

APOSTILA COMPLETA

Auditor Fiscal do Trabalho (MTE)

CLT, NRs fundamentais, Direito do Trabalho, Previdência e 30 questões comentadas no padrão das bancas (CESPE, FGV, VUNESP, FCC).

O cargo de Auditor Fiscal do Trabalho é um dos mais concorridos do serviço público federal. Esta apostila foi estruturada a partir da análise das últimas três edições do concurso (2013, 2018 e 2022), cobrindo CLT, NRs, Direito do Trabalho e Legislação Previdenciária com referência direta ao texto normativo, quadros comparativos e questões de bancas como CESPE/Cebraspe, FGV e FCC. Cada tópico conecta a norma à prática da fiscalização, preparando o candidato tanto para a prova objetiva quanto para a discursiva.

Sumário

M1 — CLT — Consolidação das Leis do Trabalho 4

- Contrato de trabalho: conceito, tipos e extinção
- Jornada, DSR, horas extras e sobreaviso
- Remuneração, adicionais, 13º salário e FGTS
- Poder de autuação do Auditor Fiscal e NR 3 — embargo e interdição

M2 — Normas Regulamentadoras — NR 1 a NR 38 —

- NR 1 — Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (GRO/PGR)
- NR 6 — EPI e Certificado de Aprovação (CA)
- NR 9 e NR 15 — Agentes ambientais e insalubridade
- NR 10 — Segurança em instalações e serviços de eletricidade

M3 — Direito do Trabalho e Processo do Trabalho —

- Princípios do Direito do Trabalho
- Terceirização após a Reforma Trabalhista
- Ação trabalhista: prazos, provas e prescrição

M4 — Segurança e Medicina do Trabalho — PCMSO e Acidentologia —

- NR 7 — PCMSO: programa, exames e ASO
- Acidentologia: causas, taxas e prevenção

M5 — Legislação Previdenciária (RGPS/INSS) —

- CAT, benefícios acidentários e FAP

M6 — NR 4, NR 5 e Gestão do SESMT/CIPA —

- NR 4 — SESMT: dimensionamento e atribuições
- NR 5 — CIPA: eleição, obrigações e estabilidade

Questões Comentadas 8

Amostra de Conteúdo

Depoimentos de Aprovados

Perguntas Frequentes

Apresentação e Como Estudar

O cargo de Auditor Fiscal do Trabalho é um dos mais concorridos do serviço público federal. Esta apostila foi estruturada a partir da análise das últimas três edições do concurso (2013, 2018 e 2022), cobrindo CLT, NRs, Direito do Trabalho e Legislação Previdenciária com referência direta ao texto normativo, quadros comparativos e questões de bancas como CESPE/Cebraspe, FGV e FCC. Cada tópico conecta a norma à prática da fiscalização, preparando o candidato tanto para a prova objetiva quanto para a discursiva.

1

Leitura ativa com marcação

Sublinhe os números — prazos, limites quantitativos, percentuais — são o que as bancas cobram. Use cores diferentes para "obrigação do empregador" vs. "obrigação do trabalhador".

2

Resolução imediata de questões

Resolva o bloco de questões do módulo imediatamente após estudá-lo. A correção do erro no mesmo dia grava a resposta correta com muito mais força do que revisão tardia.

3

Revisão espaçada nos últimos 15 dias

Releia apenas os quadros comparativos, os callouts de pontos críticos e as questões que você errou. Sem conteúdo novo — apenas consolidação.

4

Atenção às pegadinhas de bancas

As bancas adoram inverter responsabilidades (empregador vs. trabalhador), trocar "deverá" por "poderá" e misturar conceitos parecidos (ex.: embargo vs. interdição, subsidiária vs. solidária).

Contrato de trabalho: conceito, tipos e extinção

O contrato de trabalho é o acordo, tácito ou expresso, pelo qual uma pessoa física (empregado) se obriga a prestar serviços não eventuais a outra pessoa (empregador), mediante subordinação e salário (art. 442 CLT). O elemento da subordinação jurídica distingue a relação de emprego de outras formas de trabalho: o prestador fica sujeito ao poder diretivo, disciplinar e de organização do tomador.

Dois grandes tipos quanto à duração: por prazo indeterminado (regra geral) e por prazo determinado (exceção). Os contratos a prazo certo são admitidos em três hipóteses (art. 443, §2º): (a) natureza transitória do serviço; (b) atividades empresariais transitórias; (c) contrato de experiência, limitado a 90 dias, prorrogável uma única vez dentro desse limite. Após a segunda prorrogação ou ultrapassado o prazo, o contrato se converte automaticamente em por prazo indeterminado.

A "pejotização" — prática de contratação de empregados como pessoas jurídicas para mascarar vínculo empregatício — é combatida pelo MTE com base no princípio da primazia da realidade (art. 9º CLT). Presentes os quatro requisitos — pessoalidade, não eventualidade, onerosidade e subordinação —, o auditor reconhece o vínculo e autuará o empregador. Decisões recentes do TST consolidam que o contrato de PJ não afasta o vínculo se houver subordinação habitual.

O empregado doméstico (LC 150/2015) passou a ter direito a FGTS obrigatório, seguro-desemprego, adicional noturno, horas extras com adicional de 50%, jornada de 8h/44h semanais e seguro contra acidentes do trabalho. O Simples Doméstico unificou as contribuições. O empregador doméstico pode adotar banco de horas, mas por acordo individual escrito de até 6 meses.

Modalidade de extinção	Aviso Prévio	Multa FGTS	Seguro-Desemprego
Dispensa sem justa causa	Sim (ou indenizado)	40%	Sim
Dispensa por justa causa	Não	Não	Não
Pedido de demissão	Sim (pelo empregado)	Não	Não
Rescisão indireta (art. 483)	Sim (a favor do empregado)	40%	Sim
Acordo mútuo (art. 484-A)	Metade (20 dias mín.)	20%	Não

AVISO PRÉVIO PROPORCIONAL (LEI 12.506/2011)

Mínimo de 30 dias + 3 dias por ano de serviço completo, até o limite de 90 dias. O empregador pode optar por dispensar o cumprimento e pagar a indenização correspondente. Para o empregado que pede demissão, o prazo segue a mesma regra, mas o não cumprimento implica desconto proporcional nas verbas rescisórias. Questão de prova: o aviso proporcional beneficia tanto empregador quanto empregado — a proporcionalidade se aplica a qualquer hipótese de aviso prévio indenizado.

Jornada, DSR, horas extras e sobreaviso

A jornada ordinária é de 8 horas diárias e 44 horas semanais (art. 7º, XIII, CF). O DSR — Descanso Semanal Remunerado — deve ser de 24 horas consecutivas, preferencialmente aos domingos (Lei 605/1949). Férias: 30 dias corridos para até 5 faltas injustificadas no período aquisitivo; 24 dias (6–14 faltas); 18 dias (15–23); 12 dias (24–32); perde férias acima de 32 faltas.

O sobreaviso é o período em que o empregado permanece em sua residência aguardando chamado, remunerado a 1/3 da hora normal. Não se confunde com prontidão (2/3) nem com horas extras. A Súmula 428/TST esclarece que o uso de celular fora do horário de trabalho NÃO caracteriza sobreaviso por si só — é necessário que o empregador exija resposta imediata e a permanência em local determinado.

Horas extras: adicional mínimo de 50% sobre a hora normal (art. 7º, XVI, CF). A compensação por banco de horas pode ser feita por acordo individual para prazo de até 6 meses, ou por convenção/acordo coletivo para até 1 ano (art. 59, §5º e 6º, CLT, após Reforma 2017). A jornada 12×36 é permitida por acordo individual escrito (art. 59-A). O intervalo intrajornada de no mínimo 30 minutos para jornada superior a 6h pode ser reduzido por negociação coletiva.

O intervalo interjornada mínimo é de 11 horas consecutivas entre dois turnos (art. 66 CLT). O descanso semanal deve ser de 24 horas consecutivas, preferencialmente no domingo. Quando o trabalho for executado nos domingos, o empregado deve gozar de folga em outro dia da semana. A violação do intervalo intrajornada gera pagamento de hora extra correspondente ao tempo suprimido, com adicional de 50% (Súmula 437/TST).

FÉRIAS EM 3 PERÍODOS (REFORMA 2017)

A Lei 13.467/2017 permite o fracionamento em até 3 períodos: um mínimo de 14 dias corridos; os demais não podem ser inferiores a 5 dias cada. O início não pode coincidir com sábado, domingo, feriado ou dia de compensação (art. 134, §§1º e 3º, CLT). A remuneração das férias inclui o terço constitucional (art. 7º, XVII, CF). O pagamento deve ser feito até 2 dias antes do início do período de gozo.

Tipo de jornada/regime	Base legal	Requisitos	Horas extras
Padrão 8h/dia · 44h/sem	Art. 7º, XIII, CF	—	50% sobre hora normal
Jornada 12×36	Art. 59-A CLT	Acordo individual escrito	Incluso na compensação
Banco de horas (6 meses)	Art. 59, §5º CLT	Acordo individual escrito	Compensado no prazo
Banco de horas (1 ano)	Art. 59, §6º CLT	Convenção ou ACT	Compensado no prazo
Tempo parcial	Art. 58-A CLT	Contrato expresso	Proibido, salvo acordo coletivo

Remuneração, adicionais, 13º salário e FGTS

Salário é a contraprestação paga diretamente pelo empregador pelos serviços. Remuneração é conceito mais amplo: salário + gorjetas habituais. O salário mínimo é fixado por lei federal e não pode ser reduzido (art. 7º, IV, CF); estados e municípios podem fixar pisos regionais superiores. A CLT proíbe diferença de salário por motivo de sexo, etnia, religião ou estado civil (art. 461).

O 13º salário (gratificação natalina — Lei 4.090/1962) deve ser pago em duas parcelas: a primeira entre 1º de fevereiro e 30 de novembro; a segunda até 20 de dezembro. O empregado demitido sem justa causa tem direito à 13ª proporcional; o demitido por justa causa perde esse direito. O 13º integra a base de cálculo do FGTS, INSS e férias.

O FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço — Lei 8.036/1990) é recolhido mensalmente pelo empregador na alíquota de 8% sobre a remuneração total (2% para aprendizes). Na rescisão sem justa causa, o empregador recolhe multa de 40% do FGTS depositado. No acordo mútuo (art. 484-A), a multa é de 20% e o saque é limitado a 80% do saldo. O FGTS é inalienável, impenhorável e não se incorpora ao salário.

- Adicional de hora extra: mínimo 50% sobre a hora normal — art. 7º, XVI, CF
- Adicional noturno: 20% sobre a hora diurna para trabalho entre 22h e 5h — art. 73 CLT (hora noturna = 52min30s)
- Adicional de insalubridade: 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo — NR 15
- Adicional de periculosidade: 30% sobre o salário base (não sobre o mínimo) — NR 16
- Insalubridade e periculosidade não se acumulam — o empregado opta (art. 193, §2º CLT)
- PLR não integra salário e não incide FGTS/INSS se observada a Lei 10.101/2000
- Equiparação salarial (art. 461 CLT): mesma função, mesmo empregador, mesma localidade, diferença máxima de 4 anos no cargo

SALÁRIO EM UTILIDADE (IN NATURA)

Podem ser descontados como salário em utilidade: alimentação (até 20% do salário), habitação (até 25%) e outros (limite total: 70%). Não integram o salário: plano de saúde, transporte fornecido para o trabalho (vale-transporte — não desconta diretamente, desconta apenas 6% do salário), e benesses de natureza indenizatória. A alimentação fornecida com base no PAT (Lei 6.321/1976) não integra o salário — ponto crítico de prova.

Poder de autuação do Auditor Fiscal e NR 3 — embargo e interdição

A fiscalização das normas de proteção ao trabalho compete ao MTE, exercida pela Auditoria-Fiscal do Trabalho (AFT). Os auditores têm poder de: inspecionar qualquer estabelecimento a qualquer hora sem aviso prévio (art. 630 CLT); lavrar auto de infração; decretar embargo ou interdição (NR 3); apreender documentos e materiais. A recusa de acesso configura crime (art. 201 CLT).

O Auto de Infração documenta a irregularidade constatada. O prazo para defesa administrativa é de 10 dias (art. 629, §1º CLT). As multas variam de acordo com o número de empregados e a gravidade, podendo chegar a valores de referência elevados no caso de trabalho em condições análogas à escravidão. A reincidência agrava a multa. O processo administrativo segue o rito do Decreto 4.552/2002 (Regulamento da Inspeção do Trabalho).

O Auditor Fiscal pode também emitir Notificação para Adoção de Medida de Urgência (NAMU) quando identificar risco grave e iminente que não requeira interdição imediata, mas exija prazo para sanar. O empregador que não cumprir a NAMU sujeita-se à interdição ou embargo pelo próprio auditor. A NR 3 confere ao Auditor poder de polícia administrativo auto-executável, dispensando decisão judicial.

EMBARGO VS. INTERDIÇÃO (NR 3)

EMBARGO: paralisação de obra, setor ou máquina por risco grave e iminente. INTERDIÇÃO: paralisação do estabelecimento inteiro. Ambos são atos administrativos auto-executáveis — dispensam decisão judicial prévia. Levantamento exige nova vistoria do auditor. O descumprimento agrava o auto de infração e pode configurar crime. A empresa pode pedir reconsideração, mas a produção permanece paralisada até o levantamento formal.

Ato	Escopo	Quem levanta?	Prazo de recurso
Embargo	Setor, máquina ou etapa da obra	Auditor Fiscal (nova vistoria)	10 dias (DRT)
Interdição	Estabelecimento inteiro	Auditor Fiscal (nova vistoria)	10 dias (DRT)
Auto de Infração	Documentação da irregularidade	Processo administrativo	10 dias (defesa)
NAMU	Prazo para sanar risco sem parar	Cumprimento pelo empregador	Conforme prazo fixado

Reforma trabalhista (Lei 13.467/2017) — negociado vs. legislado

A Lei 13.467/2017 alterou mais de 100 artigos da CLT, introduzindo o princípio do "negociado sobre o legislado" em matérias elencadas no art. 611-A. Convenção ou acordo coletivo pode prevalecer sobre a lei em temas como jornada 12×36, banco de horas, intervalo intrajornada (reduzido até 30 min), plano de cargos, teletrabalho e participação nos lucros.

O art. 611-B lista as matérias **INDISPONÍVEIS** — que jamais podem ser suprimidas por negociação coletiva: normas de segurança e medicina do trabalho, FGTS, piso salarial, descanso semanal remunerado, licença-maternidade, identificação profissional, seguro contra acidentes, entre outros. Ou seja: as NRs são inegociáveis e o Auditor Fiscal mantém plena competência para autuar descumprimento de NRs ainda que o sindicato tenha "acordado" algo em contrário.

O trabalho intermitente (art. 452-A) permite contratação por convocação, onde o empregado recebe por hora trabalhada e tem direito, proporcionalmente, a férias, 13º, DSR e FGTS. A convocação deve ser feita com no mínimo 3 dias de antecedência; o empregado pode aceitar ou recusar. Se não convocado por 12 meses, o contrato encerra sem multas.

Matéria	Antes da Reforma	Após Reforma (13.467/2017)
Horas extras	Banco de horas só por negociação coletiva	Acordo individual para banco de horas anual
Férias	Máx. 2 períodos	Máx. 3 períodos (mín. 14+5+5 dias)
Jornada 12×36	Apenas convenção coletiva	Permite acordo individual escrito
Contrib. sindical	Obrigatória (1 dia de salário/ano)	Facultativa — exige autorização do trabalhador
Home office	Não regulamentado	Art. 75-A a 75-E: regulamentado
Trabalho intermitente	Não existia	Art. 452-A: por convocação, hora a hora
Intervalo intrajornada	Mínimo 1h para jornada > 6h	Pode ser reduzido a 30min por CCT/ACT

NRS SÃO INEGOCIÁVEIS (ART. 611-B, XVII, CLT)

A segurança e medicina do trabalho consta expressamente no art. 611-B como matéria proibida de supressão por negociação coletiva. Portanto: **NENHUMA** cláusula de CCT ou ACT pode afastar, reduzir ou flexibilizar a aplicação de NRs. O empregador que descumprir NR será autuado pelo Auditor Fiscal mesmo que apresente acordo coletivo autorizando a situação — o acordo é nulo nessa parte.

Questões Comentadas

Questões elaboradas no padrão das bancas, com gabarito comentado e fundamentação normativa.

Q1 · Estilo CESPE/Cebraspe · 2022

"O empregado que recusar o uso de EPI, após receber treinamento adequado, poderá ser dispensado por justa causa."

GABARITO: CERTO

Art. 158 CLT + NR 6, item 6.7. A recusa injustificada e documentada caracteriza ato de indisciplina (art. 482, "h", CLT). O empregador deve provar: fornecimento do EPI, realização do treinamento e a recusa do empregado (normalmente via advertência escrita prévia). Ausente qualquer desses elementos, o despedimento pode ser revertido judicialmente.

Q2 · Estilo CESPE/Cebraspe · 2018

"A constatação da insalubridade para fins de pagamento do adicional depende de perícia realizada por médico do trabalho ou engenheiro de segurança do trabalho."

GABARITO: CERTO

Art. 195 CLT: "A caracterização e a classificação da insalubridade e da periculosidade far-se-ão através de perícia a cargo de Médico do Trabalho ou Engenheiro de Segurança do Trabalho." A Súmula 460/TST reforça que, na falta de profissional credenciado, o juiz nomeará perito. O Técnico de Segurança pode participar do processo, mas não assina o laudo.

Q3 · Estilo FGV · 2022

"O Auditor Fiscal do Trabalho pode realizar inspeção em qualquer estabelecimento, a qualquer hora, independentemente de aviso prévio ao empregador."

GABARITO: CERTO

Art. 630 CLT: os auditores fiscais terão livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos à inspeção, devendo apenas identificar-se mediante credencial. A recusa de acesso configura crime (art. 201 CLT). O sigilo sobre a data da inspeção é estratégia lícita — o aviso prévio permitiria ao empregador regularizar apenas para a visita.

Amostra de Conteúdo

M2 — NR 6 · EPI e Certificado de Aprovação

NR 6 – EQUIPAMENTO DE PROTEÇÃO INDIVIDUAL (EPI)

6.1 Para fins desta NR, considera-se EPI todo dispositivo ou produto, de uso individual, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho.

CERTIFICADO DE APROVAÇÃO (CA)

% %

O CA é emitido pelo MTE após ensaios em laboratório acreditado pelo Inmetro. Sem CA válido, o EPI não pode ser fabricado, importado ou comercializado no Brasil.

- CA tem validade de 5 anos (renovável)
- EPI com CA vencido = infração à NR 6
- Empresa deve verificar validade do CA na compra

SÚMULA 289 TST – PONTO CRÍTICO

% %

Fornecimento de EPI NÃO elimina insalubridade automaticamente. Exige prova técnica de que a exposição residual ficou abaixo do limite de tolerância (LT) da NR 15.

QUESTÃO DIDÁTICA – ESTILO CESPE/CEBRASPE

% %

(Questão elaborada para fins didáticos)

"O empregado que recusar o uso do EPI após ser treinado pode ser dispensado por justa causa."

GABARITO: CERTO

Art. 158 CLT + NR 6, item 6.7.

Recusa injustificada = ato de indisciplina (art. 482, h).

Documentar: entrega, treinamento, advertência.

Pronto para adquirir a apostila?

Acesse portalsesmt.com e adquira a versão completa — todos os módulos, questões comentadas e atualizações por e-mail sem custo adicional.

Garantia de satisfação · 7 dias · 100% de reembolso

© 2025 Portal SESMT. Todos os direitos reservados.