

## **Aula 01 - Somente em PDF**

*Ministério do Trabalho (Auditor Fiscal do  
Trabalho - AFT) Segurança e Saúde no  
Trabalho - 2023 (Pré-Edital)*

Autor:  
**Mara Camisassa**

17 de Dezembro de 2022

## AULA 01

### Segurança e Medicina do Trabalho.

### Proteção ao trabalho do menor e da mulher.

1. Introdução.....	3
2. Segurança e medicina do trabalho .....	4
2.1 Atribuições .....	8
2.2 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA).....	16
2.3 Insalubridade e periculosidade.....	20
3. Proteção ao trabalho do menor .....	36
3.1 Trabalhos proibidos ao menor .....	38
3.2 Duração do trabalho do menor.....	43
3.3 Férias do menor.....	44
3.4 Outras regras protetivas.....	46
4. Proteção ao trabalho da mulher .....	48
4.1 Proteções contra a discriminação .....	50
4.2 Crimes relacionados à discriminação da mulher no mercado de trabalho (Lei 9.029/95).....	53
4.3 Duração do trabalho da mulher .....	54
4.4 Proteção à maternidade .....	57
4.5 Outras regras protetivas.....	70
5 Questões comentadas.....	73
6 Lista das questões comentadas.....	108
7 Gabarito.....	122
8 Conclusão.....	123

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. Introdução

Olá pessoal,

Hoje veremos os principais conceitos celetistas relacionados à **segurança e medicina do trabalho** e, também, os temas **proteção ao trabalho do menor e da mulher**.

Quanto ao tema Segurança e Saúde no Trabalho, esta aula terá como escopo as disposições celetistas e a jurisprudência dos Tribunais.

No edital do concurso AFT 2013, dentro da disciplina **Segurança e Saúde no Trabalho**, este assunto constou da seguinte maneira:

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.

Ressalto que estes temas, em maior ou menor grau, também serão exigidas nas disciplinas **Legislação do Trabalho** e **Direito do Trabalho**.



## 2. Segurança e medicina do trabalho

O assunto em referência é normatizado pela CLT em seu Título II, Capítulo V - DA SEGURANÇA E DA MEDICINA DO TRABALHO.

Como mencionado na introdução, focaremos nosso estudo na CLT e nas Súmulas e OJ do TST, não adentrando nas Normas Regulamentadoras, que são abordadas no curso *Legislação do Trabalho*.

Os trabalhadores têm direito a um ambiente laboral seguro, que preserve sua integridade física e psíquica, conforme previsão constitucional:

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;

Acerca da natureza jurídica das normas de SST, é oportuno trazer a seguinte passagem da obra de Mauricio Godinho Delgado<sup>1</sup>, segundo o qual os preceitos de segurança e medicina do trabalho são normas de indisponibilidade absoluta, ou seja, não podem ser transacionadas:

<sup>1</sup> DELGADO, Mauricio Godinho. Curso de Direito do Trabalho. 12 ed. São Paulo: LTr, 2013, p. 896.



“Também não prevalece a adequação setorial concernente a direitos revestidos de indisponibilidade absoluta (e não indisponibilidade relativa), os quais não podem ser transacionados nem mesmo por negociação sindical coletiva. Tais parcelas são aquelas imantadas por uma tutela de interesse público, por se constituírem em um patamar civilizatório mínimo que a sociedade democrática não concebe ver reduzido em qualquer segmento econômico-profissional, sob pena de se afrontar a própria dignidade da pessoa humana e a valorização mínima deferível ao trabalho (...). Expressam, ilustrativamente, essas parcelas de indisponibilidade absoluta (...) as normas de medicina e segurança do trabalho”.

Entretanto, ressalto aqui a inclusão do art. 611-A na CLT, trazida pela Reforma Trabalhista – Lei 13.467/2017:

CLT, art. 611-A. A convenção coletiva e o acordo coletivo de trabalho têm prevalência sobre a lei quando, entre outros, dispuserem sobre:

XII - enquadramento do grau de insalubridade;

**Comentário:** Em função do princípio da proteção por norma mais benéfica entendemos que a alteração do grau de insalubridade somente poderá ser feita para **grau superior** àquele definido pela norma, e não inferior. Cabe ressaltar aqui a tendência no nosso país de perpetuação da monetização do risco por meio do pagamento do adicional de insalubridade (pois claro está que este é o objetivo final desta alteração da reforma) onde paga-se pelo adoecimento do trabalhador. Informo também que a NR15 – Atividades e Operações Insalubres não será alterada em função da possibilidade de alteração dos graus de insalubridade, trazida pela Reforma



*Trabalhista. O MTb deve se pronunciar oficialmente a respeito das implicações da reforma sobre as NRs - pelo menos é o que se espera. De qualquer forma esta abordagem pode ser feita em eventual prova discursiva. No caso de prova objetiva, vale a redação do novo art. 611-A.*

Por outro lado, cabe ressaltar também a nova redação do art.611-B, que confirmou a indisponibilidade das normas de segurança e saúde no trabalho:

CLT, art. 611-B. Constituem **objeto ilícito** de convenção coletiva ou de acordo coletivo de trabalho, exclusivamente, a supressão ou a redução dos seguintes direitos: (..)

XVII – normas de saúde, higiene e segurança do trabalho previstas em lei ou em normas regulamentadoras do Ministério do Trabalho;

Em relação à observância das normas de segurança e saúde constantes de seu texto, a CLT dispõe que:

CLT, art. 154 - A observância, em todos os locais de trabalho, do disposto neste Capítulo, não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que, com relação à matéria, sejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos, bem como daquelas oriundas de convenções coletivas de trabalho.

Os Códigos de Obras e Edificações dos Municípios, por exemplo, dispõem sobre as regras gerais e específicas a serem obedecidas no projeto, licenciamento, execução, manutenção e utilização das obras e edificações nos limites municipais.



---

Deste modo, além de obedecer às disposições celetistas, o empregador também deve cumprir a normatização específica de códigos de obras ou regulamentos sanitários, e, também, às diretrizes das negociações coletivas de trabalho (convenções coletivas e acordos coletivos de trabalho).





## 2.1 Atribuições

Veremos neste tópico as atribuições relacionadas à segurança e saúde no trabalho, dos órgãos e agentes envolvidos, conforme definido pela CLT e pela NR1 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais:

### **Órgão Nacional Competente em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho**

Segundo o item 1.3.1 da NR1 – Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais:

***1.3.1. A Secretaria de Trabalho - STRAB, por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, é o órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho para:***

- a) formular e propor as diretrizes, as normas de atuação e supervisionar as atividades da área de segurança e saúde do trabalhador;*
- b) promover a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho - CANPAT;*
- c) coordenar e fiscalizar o Programa de Alimentação do Trabalhador - PAT;*
- d) promover a fiscalização do cumprimento dos preceitos legais e regulamentares sobre Segurança e Saúde no Trabalho - SST em todo o território nacional;*
- e) participar da implementação da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho - PNSST; e*



*f) conhecer, em última instância, dos recursos voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelo órgão regional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho, salvo disposição expressa em contrário.*

*1.3.2 Compete à SIT e aos órgãos regionais a ela subordinados em matéria de Segurança e Saúde no Trabalho, nos limites de sua competência, executar: a) fiscalização dos preceitos legais e regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho; e b) as atividades relacionadas com a CANPAT e o PAT.*

Vemos, portanto, que o órgão nacional competente em matéria de SST é a Secretaria de Trabalho (STRAB) que realiza suas atividades por meio da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). A STRAB é órgão subordinado ao Ministério do Trabalho e Previdência.

No tocante à matéria em estudo, a CLT delimitou atribuições do órgão nacional competente em SST e das unidades regionais. As unidades regionais são as Superintendências Regionais do Trabalho (SRT).

Obs.: Na CLT ainda permanece o nome “Ministério do Trabalho”, motivo pelo qual esta expressão também não foi substituída no presente curso.

Feita a introdução, voltemos então à CLT:

CLT, art. 155 - Incumbe ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho:

I - Estabelecer, nos limites de sua competência, normas sobre a aplicação dos preceitos deste Capítulo, especialmente os referidos no art. 200;



O citado artigo 200 enumera uma série de medidas protetivas a serem regulamentadas pelo atual Ministério do Trabalho e Previdência, relacionadas, por exemplo, a equipamentos de proteção individual (EPI), proteções contra incêndio, insolação, frio, armazenagem de explosivos e inflamáveis, sinalização de segurança no local de trabalho, etc.

II - Coordenar, orientar, controlar e supervisionar a fiscalização e as demais atividades relacionadas com a segurança e a medicina do trabalho em todo o território nacional, inclusive a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho;

- O inciso enumera atribuições de direção relacionadas à segurança e medicina do trabalho, o que inclui a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT).

III - conhecer, em última instância, dos recursos, voluntários ou de ofício, das decisões proferidas pelos Delegados Regionais do Trabalho, em matéria de segurança e medicina do trabalho.

Aqui se ressalta a atribuição do órgão nacional em conhecer dos recursos interpostos (pelos administrados) contra decisões das chefias das unidades descentralizadas.

Antigamente as unidades regionais (descentralizadas) se chamavam Delegacias Regionais do Trabalho - DRT, e de acordo com a atual nomenclatura são chamadas Superintendências Regionais do



Trabalho - SRT. Onde a NR menciona Delegado Regional, hoje corresponde à figura do Superintendente Regional do Trabalho.

Agora passemos à enumeração das atribuições das unidades descentralizadas - as atuais Superintendências Regionais do Trabalho (SRT):

CLT, art. 156 - Compete especialmente às Delegacias Regionais do Trabalho, nos limites de sua jurisdição:

I - Promover a fiscalização do cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho;

As SRT, por meio de seu corpo de Auditores-Fiscais do Trabalho (AFT) verificam o cumprimento das normas de segurança e saúde nos mais diversos segmentos econômicos onde haja empregados regidos pela CLT.

II - Adotar as medidas que se tornem exigíveis, em virtude das disposições deste Capítulo, determinando as obras e reparos que, em qualquer local de trabalho, se façam necessárias;

Durante as fiscalizações realizadas é atribuição das SRT (por meio de seus fiscais) adotar as medidas necessárias para que eventuais descumprimentos das normas de segurança e saúde sejam corrigidos pelo empregador (ex.: determinar a elaboração dos programas de higiene ocupacional, a instalação de proteção em máquinas, o fornecimento de EPI, etc.).



III - impor as penalidades cabíveis por descumprimento das normas constantes deste Capítulo, nos termos do art. 201.

Nos casos definidos caberá ao Auditor-Fiscal do Trabalho aplicar Autos de Infração (AI), que, posteriormente, após processo administrativo que garanta ampla defesa e contraditório, poderá implicar na imposição de penalidade pecuniária por parte da SRT.

### Atribuições do empregador

Em relação às atribuições do empregador a Consolidação das Leis do Trabalho estabelece que:

CLT, art. 157 - Cabe às empresas:

I - **Cumprir e fazer cumprir** as normas de segurança e medicina do trabalho;

É obrigação do empregador cumprir as disposições constantes na legislação e, além disso, no uso de seu poder diretivo, determinar e exigir que seus empregados cumpram as disposições existentes de modo a evitar a ocorrência de acidentes e doenças do trabalho.

II - **Instruir os empregados**, através de **ordens de serviço**, quanto às precauções a tomar no sentido de evitar acidentes do trabalho ou doenças ocupacionais;



Cada ambiente laboral possui suas peculiaridades, e é obrigação do empregador providenciar a análise do ambiente de trabalho para que os riscos existentes sejam identificados e as medidas de controle cabíveis sejam adotadas.

Neste contexto, ele deverá emitir Ordens de Serviço (OS) para que, formalmente, os empregados tomem ciência dos riscos existentes e das precauções a serem tomadas para evitar lesões a sua integridade.

III - Adotar as medidas que lhes sejam determinadas pelo órgão regional competente;

Se o AFT determinou a implantação de medida de proteção coletiva, fornecimento de EPI, realização de manutenção nos vasos de pressão, etc., cabe ao empregador adotar estas medidas, seguindo as previsões normativas cabíveis.

IV - Facilitar o exercício da fiscalização pela autoridade competente.

O AFT deve proceder à fiscalização sem que haja imposição de dificuldades pelo empregador, o que, inclusive, pode caracterizar embaraço à fiscalização por parte do empregador.

Ainda com relação a atribuições do empregador é de se destacar que ele é o responsável por providenciar os **exames médicos ocupacionais** (admissional, periódicos, demissionais, etc.) e,



também, manter materiais necessários para prestação de primeiros socorros no estabelecimento:

CLT, art. 168. Será obrigatório exame médico, por conta do empregador, nas 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.

### **Atribuições do empregado**

Os empregados também possuem atribuições previstas em lei, pois eles próprios são os principais interessados em sua saúde e integridade:

CLT, art. 158 - Cabe aos empregados:

I - Observar as normas de segurança e medicina do trabalho, inclusive as instruções de que trata o item II do artigo anterior;

Não basta que o empregador planeje, providencie e forneça itens de segurança: o empregado deve utilizá-los adequadamente para que os mesmos cumpram a finalidade a que se destinam.



Assim, o trabalhador deve observar as normas de SST, inclusive no que tange às **Ordens de Serviço (OS)** emitidas pelo seu empregador.

II - Colaborar com a empresa na aplicação dos dispositivos deste Capítulo.

Face ao que já foi comentado, conclui-se que o empregado deve fazer a sua parte para que as medidas de proteção sejam eficazes: colaborar com a empresa, seguindo as orientações da OS, utilizando os EPI de forma adequada, operando as máquinas corretamente, etc.

A par do que foi dito, a CLT prevê casos em que restará configurado ato faltoso do empregado que, injustificadamente, se recusar a cumprir a OS ou deixar de usar os EPI recebidos:

CLT, art. 158, parágrafo único - Constitui ato faltoso do empregado a recusa injustificada:

- a) à observância das instruções expedidas pelo empregador na forma do item II do artigo anterior;
- b) ao uso dos equipamentos de proteção individual fornecidos pela empresa.

As consequências do ato faltoso variam de acordo com a situação. A eventual aplicação de penalidade pelo empregador (advertência, suspensão ou demissão por justa causa) deverá considerar a gravidade da conduta, reincidência, etc.





## 2.2 Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA)

CIPA é a sigla para **Comissão Interna de Prevenção de Acidentes**. Tal Comissão, que é objeto da Norma Regulamentadora 5, tem como 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 CIPA também é assunto dos artigos 164 e 165 da CLT, que veremos neste tópico.

Em relação à composição desta Comissão, tem-se que:

CLT, art. 164 - Cada CIPA será composta de representantes da empresa e dos empregados, de acordo com os critérios que vierem a ser adotados na regulamentação de que trata o parágrafo único do artigo anterior<sup>2</sup>.

Além disso, ainda com relação à CIPA, é importante saber que ela terá representantes **titulares e suplentes**.

Acerca do modo como os representantes são alçados à CIPA, a CLT determina dois critérios diferenciados: os empregados que representam os próprios trabalhadores são eleitos. Já os representantes do empregador são designados por este:

CLT, art. 164, § 1º - Os representantes dos **empregadores**, titulares e suplentes, serão por eles **designados**.

<sup>2</sup> O citado dispositivo determina que o (atual) Ministério do Trabalho e Previdência regulamentará a CIPA.



CLT, art. 164, § 2º - Os representantes dos **empregados**, titulares e suplentes, serão **eleitos** em escrutínio secreto, do qual participem, independentemente de filiação sindical, exclusivamente os empregados interessados.

Em relação à duração do mandato dos membros eleitos da CIPA, este será de 1 ano:

CLT, art. 164, § 3º - O mandato dos membros eleitos da CIPA terá a duração de **1 (um) ano**, permitida uma reeleição.

Quanto à limitação a apenas uma reeleição, o § 4º do mesmo artigo determina que:

CLT, art. 164, § 4º - O disposto no parágrafo anterior não se aplicará ao membro suplente que, durante o seu mandato, tenha participado de menos da metade do número de reuniões da CIPA.

Já em relação ao critério de escolha do Presidente e Vice-Presidente da Comissão consta da CLT que:

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**.



É interessante mencionar, também, que os representantes dos empregados na CIPA gozam de **estabilidade provisória no emprego**:

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.

Parágrafo único - Ocorrendo a despedida, caberá ao empregador, em caso de reclamação à Justiça do Trabalho, comprovar a existência de qualquer dos motivos mencionados neste artigo, sob pena de ser condenado a reintegrar o empregado.

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;

Os principais aspectos celetistas sobre a CIPA podem ser visualizados no quadro a seguir:



	
Representantes <b>dos empregados</b>	Representantes <b>do empregador</b>
São <b>eleitos</b>	São <b>designados</b>
Entre eles é eleito o <b>Vice-presidente</b> da CIPA	Entre eles é indicado, pelo empregador, o <b>Presidente</b> da CIPA
Possuem estabilidade provisória no emprego	<b>Não</b> possuem estabilidade provisória no emprego



## 2.3 Insalubridade e periculosidade

Nos artigos 189 a 197 a CLT traça as diretrizes gerais sobre atividades **insalubres** e **perigosas**, temas que foram minudenciados nas NR 15 (ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES) e NR 16 (ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS), respectivamente.

### Atividades insalubres

Segundo a CLT:

CLT, art. 189 - Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Os limites de tolerância são estabelecidos em normas do Ministério do Trabalho, de acordo com o tipo de agente. Assim, para que se considere a atividade insalubre é necessária a exposição do trabalhador ao agente em níveis superiores ao limite de tolerância<sup>3</sup>.

<sup>3</sup> Neste caso, trata-se da caracterização da insalubridade por avaliação QUANTITATIVA. Porém, segundo a NR15, a depender do agente nocivo, a caracterização da insalubridade também pode ocorrer por avaliação QUALITATIVA, quando basta a exposição do trabalhador ao agente, podendo ser necessário laudo técnico comprovando a exposição. Este assunto é tratado em detalhes no Curso Legislação do Trabalho – Aula NR15 – Atividades de Operações Insalubres.



A competência do Ministério do Trabalho e Previdência 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 atual Ministério do Trabalho e Previdência, no uso de suas atribuições, entendê-la como tal.

Confirma esta interpretação a seguinte Súmula do TST<sup>4</sup>:

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. (...)

A jurisprudência do Supremo Tribunal Federal também é no sentido de que cabe ao atual Ministério do Trabalho e Previdência classificar a atividade como insalubre:

<sup>4</sup> Este item I a seguir estava descrito na Orientação Jurisprudencial (OJ) nº 4, que foi convertida pelo TST em Súmula em maio de 2014.



**SÚMULA Nº 460**

Para efeito do adicional de insalubridade, a perícia judicial, em reclamação trabalhista, não dispensa o enquadramento da atividade entre as insalubres, que é ato da competência do Ministro do Trabalho e Previdência Social.

Neste mesmo sentido, se uma atividade que o Ministério do Trabalho e Previdência considerava insalubre for retirada, pelo próprio Ministério, do rol de atividades insalubres (descaracterização da insalubridade), ela deixará de ostentar essa natureza. Esta observação pode ser extraída da súmula 248 do TST:

**SUM-248 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. DIREITO ADQUIRIDO**

A reclassificação ou a descaracterização da insalubridade, por ato da autoridade competente, repercute na satisfação do respectivo adicional, sem ofensa a direito adquirido ou ao princípio da irredutibilidade salarial.

Ainda sobre a competência do Ministério do Trabalho e Previdência para determinar a insalubridade da atividade ou operação, é importante comentar a OJ-SDI1-173, alterada em setembro de 2012:

**OJ-SDI1-173 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE. ATIVIDADE A CÉU ABERTO. EXPOSIÇÃO AO SOL E AO CALOR.**



I -Ausente previsão legal, indevido o adicional de insalubridade ao trabalhador em atividade a céu aberto por sujeição à radiação solar (art. 195 da CLT e Anexo 7 da NR 15 da Portaria Nº 3.214/78 do MTE).

II - Tem direito à percepção ao adicional de insalubridade o empregado que exerce atividade exposto ao calor acima dos limites de tolerância, inclusive em ambiente externo com carga solar, nas condições previstas no Anexo 3 da NR 15 da Portaria Nº 3.214/78 do MTE.

Anteriormente a OJ contava com apenas um item, e sua redação (e título) foram alterados.

Inicialmente cumpre esclarecer a competência legal do atual Ministério do Trabalho e Previdência para dispor sobre as atividades e operações insalubres:

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.

CLT, art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

A Norma Regulamentadora nº 15 - ATIVIDADES E OPERAÇÕES INSALUBRES - foi publicada com o objetivo de regulamentar as





atividades e operações insalubres. Neste escopo, coube à NR identificar, através de seus vários anexos, quais são as atividades e operações enquadradas como insalubres.

É possível que determinadas medidas eliminem ou neutralizem a insalubridade:

CLT, art. 191 - A **eliminação** ou a **neutralização** da insalubridade ocorrerá:

I - Com a adoção de medidas que conservem o ambiente de trabalho dentro dos limites de tolerância;

Para eliminar ou neutralizar a insalubridade o empregador adotará medidas administrativas e de organização do trabalho, poderá mudar processos produtivos, automatizar funções que antes expunham o empregado ao agente agressivo, etc.

II - Com a utilização de equipamentos de proteção individual ao trabalhador, que diminuam a intensidade do agente agressivo a limites de tolerância.

Uma das medidas a serem adotadas para eliminar ou neutralizar a insalubridade é o uso de equipamentos de proteção individual (EPI) adequados, que sejam eficazes na proteção do trabalhador<sup>5</sup>.

<sup>5</sup> Ressalta-se, entretanto, que a adoção do EPI deve ser a última opção do empregador, que deverá observar a hierarquia das medidas de controle, priorizando a implementação de medidas de proteção coletiva.



Neste aspecto, ressalte-se que não basta apenas fornecer o EPI ao empregado: ele deve utilizá-lo adequadamente para que o equipamento atinja a finalidade para o qual foi concebido. Afinal, se o empregado não utiliza o EPI, ele continuará exposto ao agente insalubre em níveis acima do tolerável.

Esta é a interpretação da Súmula 289 do TST:

**SUM-289 INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO**

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado.

Finalizando os comentários sobre o artigo 191, seu parágrafo único estabelece que, quando a fiscalização trabalhista identificar atividade insalubre, deverá notificar o empregador para que ele adote as medidas necessárias para a sua eliminação ou neutralização:

CLT, art. 191, parágrafo único - Caberá às Delegacias Regionais do Trabalho, comprovada a insalubridade, notificar as empresas, estipulando prazos para sua eliminação ou neutralização, na forma deste artigo.



Nos casos em que a insalubridade não foi eliminada ou neutralizada eficazmente, o empregado sujeito à condição mais gravosa de trabalho fará jus ao adicional de insalubridade.

Conforme disposto na CLT, este adicional corresponderá:

CLT, art. 192 - O exercício de trabalho em condições insalubres, acima dos limites de tolerância estabelecidos pelo Ministério do Trabalho, assegura a percepção de adicional respectivamente de **40%** (quarenta por cento), **20%** (vinte por cento) e **10%** (dez por cento) do salário-mínimo da região, segundo se classifiquem nos graus **máximo, médio e mínimo**.

À época da CLT existiam salários mínimos regionais, mas com a CF/88 o salário mínimo passou a ser nacionalmente unificado<sup>6</sup>.

*Pessoal, vamos **abrir um parêntesis** aqui para falarmos sobre a base de cálculo do adicional de insalubridade. Vimos que a redação da CLT determina que esta base de cálculo seja o salário mínimo. Entretanto, o Artigo 7º, inciso IV da Constituição Federal/1988, determina que é vedada a vinculação do salário mínimo para qualquer fim.*

*Em 2008, o STF - Supremo Tribunal Federal publicou a **Súmula Vinculante no. 4** com seguinte redação: "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".*

*Ou seja, o adicional de insalubridade não poderia então, ser vinculado ao salário mínimo.*

*Por este motivo, em Julho/2008, o TST publicou a **Súmula 228**, com a seguinte redação: "A partir de 9 de maio de 2008, data da publicação da Súmula Vinculante nº 4*

<sup>6</sup> CF/88 ,art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;



*do Supremo Tribunal Federal, o adicional de insalubridade será calculado sobre o salário básico, salvo critério mais vantajoso fixado em instrumento coletivo.”*

*Entretanto, após a publicação da Súmula 228, foi ajuizada no STF, pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), reclamação com pedido de liminar tendo como objeto a suspensão desta Súmula. Em sua decisão, o STF acatou o pedido de liminar, pois “entendeu que não é possível a substituição do salário mínimo, seja como base de cálculo, seja como indexador, antes da edição de lei ou celebração de convenção coletiva que regule o adicional de insalubridade.”...Diz a decisão: “...Ante o exposto, defiro a medida liminar para suspender a aplicação da Súmula nº 228/TST na parte em que permite a utilização do salário básico para calcular o adicional de insalubridade.”*

*A Resolução Administrativa nº 185/2012 incluiu o seguinte adendo à Súmula 228: “Súmula cuja eficácia está suspensa por decisão liminar do Supremo Tribunal Federal”.*

*Então, gente, concluindo e fechando o parêntesis: por enquanto, a base de cálculo do adicional de insalubridade continua sendo o salário mínimo.*

Quanto à caracterização da insalubridade dos locais de trabalho, esta tarefa é atribuída a engenheiro do trabalho ou médico do trabalho, através de perícia:

CLT, art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho<sup>7</sup>.

<sup>7</sup> Estes profissionais não são mais registrados no MTb, bastando que sejam registrados nos respectivos Conselhos profissionais, para o exercício legal da profissão.



Acerca do tempo de exposição ao agente insalubre durante a jornada, existe Súmula do TST que entende cabível o pagamento do adicional mesmo quando a condição insalubre se dê de modo intermitente:

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.

### Atividades perigosas

A definição celetista de atividades perigosas era a seguinte:

~~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.~~

Em 08 de dezembro de 2012 foi publicada a Lei 12.740/12, que alterou o artigo 193 da CLT. Esta lei entrou em vigor na data de sua publicação (08/12/12), ou seja, a redação atual do artigo 193 da CLT é a seguinte:



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 Norma Regulamentadora nº 16 dispõe acerca das ATIVIDADES E OPERAÇÕES PERIGOSAS.

Com a alteração legislativa, foi publicado o Anexo 3 da NR 16. Neste Anexo foi regulamentado o cabimento do adicional na hipótese do novo inciso II - *roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial*.

Em junho de 2014, por meio da Lei 12.997/14, foi incluída na CLT outra hipótese de atividade perigosa: aos trabalhadores de motocicleta.

CLT, art. 193, § 4º São também consideradas perigosas as atividades de **trabalhador em motocicleta**.

Esta nova situação consta da NR 16 em seu Anexo 5, incluído pela Portaria 1.565, de 13 de outubro de 2014<sup>8</sup>.

<sup>8</sup> Em dezembro de 2014, em virtude de ações judiciais, a Portaria que incluiu o Anexo 5 na NR 16 (1.565/2014) teve seus efeitos suspensos por uma segunda Portaria (1.930/2014). Depois outra Portaria (05/2015) revogou a segunda Portaria - que suspendia os efeitos da primeira (1.565/14) "em relação aos associados da Associação Brasileira das Indústrias de Refrigerantes e de Bebidas não Alcoólicas e aos



Quanto ao **adicional de periculosidade**, definiu-se que

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.

E quando um trabalhador está exposto a agentes insalubres e perigosos concomitantemente, o que acontece? Ele faz jus aos dois adicionais? Exemplo: trabalhador que fica exposto a calor (insalubridade) e a explosivos (periculosidade).

Nestes casos, o empregado **não** receberá os dois adicionais. Ele poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido, caso lhe seja mais vantajoso:

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

Em relação à base de cálculo do adicional de periculosidade, existia jurisprudência de que, para os **eletricitários**, esta base de cálculo seria composta pela totalidade das parcelas de natureza remuneratória. Este entendimento constava na antiga redação da Súmula 191 do TST:

confederados da Confederação Nacional das Revendas AMBEV e das Empresas de Logística da Distribuição “. Enfim, para os empregados motociclistas das empresas vinculadas a estas últimas duas organizações o adicional ainda não pode ser aplicado.



~~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.~~

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 alterou a redação da súmula 191:

SUM-191 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III)

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.





II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

Ainda com relação a jurisprudência envolvendo o adicional de periculosidade, foi editada Orientação Jurisprudencial que concede o adicional aos trabalhadores de edifícios verticais nos quais haja armazenamento de inflamáveis:

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.



Assim como vimos com relação à insalubridade, a caracterização da periculosidade dos locais de trabalho é atribuída a engenheiro do trabalho ou médico do trabalho, através de **perícia**:

CLT, art. 195 - A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade, segundo as normas do Ministério do Trabalho, far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro do Trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

Em determinadas circunstâncias pode haver controvérsia sobre a atividade ser ou não perigosa ou insalubre, e a perícia através dos profissionais elencados acima se destina a caracterizar e classificar a situação mais gravosa de trabalho.

Sobre isto é oportuno mencionar que em 2014 o TST converteu uma antiga OJ em Súmula, dispondo que quando a empresa paga o adicional por mera liberalidade não se faz necessária a perícia prevista no art. 195:

SUM-453 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. PAGAMENTO ESPONTÂNEO. CARACTERIZAÇÃO DE FATO INCONTROVERSO. DESNECESSÁRIA A PERÍCIA DE QUE TRATA O ART. 195 DA CLT.

O pagamento de adicional de periculosidade efetuado por mera liberalidade da empresa, ainda que de forma proporcional ao tempo de exposição ao risco ou em percentual inferior ao máximo legalmente previsto, dispensa a realização da prova técnica exigida pelo art. 195 da CLT, pois torna incontroversa a existência do trabalho em condições perigosas.



Por fim, mencione-se que, por serem salário condição, os adicionais estudados deixarão de ser devidos caso seja eliminada a insalubridade/periculosidade:

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.

Para melhor visualização das bases de cálculo e alíquotas dos adicionais de insalubridade e periculosidade vejam o seguinte quadro:

ADICIONAL	BASE DE CÁLCULO	ALÍQUOTA
<b>Insalubridade</b>	<b>Salário mínimo<sup>9</sup></b>	<b>10% (grau mínimo)</b>
		<b>20% (grau médio)</b>
		<b>40% (grau máximo)</b>
<b>Periculosidade</b>	Salário <b>sem</b> os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa	<b>30%</b>

<sup>9</sup> Na CLT consta o salário mínimo da região; caso a banca transcreva a literalidade do artigo, a alternativa, provavelmente, será considerada correta. Ainda não foi solucionado impasse em relação à base de cálculo ser vinculada ao salário mínimo.



Assim como comentamos em relação à insalubridade<sup>10</sup>, no caso da periculosidade o adicional também é devido caso haja exposição **intermitente**:

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

I- 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.

II - Não é válida a cláusula de acordo ou convenção coletiva de trabalho fixando o adicional de periculosidade em percentual inferior ao estabelecido em lei e proporcional ao tempo de exposição ao risco, pois tal parcela constitui medida de higiene, saúde e segurança do trabalho, garantida por norma de ordem pública (arts. 7º, XXII e XXIII, da CF e 193, §1º, da CLT).

<sup>10</sup> 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.



### 3. Proteção ao trabalho do menor

Vejamos a previsão constitucional sobre proibição do trabalho do menor em atividades noturnas, perigosas e insalubres:

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;

Os motivos históricos que levaram à preocupação legislativa com o trabalho do menor podem ser visualizados no seguinte trecho da obra de Sérgio Pinto Martins<sup>11</sup>:

“Com a Revolução Industrial (século XVIII), o menor ficou completamente desprotegido, passando a trabalhar de 12 a 16 horas diárias. (...) Utilizava-se muito do trabalho do menor, inclusive em minas de subsolo. Na Inglaterra, com o *Moral and Health Act*, Robert Peel pretendia salvar os menores, o que culminou com a redução da jornada de trabalho do menor para 12 horas. Por iniciativa de Robert Owen, foi proibido o trabalho do menor de 9 anos (...). Na França, foi proibido, em 1813, o trabalho dos menores em minas. Em 1841,

<sup>11</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 627.



vedou-se o trabalho dos menores de 8 anos, fixando-se a jornada de trabalho dos menores de 12 anos em oito horas”.

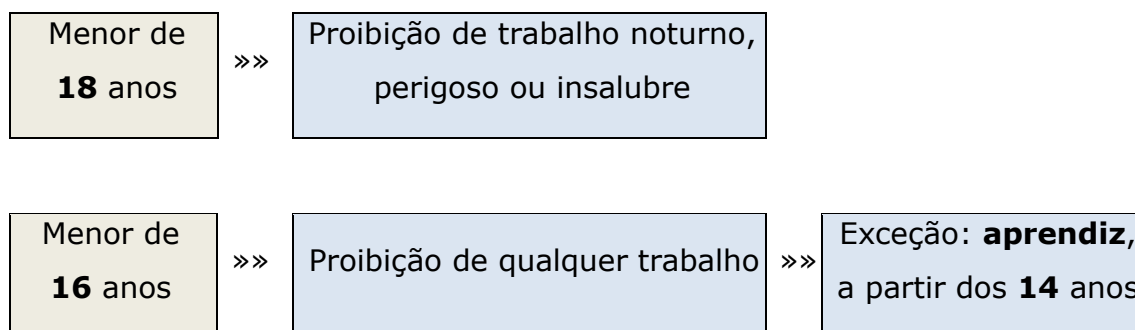
Voltando aos dias atuais, além do dispositivo da CF/88 citado, a CLT também prevê idade mínima para o trabalho:

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

Parágrafo único. O trabalho do menor não poderá ser realizado em locais prejudiciais à sua formação, ao seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social e em horários e locais que não permitam a frequência à escola.

Assim, temos:



Outra previsão constitucional a ser citada é a elencada no artigo 227 e seu parágrafo 3º, conforme segue abaixo:



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;

Feitas as considerações gerais, passemos agora ao detalhamento dos aspectos mais importantes.

### **3.1 Trabalhos proibidos ao menor**

Aqui trataremos sobre aspectos adicionais quanto à proibição constitucional do trabalho de menores em atividades noturnas, perigosas e insalubres:



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;

### Trabalho noturno

Os horários abrangidos pelo conceito de trabalho noturno variam de acordo com o empregador ser urbano ou rural:

#### Trabalhador urbano (CLT)



Horário noturno entre as 22h00min de um dia e as 05h00min do dia seguinte

#### Trabalhador rural



Horário noturno entre as 21h00min de um dia e as 05h00min do dia seguinte (lavoura)



Horário noturno entre as 20h00min de um dia e as 04h00min do dia seguinte (pecuária)

A proibição do trabalho noturno do menor decorre do fato de laborar neste horário é mais prejudicial ao ser humano, visto que, naturalmente, o período noturno é reservado para o descanso.





Tanto é mais gravoso que a legislação prevê adicional noturno a quem labora nestes horários.

Deste modo, não se admite o labor noturno dos menores de 18 anos.

### **Trabalhos insalubres e perigosos**

A CLT prevê expressamente que não é permitido o labor dos menores de idade em locais e serviços perigosos ou insalubres:

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

I - Nos locais e serviços **perigosos** ou **insalubres**, constantes de quadro para esse fim aprovado pelo Diretor Geral do Departamento de Segurança e Higiene do Trabalho.

Sobre o assunto é oportuno comentar que o Decreto 6.481/2008, que regulamentou o art. 3º, d, e 4º da Convenção OIT nº 182, aprovou a **Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil**, também conhecida como **Lista TIP**.

Nesta lista constam diversas atividades em que se proíbe o trabalho de menores, por representarem risco à sua integridade.

Na Lista TIP constam atividades como extração de madeira, produção de carvão vegetal, serralherias, construção civil, beneficiamento de lixo, etc. Segue abaixo um excerto da referida Lista, constante do Anexo do Decreto 6.481/2008:



LISTA DAS PIORES FORMAS DE TRABALHO INFANTIL (LISTA TIPI)			
Item	Descrição dos Trabalhos	Prováveis Riscos Ocupacionais	Prováveis Repercussões à Saúde
1.	Na direção e operação de tratores, máquinas agrícolas e esmeris, quando motorizados e em movimento	Acidentes com máquinas, instrumentos ou ferramentas perigosas	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites), mutilações, esmagamentos, fraturas
2.	No processo produtivo do fumo, algodão, sisal, cana-de-açúcar e abacaxi	Esforço físico e posturas viciosas; exposição a poeiras orgânicas e seus contaminantes, como fungos e agrotóxicos; contato com substâncias tóxicas da própria planta; acidentes com animais peçonhentos; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); pneumoconioses; intoxicações exógenas; cânceres; bisninhos; hantavírus; urticárias; envenenamentos; intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; ferimentos e mutilações; apagamento de digitais
3.	Na colheita de citricos, pimenta malagueta e semelhantes	Esforço físico, levantamento e transporte manual de peso; posturas viciosas; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; contato com ácido da casca; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes	Afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); intermações; queimaduras na pele; envelhecimento precoce; câncer de pele; desidratação; doenças respiratórias; ceratoses actínicas; apagamento de digitais; ferimentos; mutilações
4.	No beneficiamento do fumo, sisal, castanha de caju e cana-de-açúcar	Esforço físico, levantamento e transporte de peso; exposição a poeiras orgânicas, ácidos e substâncias tóxicas	Fadiga física; afeções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); intoxicações agudas e crônicas; rinite; bronquite; vômitos; dermatites ocupacionais; apagamento das digitais

## Trabalhos prejudiciais à moralidade

A CLT também enumera atividades que, pela sua natureza, podem prejudicar a formação do menor, e, por este motivo, são proibidas:

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.

Além destas, para que o menor possa exercer atividades em logradouros públicos exige-se autorização judicial:

CLT, art. 405, § 2º O trabalho exercido nas ruas, praças e outros logradouros dependerá de prévia autorização do Juiz de Menores, ao qual cabe verificar se a ocupação é indispensável à sua própria subsistência ou à de seus pais, avós ou irmãos e se dessa ocupação não poderá advir prejuízo à sua formação moral.

A **Lista TIP**, aprovada pelo Decreto 6.481/2008, estabelece também a proibição do trabalho dos menores de 18 anos nas atividades descritas em seu item II, que são considerados **prejudiciais à moralidade**:

Item	Descrição dos Trabalhos
1.	Aqueles prestados de qualquer modo em prostíbulos, boates, bares, cabarês, dançeterias, casas de massagem, saunas, hotéis, salas ou lugares de espetáculos obscenos, salas de jogos de azar e estabelecimentos análogos
2.	De produção, composição, distribuição, impressão ou comércio de objetos sexuais, livros, revistas, fitas de vídeo ou cinema e cds pornográficos, de escritos, cartazes, desenhos, gravuras, pinturas, emblemas, imagens e quaisquer outros objetos pornográficos que possam prejudicar a formação moral
3.	De venda, a varejo, de bebidas alcoólicas
4.	Com exposição a abusos físicos, psicológicos ou sexuais

Nos casos em que o responsável pelo menor verificar que este esteja prestando serviços não condizentes com a situação da



menoridade, a própria CLT prevê a possibilidade de rescisão do contrato pleiteada pelo responsável:

CLT, art. 408 - Ao responsável legal do menor é facultado pleitear a extinção do contrato de trabalho, desde que o serviço possa acarretar para ele prejuízos de ordem física ou moral.

### 3.2 Duração do trabalho do menor

Neste tópico trataremos basicamente de prorrogação de jornada do menor.

Em regra, a CLT proíbe a realização de horas extraordinárias por parte dos menores de idade. As exceções constantes da CLT são duas, a saber:

CLT, art. 413 - É vedado prorrogar a duração normal diária do trabalho do menor, salvo:

I - Até mais 2 (duas) horas, independentemente de acréscimo salarial, mediante **convenção ou acordo coletivo** nos termos do Título VI desta Consolidação, desde que o excesso de horas em um dia seja compensado pela diminuição em outro (...);

Neste caso, portanto, o que se permite, quando autorizado em negociação coletiva, é que haja o acordo de prorrogação de jornada, em que o excesso praticado em um dia seja compensado em outro.



II - Excepcionalmente, por motivo de **força maior**, até o máximo de 12 (doze) horas, com acréscimo salarial (...) desde que o trabalho do menor seja imprescindível ao funcionamento do estabelecimento.

Aqui fica autorizada a prestação de horas extraordinárias nos casos de força maior quando o trabalho do menor seja imprescindível.

Outra regra peculiar quanto à sobre jornada dos menores é que, se porventura ele tenha dois empregos, deve-se computar a jornada praticada em ambos para fins de apuração de horas extraordinárias:

CLT, art. 414 - Quando o menor de 18 (dezoito) anos for empregado em mais de um estabelecimento, **as horas de trabalho em cada um serão totalizadas**.

### 3.3 Férias do menor

**Antes** da Reforma Trabalhista, somente em casos excepcionais as férias poderiam ser concedidas em 2 (dois) períodos. Com a publicação da Lei 13.467, foi dada nova redação ao § 1º do art.134 da CLT, e esta regra foi alterada conforme a seguir:

CLT, art. 134, § 1º Desde que haja concordância do empregado, as férias poderão ser usufruídas em **até três períodos**, sendo que um deles **não poderá ser inferior a quatorze dias corridos e os demais não poderão ser inferiores a cinco dias corridos**, cada um;



Vejam então que permanece a regra de concessão das férias em um único período. Porém, com a Reforma Trabalhista, passou a ser possível seu fracionamento em até 3 períodos, desde que haja **concordância do empregado**. Um destes períodos não poderá ser inferior a 14 dias corridos e os demais não inferiores a 5 dias corridos.

De se ressaltar também a consequente **revogação** do § 2º (art.134), que determinava a concessão das férias de uma só vez aos menores de 18 (dezoito) anos e aos maiores de 50 (cinquenta) anos.

Outra regra específica para o menor diz respeito à época de sua concessão.

Para os empregados em geral, é o empregador quem determina, a seu livre critério, quando o trabalhador irá gozar férias:

CLT, art. 136 - A época da concessão das férias será a que melhor consulte os interesses do empregador.

No caso do menor estudante, entretanto, existe previsão do **direito de coincidência**:

CLT, art. 136, § 2º - O empregado estudante, menor de 18 (dezoito) anos, terá direito a **fazer coincidir suas férias com as férias escolares**.



### 3.4 Outras regras protetivas

Trataremos aqui de algumas outras previsões legais que protegem o menor de idade em suas relações trabalhistas.

#### Carregamento de peso

O legislador denotou preocupação com o bem-estar físico dos menores, cujos organismos, por ainda estarem em formação, seriam prejudicados ao realizar tarefas excessivamente cansativas.

Para impor limite ao carregamento de peso, definiu-se que estes não podem manipular peso acima dos seguintes limites:

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.

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.

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



## Prescrição

A prescrição trabalhista está sujeita a fatores impeditivos, interruptivos e suspensivos.

No caso dos menores, consta da CLT que contra estes não corre prescrição, ou seja, a menoridade é um fator **impeditivo** da prescrição na esfera trabalhista:

CLT, art. 440 - Contra os menores de 18 (dezoito) anos **não corre nenhum prazo de prescrição**.

## Quitação de verbas rescisórias

Outra medida protetiva do menor diz respeito à quitação das verbas rescisórias.

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.





#### 4. Proteção ao trabalho da mulher

Contextualizando a temática de proteção do trabalho da mulher, transcrevo trecho da obra de Amauri Mascaro Nascimento<sup>12</sup>:

“Por ocasião da Revolução Industrial do século XVIII, o trabalho feminino foi aproveitado em larga escala, a ponto de ser preterida a mão de obra masculina. Os menores salários pagos à mulher constituíam a causa maior que determinava essa preferência pelo elemento feminino. O Estado, não intervindo nas relações jurídicas de trabalho, permitia, com a sua omissão, toda sorte de explorações. (...) A regulamentação jurídica da empregada, nos diferentes países, ocupa-se dos seguintes aspectos: a) proteção à maternidade, com paralisações forçadas, descansos obrigatórios maiores e imposição de condições destinadas a atender à sua situação de mãe; b) defesa do salário, objetivando-se evitar discriminações em detrimento da mulher; c) proibições, quer quanto à duração diária e semanal do trabalho, quer quanto a determinados tipos de atividades prejudiciais”.

Em face destas mudanças sociais, a CLT contempla uma série de regras protetivas ao trabalho da mulher.

Algumas das normas celetistas, tendo em vista o princípio da igualdade entre homens e mulheres, foram revogadas por leis posteriores. Outras disposições da legislação trabalhista, entretanto, não foram expressamente revogadas, e surge debate sobre a sua atual

<sup>12</sup> NASCIMENTO, Amauri Mascaro. Iniciação ao Direito do Trabalho. 37 ed. São Paulo: LTr, 2012, p. 198.



validade (ou seja, discute-se sua eventual não recepção pela atual Constituição).

Sobre as normas expressamente revogadas, cite-se o ensinamento do professor Amauri Nascimento<sup>13</sup>:

“A necessidade de tutela legal do trabalho da mulher é tese que vem sendo questionada no Brasil, diante das tendências observadas nas leis mais recentes, eliminando algumas proibições da atividade da mulher. A CLT, visando a dispensar proteção, proibiu o trabalho noturno da mulher (art. 379), nos subterrâneos, nas minerações de subsolo, nas pedreiras e obras de construção pública ou particular e nas atividades perigosas ou insalubres (art. 387) e em horas extraordinárias (...). Essas proibições desapareceram com leis que revogaram os dispositivos da CLT acima citados”.

Sobre os dispositivos celetistas cuja validade é questionada, faremos os comentários pertinentes de acordo com o assunto ao qual se relacionem.

Acerca das previsões constitucionais sobre o trabalho da mulher, é importante decorar os seguintes incisos do art. 7º:

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

(...)

<sup>13</sup> Idem, p 199-200.



XVIII - **licença à gestante**, sem prejuízo do emprego e do salário, com a duração de cento e vinte dias;

(...)

XX - **proteção do mercado de trabalho da mulher**, mediante incentivos específicos, nos termos da lei;

(...)

XXV - assistência gratuita aos filhos e dependentes desde o nascimento até 5 (cinco) anos de idade em creches e pré-escolas;

(...)

XXX - **proibição de diferença de salários**, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de **sexo**, idade, cor ou estado civil;

Sobre as regras protetivas ao trabalho da mulher que estudaremos nesta aula, a CLT frisa que são consideradas de **ordem pública**:

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.

#### 4.1 Proteções contra a discriminação

As proteções contra a discriminação da mulher no mercado de trabalho foram enumeradas no artigo 373-A da CLT.



São hipóteses que visam a impedir tratamento discriminatório em face da condição de mulher, estado gravídico, etc.

Segue o dispositivo:

CLT, art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é **vedado**:

Antes de adentrarmos nos incisos do art. 373-A, mencione-se que seu caput veda a adoção das práticas enumeradas nos incisos, mas ressalva as “especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas”.

Quanto a esta última, Sérgio Pinto Martins<sup>14</sup> entende que:

“Indaga-se aqui qual o sentido da expressão “acordos trabalhistas”. É acordo individual ou coletivo? Parece que a expressão “acordos trabalhistas” não quer dizer acordos individuais. Está empregada no plural e num sentido genérico, compreendendo as convenções e acordos coletivos, que poderão estabelecer certas especificidades”.

Passemos então à enumeração dos incisos do art. 373-A:

CLT, art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de

<sup>14</sup> MARTINS, Sérgio Pinto. Direito do Trabalho. 27 ed. São Paulo: Atlas, 2011, p. 623.



trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é **vedado**:

I - publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja **referência ao sexo**, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II - recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho **em razão de sexo**, idade, cor, situação familiar ou **estado de gravidez**, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III - considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

IV - **exigir atestado ou exame**, de qualquer natureza, para comprovação de **esterilidade ou gravidez**, na admissão ou permanência no emprego;

V - impedir o acesso ou adotar critérios subjetivos para deferimento de inscrição ou aprovação em concursos, em empresas privadas, **em razão de sexo**, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez;

VI - proceder o empregador ou preposto a **revistas íntimas** nas empregadas ou funcionárias.

A CLT prevê, também, a possibilidade de adoção de medidas temporárias que visem a corrigir distorções existentes entre o trabalho de homens e mulheres:



CLT, art. 373-A, parágrafo único. O disposto neste artigo não obsta a adoção de medidas temporárias que visem ao estabelecimento das políticas de igualdade entre homens e mulheres, em particular as que se destinam a corrigir as distorções que afetam a formação profissional, o acesso ao emprego e as condições gerais de trabalho da mulher.

#### **4.2 Crimes relacionados à discriminação da mulher no mercado de trabalho (Lei 9.029/95)**

A Lei 9.029/95 proíbe a exigência de atestados de gravidez e esterilização, e outras práticas discriminatórias, para efeitos admissionais ou de permanência da relação jurídica de trabalho, e dá outras providências.

As disposições são semelhantes às que vimos no artigo 373-A da CLT, com a diferença que, aqui, tipificam crime, que terá como sujeito ativo o empregador ou seu representante:

Lei 9.029/95, art. 2º Constituem **crime** as seguintes práticas discriminatórias:

I - a **exigência** de teste, exame, perícia, laudo, atestado, declaração ou qualquer outro procedimento relativo à **esterilização ou a estado de gravidez**;

II - a adoção de quaisquer medidas, de iniciativa do empregador, que configurem;

a) **indução ou instigamento à esterilização** genética;

b) **promoção do controle de natalidade**, assim não considerado o oferecimento de serviços e de aconselhamento ou



planejamento familiar, realizados através de instituições públicas ou privadas, submetidas às normas do Sistema Único de Saúde (SUS).

Pena: detenção de um a dois anos e multa.

#### 4.3 Duração do trabalho da mulher

Como mencionado no início do tema proteção ao mercado de trabalho da mulher, existem divergências doutrinárias acerca da validade de algumas previsões celetistas. Os períodos de descanso estão entre elas.

Passaremos agora aos comentários sobre os artigos da Seção III - DOS PERÍODOS DE DESCANSO:

CLT, art. 382 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho, haverá um intervalo de 11 (onze) horas consecutivas, no mínimo, destinado ao repouso.

No caso do **intervalo interjornada** da mulher não há controvérsias, pois, a regra aqui estabelecida é a mesma vigente para os empregados em geral:

CLT, art. 66 - Entre 2 (duas) jornadas de trabalho haverá um período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

CLT, art. 383 - Durante a jornada de trabalho, será concedido à empregada um período para refeição e repouso não inferior a 1 (uma)



hora nem superior a 2 (duas) horas salvo a hipótese prevista no art. 71, § 3º<sup>15</sup>.

A regra vigente para os empregados em geral é a seguinte:

CLT, art. 71 - Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

Desta maneira, a diferença é a seguinte: para os empregados em geral admite-se a dilatação do **intervalo intrajornada** para além de 2 horas (mediante acordo escrito ou negociação coletiva), e, no caso da mulher, o art. 383 **não contempla esta possibilidade**.

Há interpretações conflituosas sobre a vigência do art. 383, e, para fins de prova, é importante saber a diferença destacada acima e a literalidade dos dois artigos.

Ressalta-se a **revogação** pela lei 13.467/17 do art. 384 da CLT que determinava a obrigatoriedade, nos casos de prorrogação do horário normal, de descanso de **15 (quinze) minutos** no mínimo, antes do início do período extraordinário do trabalho da mulher. Tal revogação cumpre determinação constitucional do princípio da igualdade entre homens e mulheres.

<sup>15</sup> CLT, art. 71, § 3º O limite mínimo de uma hora para repouso ou refeição poderá ser reduzido por ato do Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio, quando ouvido o Serviço de Alimentação de Previdência Social, se verificar que o estabelecimento atende integralmente às exigências concernentes à organização dos refeitórios, e quando os respectivos empregados não estiverem sob regime de trabalho prorrogado a horas suplementares.





CLT, art. 385 - O descanso semanal será de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas e coincidirá no todo ou em parte com o domingo, salvo motivo de conveniência pública ou necessidade imperiosa de serviço, a juízo da autoridade competente, na forma das disposições gerais, caso em que recairá em outro dia.

Parágrafo único - Observar-se-ão, igualmente, os preceitos da legislação geral sobre a proibição de trabalho nos feriados civis e religiosos.

A Lei 605/49, que trata do descanso semanal remunerado e do pagamento de salário nos dias feriados civis e religiosos, regulou inteiramente esta matéria, e por este motivo entende-se que o art. 385 da CLT foi tacitamente revogado.

Caso a literalidade do dispositivo conste de prova objetiva, entretanto, existe a possibilidade de que a alternativa seja considerada como correta.

CLT, art. 386 - Havendo trabalho aos domingos, será organizada uma escala de revezamento quinzenal, que favoreça o repouso dominical.

Aqui também não há consenso, então é importante manter-se atento à literalidade do dispositivo.

Outra disposição de proteção ao trabalho da mulher referente a duração do trabalho consta da atual artigo 396 da CLT e §§, que



asseguram **intervalos para amamentação**. Vejamos a nova redação deste artigo, dada pela lei 13.467/17: §

Art. 396. Para amamentar seu filho, **inclusive se advindo de adoção**, 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.

§ 1º Quando o exigir a saúde do filho, o período de 6 (seis) meses poderá ser dilatado, a critério da autoridade competente.

§ 2º Os horários dos descansos previstos no caput deste artigo deverão ser definidos em acordo individual entre a mulher e o empregador.

Com a Reforma Trabalhista, foi dada também à mãe adotante o direito de usufruir de descansos para amamentação até que o filho atinja seis meses de idade.

#### 4.4 Proteção à maternidade

Trataremos aqui de alguns dos artigos que compõem a Seção V - DA PROTEÇÃO À MATERNIDADE.

O artigo 391 proíbe a dispensa da empregada por motivo de casamento ou gravidez:

CLT, art. 391 - Não constitui justo motivo para a rescisão do contrato de trabalho da mulher o fato de haver contraído matrimônio ou de encontrar-se em estado de gravidez.

Parágrafo único - Não serão permitidos em regulamentos de qualquer natureza contratos coletivos ou individuais de trabalho,



restrições ao direito da mulher ao seu emprego, por motivo de casamento ou de gravidez.

### **Licença-maternidade**

**Licença-maternidade** é o período em que a empregada deixa de prestar serviços a seu empregador em virtude de nascimento de filho. Durante a licença maternidade a empregada faz jus ao salário-maternidade.

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

O enquadramento da licença-maternidade como suspensão ou interrupção contratual gera controvérsias porque o salário do período de afastamento é pago pela Previdência Social, e não pelo empregador:

Lei 8.213/91, art. 71. O **salário-maternidade** é devido à segurada da Previdência Social, durante 120 (cento e vinte) dias, com início no período entre 28 (vinte e oito) dias antes do parto e a data de ocorrência deste, observadas as situações e condições previstas na legislação no que concerne à proteção à maternidade.

Art. 71-A. Ao segurado ou segurada da Previdência Social que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança é devido salário-maternidade pelo período de 120 (cento e vinte) dias.



§ 1º O salário-maternidade de que trata este artigo será pago diretamente pela Previdência Social.

O entendimento majoritário é que a licença-maternidade configura **interrupção** do contrato de trabalho.

O início do afastamento varia de acordo com os seguintes limites:

CLT, art. 392, § 1º A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer **entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.**

Em casos excepcionais (comprovados por atestado médico), será possível dilatar o prazo da licença:

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 CLT também prevê a possibilidade de parto antecipado; mesmo nestes casos a licença-maternidade 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.



Outra garantia assegurada à gestante é a possibilidade de mudar temporariamente de função durante a gravidez, quando as condições de saúde assim exigirem:

CLT, art. 392, § 4º É garantido à empregada, durante a gravidez, sem prejuízo do salário e demais direitos:

I - **transferência de função**, quando as condições de saúde o exigirem, assegurada a retomada da função anteriormente exercida, logo após o retorno ao trabalho;

II - **dispensa do horário de trabalho** pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e demais exames complementares.

A mudança temporária de função pode ser exigida pela própria natureza das atividades executadas (carregamento de peso, exposição a produtos químicos, etc.) que inviabilizem seu exercício durante a gravidez.

A licença-maternidade também é cabível no caso de mãe adotante:

CLT, art. 392-A. À empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção de criança ou adolescente será concedida licença-maternidade nos termos do art. 392 desta Lei.

(...)

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



## Aborto não criminoso

Caso tenha havido aborto não caberá licença-maternidade.

Pela atual redação da CLT, se o aborto for criminoso não haveria efeito algum no contrato de trabalho, mas, em se tratando de **aborto não criminoso**, a empregada faz jus a **interrupção contratual de 2 semanas**:

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.

## Renúncia à estabilidade

Surge dúvida quanto à possibilidade de a empregada grávida renunciar ao seu direito de garantia provisória de emprego.

Conforme o verbete abaixo do TST, este ato é inválido, pois tal estabilidade é uma garantia não apenas à mãe, mas também ao nascituro:

OJ-SDC-30 ESTABILIDADE DA GESTANTE. RENÚNCIA OU TRANSAÇÃO DE DIREITOS CONSTITUCIONAIS. IMPOSSIBILIDADE

Nos termos do art. 10, II, "b", do ADCT, a proteção à maternidade foi erigida à hierarquia constitucional, pois retirou do âmbito do direito potestativo do empregador a possibilidade de



despedir arbitrariamente a empregada em estado gravídico. Portanto, a teor do artigo 9º da CLT, torna-se nula de pleno direito a cláusula que estabelece a possibilidade de renúncia ou transação, pela gestante, das garantias referentes à manutenção do emprego e salário.

### **Garantia de emprego da gestante**

O Ato das Disposições Constitucionais Transitórias (ADCT) assim determina quanto à garantia de emprego da gestante:

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.

Sobre o assunto, devemos ficar atentos quanto à distinção entre a estabilidade prevista no ADCT e a licença-maternidade constante da CLT. Segue um quadro comparando os dispositivos:



Garantia de emprego da gestante	Licença-maternidade
Desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto.	Duração de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário.  A empregada deve, mediante atestado médico, notificar o seu empregador da data do início do afastamento do emprego, que poderá ocorrer entre o 28º (vigésimo oitavo) dia antes do parto e ocorrência deste.

Ainda quanto à garantia de emprego da gestante é bom relembrar a súmula 244 do TST:

**SUM-244 GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA**

I - O desconhecimento do estado gravídico pelo empregador não afasta o direito ao pagamento da indenização decorrente da estabilidade.

II - A garantia de emprego à gestante só autoriza a reintegração se esta se der durante o período de estabilidade. Do contrário, a garantia restringe-se aos salários e demais direitos correspondentes ao período de estabilidade.

~~III — Não há direito da empregada gestante à estabilidade provisória na hipótese de admissão mediante contrato de experiência, visto que a extinção da relação de emprego, em face do término do prazo, não constitui dispensa arbitrária ou sem justa causa.~~

III - A empregada gestante tem direito à estabilidade provisória prevista no art.10, inciso II, alínea b, do ADCT, mesmo na hipótese de admissão mediante contrato por tempo determinado.





A partir do item I, vê-se que, havendo a gravidez durante a vigência do contrato de trabalho, está assegurado o direito à garantia de emprego. Se o empregador demitiu a empregada sem saber da gravidez, deverá readmiti-la ou indenizá-la.

Pelo disposto no item II, só poderá haver a reintegração se esta se der durante o período em que estaria assegurada a estabilidade provisória. Caso este lapso temporal já tenha ficado para trás, caberá a indenização.

O item III da Súmula estabelecia a impossibilidade de aplicação da garantia de emprego nos contratos a termo. É que, se o contrato não possui indeterminação de prazo, seria incabível cogitar-se do direito à garantia de emprego. Entretanto, em setembro de 2012 a redação deste item III foi alterada.

Sendo assim, vemos que houve mudança diametralmente oposta: antes o item III não assegurava a garantia de emprego (estabilidade provisória) da gestante nos contratos a termo, e, com esta alteração, assegura.

Esta nova interpretação jurisprudencial é fundamentada em princípios como o da dignidade da pessoa humana.

No julgado abaixo (um dos precedentes para a alteração) o Ministro Godinho esclarece, inclusive, que já há posicionamentos do STF no sentido de priorizar as normas constitucionais de proteção à maternidade em prejuízo dos efeitos do contrato a termo (no caso, a questionada impossibilidade de garantia provisória de emprego):

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE DA GESTANTE. CONTRATO POR PRAZO DETERMINADO. NORMATIZAÇÃO ESPECIAL E
---



PRIVILEGIADA À MATERNIDADE CONTIDA NA CARTA DE 1988. ARTS. 10, II, B, DO ADCT, ARTS. 7º, XVIII E XXII, 194, 196, 197, 200, I, 227, CF/88. RESPEITO, FIXADO NA ORDEM CONSTITUCIONAL, À DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA, À PRÓPRIA VIDA, AO NASCITURO E À CRIANÇA (ART. 1º, III, E 5º, CAPUT, DA CF).

Em princípio, a lógica dos contratos a termo não permite qualquer possibilidade de maior integração do trabalhador na empresa, além de já preestabelecer o final do próprio vínculo empregatício. Em face disso, em regra, o instituto da garantia de emprego é inábil a produzir, no contexto dos contratos a termo, a mesma extensão de efeitos que seguramente propicia na seara dos contratos indeterminados. Por outro ângulo, contudo, é certo dizer que a lógica dos contratos a termo é perversa e contra ela se contrapõe todo o Direito do Trabalho, já que esse ramo jurídico especializado busca aperfeiçoar as condições de pactuação da força de trabalho no mercado. Por essas razões, a legislação busca restringir ao máximo suas hipóteses de pactuação e de reiteração no contexto da dinâmica justtrabalhista. (...) De par com isso, qualquer situação que envolva efetivas considerações e medidas de saúde pública (e o período de gestação e recente parto assim se caracterizam) permite tratamento normativo diferenciado, à luz de critério jurídico valorizado pela própria Constituição da República. Note-se, ilustrativamente, a esse respeito, o art. 196 que firma ser a saúde "direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos..."; ou o art. 197, que qualifica como de "relevância pública as ações e serviços de saúde...", além de outros dispositivos, como artigos 194, 200, I, e 7º, XXII, CF/88. A estabilidade provisória advinda da licença maternidade decorre da proteção constitucional às trabalhadoras em geral e, em particular, às gestantes e aos nascituros. A proteção à maternidade e à criança



advém do respeito, fixado na ordem constitucional, à dignidade da pessoa humana e à própria vida (art. 1º, III, e 5º, caput, da CF). E, por se tratar de direito constitucional fundamental, deve ser interpretado de forma a conferir-se, na prática, sua efetividade. (...) Nessa linha, está realmente superada a interpretação exposta no item III da Súmula 244 do TST. Inclusive o Supremo Tribunal Federal possui diversas decisões - que envolvem servidoras públicas admitidas por contrato temporário de trabalho -, em que expõe de forma clara o posicionamento de garantir à gestante o direito à licença-maternidade e à estabilidade, independentemente do regime jurídico de trabalho. Sob esse enfoque, o STF prioriza as normas constitucionais de proteção à maternidade, lançando uma diretriz para interpretação das situações congêneres. Recurso de revista conhecido e provido.

(RR - 69-70.2011.5.12.0007, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 19/09/2012, 3ª Turma, Data de Publicação: 21/09/2012)

No tocante à relação entre a garantia provisória de emprego da gestante e o **aviso prévio**, é importante lembrar que o período de aviso prévio<sup>16</sup> se integra ao tempo de serviço.

Nesta linha, a concepção ocorrida durante o período do aviso gera o direito à garantia provisória de emprego, como podemos observar nos seguintes precedentes do TST:

<sup>16</sup> CLT, art. 487 - Não havendo prazo estipulado, a parte que, sem justo motivo, quiser rescindir o contrato deverá avisar a outra da sua resolução com a antecedência mínima de: (...) § 1º - A falta do aviso prévio por parte do empregador dá ao empregado o direito aos salários correspondentes ao prazo do aviso, garantida sempre a integração desse período no seu tempo de serviço.



AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO PRÉVIO TRABALHADO.

De acordo com o entendimento atual da SDI-1/TST, a concepção durante o curso do aviso prévio dá direito à estabilidade provisória da gestante, porquanto, além de o contrato de trabalho ainda não ter-se expirado, há de ser observada a dicção do artigo 10, II, 'b', do ADCT, o qual é enfático ao determinar que fica vedada a dispensa arbitrária ou sem justa causa da empregada gestante, desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto. Precedentes. Agravo de instrumento conhecido e não provido.

(AIRR-555-91.2011.5.10.0013, Relatora Ministra: Dora Maria da Costa, 8ª Turma, DEJT de 5.10.2012).

RECURSO DE REVISTA. ESTABILIDADE GESTANTE. CONCEPÇÃO NO CURSO DO AVISO-PRÉVIO INDENIZADO. Nos termos do art. 10, II, 'b', do ADCT, para a garantia de estabilidade provisória da empregada é exigido somente que ela esteja grávida e que a dispensa não tenha ocorrido por justo motivo. O atual posicionamento desta Corte é no sentido de se conferir a garantia de estabilidade provisória à trabalhadora a partir do momento da concepção, ocorrida no curso do contrato de trabalho, ainda que durante o aviso-prévio trabalhado ou indenizado. Essa garantia não visa apenas à proteção objetiva da gestante, mas, sobretudo, à tutela do nascituro. Ademais, consoante preconiza a Orientação Jurisprudencial 82<sup>17</sup> da SBDI-1 do TST, não há dúvida de que o período relativo ao aviso-prévio integra o contrato de trabalho. A diretriz da Súmula 371 do TST não constitui fundamento

<sup>17</sup> OJ-SDI1-82 AVISO PRÉVIO. BAIXA NA CTPS A data de saída a ser anotada na CTPS deve corresponder à do término do prazo do aviso prévio, ainda que indenizado.



pertinente para obstar essa garantia. Há precedentes. Recurso de revista conhecido e provido.

(RR - 205800-71.2009.5.02.0311, Relator Ministro: Augusto César Leite de Carvalho, 6ª Turma, DEJT de 23.11.2012).

Na esteira de tais entendimentos foi incluído na CLT o art. 391-A, pela **Lei 12.802/13**:

CLT, art. 391-A. A confirmação do estado de gravidez advindo no curso do contrato de trabalho, **ainda que durante o prazo do aviso prévio trabalhado ou indenizado**, garante à empregada gestante a estabilidade provisória prevista na alínea b do inciso II do art. 10 do Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Mudando um pouco o enfoque, e se a empregada gestante for demitida (por desconhecimento de seu estado gravídico) e **se recusar a retornar ao trabalho**, isto significaria renúncia ao direito da garantia provisória de emprego?

A resposta, segundo julgados recentes do TST, é negativa: caso a empregada não retorne ao trabalho, o empregador deverá indenizar o período estável.

Abaixo dois julgados recentes que materializam tal entendimento:

RECURSO DE REVISTA - GESTANTE - RECUSA DE RETORNO AO EMPREGO EM AUDIÊNCIA - DIREITO À INDENIZAÇÃO



A jurisprudência desta Corte firmou-se no sentido de que a recusa de retorno ao trabalho não induz à renúncia à estabilidade, sendo devido o pagamento da indenização substitutiva. Recurso de Revista conhecido e provido.

(RR - 231600-18.2009.5.02.0371, Relatora Ministra: Maria Cristina Irigoyen Peduzzi, Data de Julgamento: 17/04/2013, 8ª Turma, Data de Publicação: 19/04/2013)

(...) GESTANTE. ESTABILIDADE PROVISÓRIA. RECUSA DE RETORNO AO TRABALHO. AUSÊNCIA DE RENÚNCIA À ESTABILIDADE.

A simples recusa de retorno ao trabalho pela empregada gestante não é suficiente para se entender pela renúncia à estabilidade, visto se tratar de direito fundamental a garantia ao emprego, em face da proteção à maternidade. Quando delimitado no julgado que o retorno ao trabalho não é recomendável, a matéria deve ser apreciada levando em consideração também a proteção à dignidade da pessoa humana. Ocorrendo a gestação durante o contrato de trabalho, a reclamante tem direito à garantia de emprego, independentemente da comunicação à reclamada do estado gravídico, no período compreendido desde a confirmação de sua gravidez até cinco meses após o parto, não havendo se falar em impossibilidade de indenização, pois além de se tratar de direito irrenunciável, a v. decisão enuncia que a empregada demonstrou quais fatos motivadores de sua dispensa desaconselhavam o retorno ao emprego. Deve ser protegida a maternidade e a saúde da empregada como bem maior (artigo 10, II, do ADCT). Recurso de embargos conhecido e desprovido. (...)

(E-ED-RR-225040-79.2005.5.02.0022, SBDI-1, Rel. Min. Aloysio Corrêa da Veiga, DJ de 3/8/2012)



## 4.5 Outras regras protetivas

Tratemos aqui de outras disposições relevantes sobre a proteção ao trabalho da mulher.

### Carregamento de peso

Da mesma maneira como ocorre em relação aos menores de idade, existe para o labor feminino limitação de esforço físico nos seguintes termos:

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.

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.

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



## Creche

A CLT obriga os empregadores, em cujos estabelecimentos laborem **30 ou mais empregadas**, a manter creche, nos seguintes termos:

CLT, art. 389, § 1º - Os estabelecimentos em que trabalharem pelo menos 30 (trinta) mulheres com mais de 16 (dezesseis) anos de idade terão **local apropriado** onde seja permitido às empregadas guardar sob vigilância e assistência os seus filhos no período da amamentação.

CLT, art. 389, § 2º - A exigência do § 1º poderá ser suprida por meio de **creches distritais** mantidas, diretamente ou mediante convênios, com outras entidades públicas ou privadas, pelas próprias empresas, em regime comunitário, ou a cargo do Sesi, do Sesc, da LBA ou de entidades sindicais.

## Locais para amamentação

A CLT prevê, em seu artigo 400, 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.





## Acompanhamento em consultas médicas

Em março de 2016 houve a inclusão de mais 2 incisos no artigo 473 da CLT, pela lei 13.257/16, que julguei conveniente trazer à aula.

Ambos são casos de **interrupção** do contrato de trabalho:

CLT, art. 473. O empregado poderá deixar de comparecer ao serviço sem prejuízo do salário:

(...)

X - pelo tempo necessário para acompanhar sua esposa ou companheira em até 6 (seis) consultas médicas, ou em exames complementares, durante o período de gravidez;

XI - por 1 (um) dia por ano para acompanhar filho de até 6 (seis) anos em consulta médica.

## Atividades insalubres

A Lei 13.467/17 alterou a redação do art. 394-A da CLT, no que se refere ao trabalho da gestante em atividades insalubres:

CLT, art. 394-A. Sem prejuízo de sua remuneração, nesta incluído o valor do adicional de insalubridade, a empregada deverá ser afastada de:

I - atividades consideradas insalubres em grau **máximo, enquanto durar a gestação;**

II - atividades consideradas insalubres em grau **médio ou mínimo, quando apresentar atestado de saúde,** emitido por



médico de confiança da mulher, que recomende o afastamento durante a gestação;

III - atividades consideradas **insalubres em qualquer grau, quando apresentar atestado de saúde**, emitido por médico de confiança da mulher, que recomende o **afastamento durante a lactação**.

## 5 Questões comentadas

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
<b>Insalubridade</b>	<b>Salário mínimo</b>	<b>10% (grau mínimo)</b>
		<b>20% (grau médio)</b>
		<b>40% (grau máximo)</b>
<b>Periculosidade</b>	Salário <b>sem</b> os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa	<b>30%</b>



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 atual Ministério do Trabalho e Previdência 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 atual Ministério do Trabalho e Previdência, no uso de



suas atribuições, entendê-la como tal. Confirma esta interpretação a seguinte Súmula do TST, que fundamentou a presente questão:

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.



Em relação à base de cálculo do adicional de periculosidade, existia jurisprudência de que, para os **eletricitários**, ela se compõe da totalidade das parcelas de natureza remuneratória. Este entendimento constava na antiga redação da Súmula 191 do TST:

~~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.~~

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 alterou a redação da súmula 191:





SUM-191 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE. INCIDÊNCIA. BASE DE CÁLCULO (cancelada a parte final da antiga redação e inseridos os itens II e III)

I – O adicional de periculosidade incide apenas sobre o salário básico e não sobre este acrescido de outros adicionais.

II – O adicional de periculosidade do empregado eletricitário, contratado sob a égide da Lei nº 7.369/1985, deve ser calculado sobre a totalidade das parcelas de natureza salarial. Não é válida norma coletiva mediante a qual se determina a incidência do referido adicional sobre o salário básico.

III - A alteração da base de cálculo do adicional de periculosidade do eletricitário promovida pela Lei nº 12.740/2012 atinge somente contrato de trabalho firmado a partir de sua vigência, de modo que, nesse caso, o cálculo será realizado exclusivamente sobre o salário básico, conforme determina o § 1º do art. 193 da CLT.

**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 que na época do concurso ainda vigorava a antiga redação da Súmula 191 do TST.

**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
<b>Insalubridade</b>	<b>Salário mínimo</b>	<b>10% (grau mínimo)</b>
		<b>20% (grau médio)</b>



		40% (grau máximo)
<b>Periculosidade</b>	Salário <b>sem</b> os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa	<b>30%</b>

**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 de o empregado laborar em prédio vertical onde existe tanque de armazenamento de inflamáveis etc., deveríamos considerar 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 trecho final da questão, que sugere “apenas os 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:

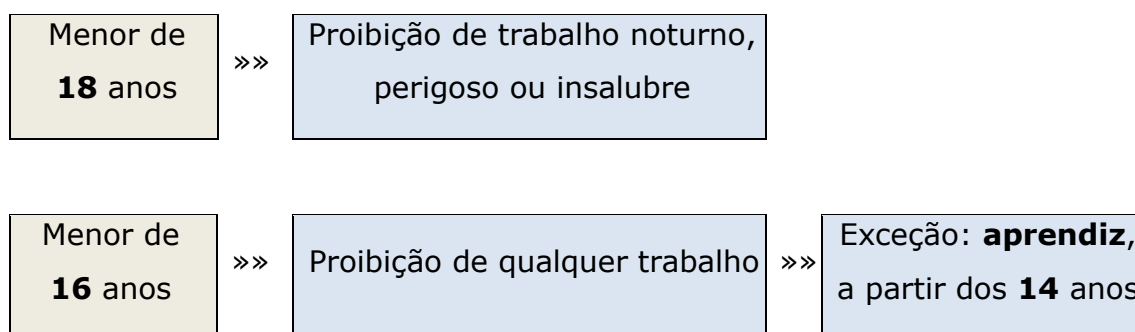
CF/88, art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

(...)

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.



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.

### **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 § 5º<sup>18</sup>.

(...)

§ 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:

<sup>18</sup> O citado §5º foi vetado.



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 § 5º<sup>19</sup>.

(...)

§ 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.

**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 á adotante é prevista no artigo 392-A, que remete ao artigo 392, conforme questão anterior.

<sup>19</sup> 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 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.

**21.** (FCC\_TRT2\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2014)

Em relação às atividades insalubres ou perigosas, é INCORRETO afirmar:

(A) O quadro de atividades e operações insalubres será aprovado pelo Ministério do Trabalho, que adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

(B) Como forma de compensar o trabalhador pelos prejuízos sofridos, os adicionais de insalubridade e de periculosidade pagos com habitualidade incorporam-se ao salário, não podendo deixar de ser pagos, mesmo no caso de eliminação do risco.

(C) A perícia para apuração da insalubridade e da periculosidade será feita por médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

(D) É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a



realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

(E) Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão das respectivas atividades nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho.

**Gabarito (B)**, que é a única incorreta.

Justamente por ser salário condição, os adicionais referidos podem deixar de ser pagos quando cessada a situação gravosa que ensejava sua percepção.

### Questões CESPE

**22.** (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

I - 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.

(...)

**23.** (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) está errada porque não existem graus de periculosidade.

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

**24. (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.

**25. (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.

**26. (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 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.

**27.** (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.

**28.** (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;

**29.** (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**.



## 6 Lista das questões comentadas

### 1. (FCC\_TRT6\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMNISTRATIVA\_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 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.

**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.

**21.** (FCC\_TRT2\_TÉCNICO JUDICIÁRIO\_ÁREA ADMINISTRATIVA\_2014)

Em relação às atividades insalubres ou perigosas, é INCORRETO afirmar:



(A) O quadro de atividades e operações insalubres será aprovado pelo Ministério do Trabalho, que adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, os meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

(B) Como forma de compensar o trabalhador pelos prejuízos sofridos, os adicionais de insalubridade e de periculosidade pagos com habitualidade incorporam-se ao salário, não podendo deixar de ser pagos, mesmo no caso de eliminação do risco.

(C) A perícia para apuração da insalubridade e da periculosidade será feita por médico do trabalho ou engenheiro do trabalho, registrados no Ministério do Trabalho.

(D) É facultado às empresas e aos sindicatos das categorias profissionais interessadas requererem ao Ministério do Trabalho a realização de perícia em estabelecimento ou setor deste, com o objetivo de caracterizar e classificar ou delimitar as atividades insalubres ou perigosas.

(E) Os efeitos pecuniários decorrentes do trabalho em condições de insalubridade ou periculosidade serão devidos a contar da data da inclusão das respectivas atividades nos quadros aprovados pelo Ministério do Trabalho.

### Questões CESPE

**22.** (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.



**23.** (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.

**24.** (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.

**25.** (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.

**26. (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.

**27. (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.

**28. (CESPE\_CORREIOS\_ADVOGADO\_2011)**

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

**29. (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.





## 7 Gabarito



1.	B	11.	A	21.	B
2.	E	12.	C	22.	E
3.	A	13.	A	23.	A
4.	E	14.	B	24.	C
5.	E	15.	D	25.	E
6.	E	16.	B	26.	E
7.	A	17.	A	27.	C
8.	E	18.	C	28.	C
9.	C	19.	E	29.	E
10.	E	20.	C		



## 8 Conclusão

Bom pessoal,

Sobre o assunto tratado nesta aula é importante ficar atento à alteração do artigo 193 da CLT, sobre atividades perigosas, e também quanto às proteções à maternidade (estabilidade na gravidez no curso de aviso prévio, inclusive).

Uma última observação: aqui foram apresentados aspectos gerais sobre o assunto CIPA, mas teremos outras aulas somente sobre a NR 5 para aprofundar os conhecimentos.

Espero que tenham gostado da aula, e se surgir alguma dúvida quanto ao assunto apresentado, estou à disposição para auxiliá-los(as).

Abrços e bons estudos,

Prof. Mara Camisassa



# 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.