

**CENTRO UNVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA- ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO**

**A IMPORTÂNCIA DA FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA COMO UM
INSTRUMENTO PARA EFETIVIDADE DO DIREITO DO TRABALHO**

JESSICA KAROLINE FERREIRA DOS SANTOS

CARUARU

2017

CENTRO UNIVERSITÁRIO TABOSA DE ALMEIDA- ASCES/UNITA
BACHARELADO EM DIREITO

A IMPORTÂNCIA DA FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA COMO UM
INSTRUMENTO PARA EFETIVIDADE DO DIREITO DO TRABALHO

Trabalho de Conclusão de Curso, apresentado ao Centro Universitário Tabosa de Almeida - ASCES/UNITA, como requisito parcial, para obtenção do grau de bacharel em direito, sob orientação da Professora Msc. Marcela Proença Alves Florêncio.

JESSICA KAROLINE FERREIRA DOS SANTOS

CARUARU

2017

BANCA EXAMINADORA

Aprovada em: ___/___/___.

Presidente: Prof.^a Msc. Marcela Proença Alves Florêncio.

Primeiro Avaliador: Prof.

Segundo Avaliador: Prof.

DEDICATÓRIA

Dedico esta monografia àquele que sempre estará ao meu lado, cuidando dos meus sonhos e guiando meus passos, Deus. À memória do meu amigo Igor Leonardo Soares, pois deixou um grande exemplo de vida, o qual me mostrou que todos os sacrifícios para a conquista de um objetivo valem a pena e não se deve desistir nunca. Aos meus pais, José Olegário e Rosângela, pois se sacrificaram e acreditaram nos meus sonhos, e por todo seu amor, dedicação e incentivo.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus pela graça, discernimento e força que me foram concedidas para a elaboração deste trabalho, por ter me ajudado em todos os momentos difíceis. Agradeço à minha mãe, Rosângela Cristiane Ferreira dos Santos, por todo incentivo em não me deixar desistir, pelo seu amor e por seus sacrifícios para que eu pudesse realizar todas as pesquisas e estudos para a conclusão desta monografia. Agradeço ao meu pai, José Olegário Ferreira da Cunha, por acreditar em meus objetivos e por me ajudar a alcançá-los. Agradeço a todos os meus professores que, por meio de sua dedicação profissional, me doaram seus conhecimentos e mostraram a beleza e a força que existe no Direito, especialmente à minha orientadora, professora Marcela Proença, que me auxiliou na construção do presente trabalho com seus conselhos, dedicação e conhecimento, a ela, agradeço, também, por sua amizade. Agradeço a todos os meus familiares, pois sempre me apoiaram e buscaram me ajudar quando precisei, em especial à minha irmãzinha, Juliana Karen, que é minha grande companheira, aos meus avós Antônio Ferreira, Valdemira Ferreira, Rivaldo dos Santos e Maria Nazaré, e às minhas tias Roseane, Ane Carine, Risoneide e Rosineide, que sempre incentivaram a minha dedicação à faculdade. Agradeço a meu namorado Elton Alves Muniz, pelo incentivo e apoio, e aos meus amigos Beatriz Caroline, Alyson Almeida, Tatiane Araújo, Thiago Lucena, Adla Braga, Alessandra e Tházia Juliana, que estiveram comigo, partilhando conhecimentos e experiências, sempre torcendo pelo meu êxito.

RESUMO

Este trabalho visa apresentar a problemática na atuação da fiscalização do trabalho em garantir cumprimento das normas trabalhistas no Brasil, para tanto, faz-se uma abordagem desde a história do direito do trabalho e da fiscalização trabalhista, no âmbito internacional e nacional, e a organização, estrutura, atuação e eficiência dos órgãos fiscalizadores no exercício de suas atribuições legais. Aborda-se, ainda, os poderes e deveres atribuídos aos Auditores Fiscais do trabalho, em suas prerrogativas e funções, objetivando-se verificar os limites e possibilidades encontrados para a efetivação dos direitos trabalhistas e, conseqüentemente, na erradicação ou redução das ilegalidades cometidas nas relações de emprego. Por meio do estudo das infrações que frequentemente atingem os direitos trabalhistas e da forma que a fiscalização vem atuando diante dessas irregularidades, as quais são identificadas de acordo com os dados disponibilizados pelo Ministério do Trabalho e do extinto Ministério da Previdência Social, pretende-se indicar as fragilidades e potencialidades no processo de fiscalização, apontando-se, ao final, algumas diretrizes para o aperfeiçoamento do sistema, de forma a fortalecer as ações preventivas, voltadas à orientação, vigilância e informação, para a conseqüente redução das ações repressivas, atribuídas por meio das punições dos infratores, as quais ocorrem quando o dano já se efetivou.

PALAVRAS-CHAVES: Fiscalização do trabalho; Infrações; Direito do trabalho; Efetividade da fiscalização.

ABSTRACT

This paper aims to present the problem in the performance of labor inspection in guaranteeing compliance with labor standards in Brazil. For this purpose, an approach is taken from the history of labor law and labor inspection at the international and national levels, Structure, performance and efficiency of the supervisory bodies in the exercise of their legal attributions. It also addresses the powers and duties attributed to the Labor Auditors in their prerogatives and functions, with the purpose of verifying the limits and possibilities found for the effective realization of labor rights and, consequently, the eradication or reduction of illegalities committed Employment relations. Through the study of the infractions that most frequently affect labor rights and the way that the inspection is acting in the face of these irregularities, which are identified according to the data provided by the Ministry of Labor and the extinct Ministry of Social Security, it is intended Indicate weaknesses and potentialities in the process of supervision, pointing out, at the end, some guidelines for improving the system, in order to strengthen preventive actions, aimed at guidance, surveillance and information, for the consequent reduction of repressive actions, attributed Through the punishments of the offenders, which occur when the damage has already taken place.

KEYWORDS: Labor inspection; Infractions; Labor law; Effectiveness of supervision.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA E NORMATIVA DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS MECANISMOS DE FISCALIZAÇÃO	11
1.1 Evolução Histórica e Legislativa do Direito do Trabalho no Mundo.....	11
1.2 Evolução Histórica e Normativa do Direito do Trabalho no Brasil.....	18
1.3 Conceito e História da Fiscalização do Trabalho.....	22
CAPÍTULO 2. UMA ANÁLISE DA FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA SOB AS PERSPECTIVAS DE SUA ORGANIZAÇÃO, OBJETIVOS, FUNÇÕES E ATUAÇÃO	25
2.1 Instituições que Realizam ou Auxiliam a Fiscalização do Trabalho.....	25
2.1.1 Organização Internacional do Trabalho.....	25
2.1.2 Ministério do Trabalho.....	27
2.1.3 Sindicatos dos Trabalhadores.....	30
2.1.4 Ministério Público do Trabalho e o Termo de Ajuste de Conduta (TAC).....	33
2.2 Poderes e Deveres dos Auditores Fiscais do Trabalho no Brasil.....	34
2.3 Objetivos e Atuação do Órgão de fiscalização.....	38
CAPÍTULO 3. O PAPEL DOS ÓRGÃOS FISCALIZADORES NA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS JUSTRABALHISTAS	43
3.1 Das Infrações que Violam o Direito do Trabalho.....	43
3.2 Aspectos que Dificultam a Efetividade da Fiscalização e os Caminhos Apontados para se Obter Resultados mais Eficazes.....	51
3.3 A Importância da Atuação mais Preventiva que Repressiva da Fiscalização.....	58
CONSIDERAÇÕES FINAIS	60
REFERÊNCIAS	63

INTRODUÇÃO

A Fiscalização do Trabalho é o instrumento pelo qual o Estado visa efetivar o cumprimento dos direitos e garantias trabalhistas, sendo, essa, uma competência do Estado, cujo objetivo é proteger as relações de emprego sob a perspectiva do empregado, de abusos e infrações, ou seja, sua principal função é manter a ordem no âmbito laboral para, conseqüentemente, evitar danos aos trabalhadores, bem como, a suas condições de trabalho e saúde.

Dessa forma, podemos observar que, diante da exploração excessiva, humilhação, desrespeito, agressão, transtornos, subordinação pessoal, discriminação e coação sofrida por muitos trabalhadores na sociedade industrial, o Estado passa a intervir nas relações de emprego por meio de normas que tutelam e protegem o trabalhador, tendo a fiscalização um papel de grande relevância para efetivar esses direitos pois, desde 1802, na Inglaterra, observava-se a necessidade de um instrumento de inspeção que controlasse e reprimisse os abusos que violam e desrespeitam o direito e a dignidade da pessoa humana.

No Brasil, a inspeção é desempenhada por meio de prerrogativas e funções atribuídas aos órgãos estatais, onde são desenvolvidas de forma preventiva ou repressiva e tomando como base a convenção de número 81 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, a qual determina que todos os países membros devem organizar um sistema de fiscalização laboral para proteger e garantir o cumprimento das normas destinadas aos trabalhadores, com o objetivo de promover o trabalho digno e decente.

Sendo a atividade de inspeção do trabalho atribuída ao Ministério do Trabalho, o qual se subdivide em outras instituições que ficam encarregadas de uma atividade específica, a qual, no caso da fiscalização, é a Secretaria de Inspeção do Trabalho, que atua na esfera federal, subdividindo-se, com a finalidade de atender a demanda nacional, em Departamento de Inspeção do Trabalho e Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho. Já no âmbito estadual a inspeção é realizada pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego.

Os agentes de inspeção são o principal instrumento para realizar a fiscalização, são chamados Auditores Fiscais do trabalho, sendo-lhes atribuído o poder de polícia para inspecionar, vigiar e orientar o cumprimento das leis do trabalho e punir os infratores que descumprirem essas normas. Seus poderes e

limites tem caráter geral, pois são submetidos aos princípios da administração pública, especialmente no que diz respeito a atividade de inspeção do trabalho, contudo, devemos analisar se esses agentes conseguem cumprir suas funções em proporções relevantes para reduzir as fraudes que circulam no âmbito trabalhista.

Outro instrumento importante para desempenhar a fiscalização é o Sindicato dos trabalhadores que tem o poder e dever, apesar de não ter o poder de polícia, em virtude de estar mais próximo do trabalhador, de ter um contato maior com o ambiente de trabalho e observar de perto se os empregadores respeitam as normas trabalhistas, o que caracteriza a inspeção social. Dessa forma, faz-se necessário verificar se a citada inspeção é realizada no Brasil.

A relevância da Inspeção laboral no Brasil é imensurável, principalmente ao tratarmos de um país que vive uma realidade de crise e que, culturalmente, tem uma população caracterizada pela falta de comprometimento com regras. As pessoas estão sempre tentando buscar algum tipo de vantagem econômica, social ou pessoal, sendo caracterizado como o famoso “jeitinho brasileiro” que, muitas vezes, acaba sendo um ponto de partida para a exploração informal do trabalho e a falta de compromisso e respeito para com o trabalhador.

A fiscalização do Trabalho no país passa por diversos questionamentos sobre sua efetividade, principalmente no que diz respeito a estrutura do órgão, o que gera uma insegurança à sociedade e aos trabalhadores, sendo preciso enfatizar a importância da inspeção tanto social quanto estatal e observar se seu papel está sendo cumprido. Para tanto, é preciso, também, entender quais os direitos que estão sendo violados frequentemente, bem como identificar se existe algum fator que atrapalha a inspeção e acarreta prejuízos ao seu desempenho como, por exemplo, a própria cultura de uma região, as dificuldades impostas pelas empresas, sinalizando qual a devida direção para a sua atuação, seja de forma repressiva ou preventiva.

A atividade inspecionaria é essencial para manter a ordem nas relações trabalhistas e evitar a violação dos direitos pela classe economicamente favorecida, trazendo uma preocupação sobre o seu desempenho e se seu papel está sendo realizado de forma clara e objetiva, a fim de alcançar o número de necessário trabalhadores e reduzir, de forma relevante, as irregularidades em busca de resultados eficientes em suas funções de defesa do Direito do Trabalho.

No primeiro capítulo será abordada a história do Direito do Trabalho no mundo e no Brasil, a qual mantém uma ligação direta com o surgimento da fiscalização do trabalho, instaurada com o intuito de proteger os direitos já assegurados aos trabalhadores.

Já o segundo capítulo, trata-se dos órgãos ligados à fiscalização, os quais são responsáveis por promover ou auxiliar a inspeção do trabalho, bem como as atividades ligadas a essa. Será abordado, também, o poder-dever dos Auditores Fiscais do Trabalho como instrumentos de fiscalização, bem como apresentados os objetivos e formas de atuação do órgão responsável por realizar a fiscalização do trabalho.

Por fim, no terceiro capítulo será apresentada uma análise sobre as infrações que, corriqueiramente, violam o Direito do Trabalho, associando a sua presença no âmbito do labor ao resultado da fiscalização apresentado pelo Ministério do Trabalho. Apresentar-se-á, ademais, as dificuldades que afetam o desempenho da inspeção, além das formas de evitá-las e a melhor forma de atuação do órgão responsável pela fiscalização, a qual é atribuída para prevenir, de violações e irregularidades, os direitos e garantias destinados aos trabalhadores.

CAPÍTULO 1. EVOLUÇÃO HISTÓRICA E NORMATIVA DO DIREITO DO TRABALHO E SEUS MECANISMOS DE FISCALIZAÇÃO

1.1 Evolução Histórica e Normativa do Direito do Trabalho no Mundo

O trabalho é identificado desde a Antiguidade, em função da necessidade do homem primitivo em procurar o seu sustento e garantir sua sobrevivência, por meio da caça, pesca e dos conflitos entre si. Com o surgimento das tribos e das lutas entre elas, aqueles que perdiam as batalhas tornavam-se prisioneiros, sendo obrigados a se submeterem ao trabalho escravo. Surge, então, a submissão e sujeição pessoal do prestador de serviços e o escravo passa a ser o primeiro trabalhador identificado na Idade Antiga. A relação existente nesse contexto se baseava no ser humano tratado como objeto de seu dono, visto apenas como propriedade e não como pessoa, dessa forma, não havia se quer a suposição da existência de um direito do trabalhador ou normas jurídica.¹

Na Idade Média o trabalho escravo perde sua força e a economia passa a ser baseada no sistema feudal, o qual tinha como sustento o setor agrário. O trabalho passa a ser explorado pelos senhores feudais, donos das terras, esses ofereciam proteção e abrigo aos servos, os quais eram “Camponeses presos às glebas que cultivavam, pesava-lhes a obrigação de entregar parte da produção rural como preço pela fixação na terra e pela defesa que recebiam.”²

Nesse tipo de relação, o senhor feudal interferia diretamente não só nas condições de sustento, como também controlava a vida do trabalhador, que ficava submetido a condições de trabalhos pesados e degradantes, sofrendo castigos e sendo maltratado, o que não o diferenciava muito do trabalho escravo. Além disso, não havia liberdade, sendo, a evolução que o feudalismo trouxe ao trabalho, o fato do ser humano deixar de ser objeto e passar a ser pessoa, ainda que não existisse um direito a ele atribuído.³

A ruptura das relações servis ocorreu quando aqueles que estavam nos feudos, buscaram outras oportunidades para garantir seu sustento, em razão da compra de mercadorias nas feiras e mercados, assim iniciava-se a troca de produtos

¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr,2015, p.90.

² NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr,2007, p 43.

³ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr 2010, p. 59.

entre os feudos e as comunas, onde esses ofereciam os objetos e mercadorias produzidas pelos artesãos em troca dos alimentos ofertados pelos feudos. As comunas posteriormente se tornariam as Corporações de Ofício.⁴

As corporações de ofício eram compostas de todos os artesãos que trabalhavam no mesmo ramo de uma localidade, possuíam seus próprios estatutos e suas normas, sendo constituídas de três categorias de membros: os mestres, os companheiros e os aprendizes. Contudo, estavam interessadas apenas na satisfação de seus interesses e não na estabilidade ou proteção das necessidades dos seus trabalhadores.⁵

Os aprendizes eram os jovens que ficavam sobre a responsabilidade dos mestres, esses lhes garantiam alimentação e moradia e os ensinavam a desenvolver as técnicas e mercadorias que produziam. Ao final das lições, os aprendizes tornavam-se companheiros mas, só adquiriam o título de mestre caso conseguissem comprar a carta de mestria ou se casassem com a filha do mestre. Os estatutos dessas corporações eram mantidos e estabelecidos de forma que priorizavam a lealdade da fabricação e a excelência das mercadorias vendidas, atendendo apenas aos interesses dos artesãos e excluindo os trabalhadores.⁶

Existia também a locação, que se tratava de uma relação de trabalho constituída em concessões por ambas as partes. Sendo o sistema da sociedade pré-industrial que mais se aproxima das relações de emprego atualmente, era baseado em uma pessoa ceder o uso e gozo de algo que lhe pertencia em troca de uma remuneração ou retribuição de outrem, dividia-se em duas atribuições.⁷

A locação de serviços – *Locatium operarum*, contrato pelo qual uma pessoa se obriga a prestar serviços durante certo tempo a outra mediante remuneração – e a locação de obra ou empreitada – *Locatio operis faciendi*, que é o contratado pelo qual alguém se obriga a executar uma obra a outra pessoa mediante remuneração. A locação de serviços é apontada como precedente da relação de emprego moderna, objeto do direito do trabalho.⁸

A partir do século XV as corporações de ofício vão perdendo sua força, em virtude de várias revoltas por parte dos trabalhadores, principalmente dos companheiros, contra o sistema abusivo dos artesãos, além disso a sociedade e a economia vão tomando novos parâmetros de sustento, nos quais o sistema

⁴ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 59.

⁵ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 43.

⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 59 - 60.

⁷ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 57.

⁸ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo: LTr, 2007, p. 44.

artesanal já não supre todas as necessidades, partindo, então, para o sistema baseado no capitalismo mercantil.⁹

A Revolução Francesa, de 1789, é tida como o marco que impulsionou a queda das corporações pois, estabeleceu a liberdade contratual, bem como, a livre disposição do comércio e das pessoas, caracterizada pela liberdade econômica na qual o estado não interferia, circunstância que favorecia o empregador, aumentando as desigualdades sociais e aderindo uma tendência totalmente individualista.¹⁰

Com o nascimento do sistema produtivo e da sociedade industrial, a economia passa a se fixar no capitalismo, surge a tecnologia, os mecanismos de produção vão se desenvolvendo nas indústrias e o trabalho manual perde seu sustento, dando lugar à produção realizada pelas máquinas. Tal inovação é marcada pela Revolução Industrial, no final do século XVII e início do XVIII.

Nesse contexto, surgem o trabalho assalariado e a classe operária, a relação de emprego passa a dominar o sistema produtivo e, por intermédio dessas circunstâncias, se instaura o trabalho subordinado. Sendo, a subordinação, “conceito que traduz a situação jurídica derivada do contrato de trabalho mediante a qual o empregado se obriga a acolher a direção do empregador sobre o modo de realização a prestação de serviços.”¹¹

Os trabalhadores passam a ter certa autonomia pessoal diante do mercado de trabalho e da atividade laboral que exerce, contudo, permanece sujeito às determinações do empregador diante dos serviços desempenhados e do meio em que presta esses serviços.

O direito do trabalho é, pois, produto cultural do século XIX e das transformações econômico-sociais e políticas ali vivenciadas. Transformações todas que colocam a relação de trabalho subordinado como núcleo motor do processo produtivo característico daquela sociedade. Em fins do século XVIII e durante o curso século XIX é que se maturaram, na Europa e Estados Unidos, todas as condições fundamentais de formação do trabalho livre mas subordinado e de concentração proletária, que propiciam a emergência do Direito do Trabalho.¹²

As relações de emprego anteriores já não ofereciam vantagens à economia industrializada e, sendo a transformação do trabalho fruto do desenvolvimento econômico, nesse novo sistema os empreendedores observam que é mais conveniente os trabalhadores terem a remuneração dos seus serviços prestados para que possam adquirir os produtos da fabricação.

⁹ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 61.

¹⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 62 - 63.

¹¹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr, 2015, p.90.

¹² DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr.2015, p.90

Foram inseridos também, no mercado de trabalho, as mulheres e os menores pois, com a utilização das máquinas, a força física do trabalhador já não era a prioridade para os empreendedores das indústrias. Os operários passaram a ter liberdade econômica porém, os salários eram muito baixos e a jornada de trabalho era desumana, com condições de higiene precárias e ainda sem proteção dos trabalhadores contra acidentes, os quais ficavam sempre expostos a riscos pois, o sistema capitalista oprimia a classe mais frágil, de forma que priorizava o enriquecimento dos empregadores em detrimento dos operários. Nesse contexto, foi adotada a lei de bronze, que estabelecia o custo do trabalho no nível de subsistência do trabalhador.¹³

É nessa realidade de exploração do trabalho, que os operários descobrem a mobilização coletiva e sua força, visualizam a importância da pressão vinda da ação coletiva para o interesse de todos e seu impacto na sociedade. Na prerrogativa, suas reivindicações estavam voltadas a questões jurídicas e políticas, com o objetivo de pressionar não só empregadores mas, principalmente, o Estado, para que o mesmo intervisse nas relações trabalhistas. Com essa organização, aparecem as formações sindicais opondo-se ao Estado Liberal, dessa forma nasce o Direito do Trabalho.¹⁴

O direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força de trabalho, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes.¹⁵

A Formação do Direito do Trabalho inicia-se em 1802, na Inglaterra, onde surgiu a primeira lei tutelar do trabalho, a *Lei de Peel*, cuja principal preocupação era voltada para a exploração do trabalho de menores nas fábricas porém, não existia força jurídica de direito trabalhista, nem a concepção de um ramo do direito especializado, sua orientação estava voltada à proibição do trabalho noturno de menores e jornadas de trabalho superiores a 12 horas. Posteriormente, surgiram outras leis nos países ocidentais como, por exemplo na França, onde, em 1813, foi proibido o trabalho das crianças em minas, e na Alemanha, em 1839, que instaurou leis cujo o objetivo era limitar a exploração do trabalho de crianças e mulheres.¹⁶

O Estado deixa seu estado de abstenção e passa a intervir nas relações de trabalho impondo limitações à liberdade das partes, para a proteção do

¹³ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 63 e 64.

¹⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr.2015, p.96.

¹⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010, p. 63.

¹⁶ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr 2010, p. 68.

trabalhador, por meio de legislação proibitiva de abusos do empregador, como forma de preservar a dignidade do homem no trabalho.¹⁷

É também em 1802 que surgem os primeiros vestígios da Fiscalização do Trabalho pois, a lei que possuía o intuito proteger o trabalho infantil da exploração, na Inglaterra, não obteve eficácia, sendo, a partir desse fato, visualizada a necessidade da inspeção laboral, essa, atribuída aos sacerdotes, para garantir o seu cumprimento, cujo o tema será abordado posteriormente.

Em 1848, ocorre a chamada sistematização e consolidação do Direito do Trabalho, a qual tem como ponto importante e decisivo o manifesto comunista de Marx Engels, cujo o pensamento revolucionário trazia o socialismo à tona, o que incentivou uma maior organização desses trabalhadores para o coletivismo. Outro marco nessa fase, que ocorreram na Inglaterra, são as revoluções do movimento de massas, o cartistas, integradas pelos movimentos coletivos dos operários, socialistas e sindicatos. Outro movimento revolucionário, de grande peso para essa fase, ocorreu na França, no qual os trabalhadores apresentaram várias reivindicações, transformando-as em preceitos da ordem jurídica ou instrumentos da sociedade política institucionalizada.¹⁸

É por meio desses movimentos que a classe trabalhadora passa a ter outra visão da sua posição no mercado e de seus interesses, compreendendo a importância da união dos seus integrantes e do poder do coletivismo na manutenção e na busca de um trabalho decente e equilibrado, que fosse regulamentado pelo estado, em conflito com a exploração exacerbada promovida pelos empregadores.

É o direito que regulariza e tutela as relações entre empregadores e empregados como, por exemplo, a adoção do direito de associação e greve e a regularização da jornada de trabalho na França. Nessa mesma fase, também se destaca o governo de Otto Von Bismarck, na Alemanha, por volta de 1883, e a conferência de Berlim, em 1890, onde vários países europeus abordaram necessidades sobre questões do trabalho. E, por fim, o documento da Encíclica *Rerum Novarum*, modificada pelo Papa Leão XII.¹⁹

O documento traduz a manifestação oficial da Igreja Católica, de notável influência na época, com respeito à *questão social*, exigindo do Estado e

¹⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p 31.

¹⁸ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr.2015, p.100.

¹⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr.2015, p.101.

das classes dirigentes postura mais compreensiva sobre a necessidade de regulação das relações trabalhistas.²⁰

Até então o Direito do trabalho estava presente somente nas legislações, regulamentos e manifestações, que continham lacunas, dificultando a definitiva estabilização do Direito do Trabalho e, de fato, não supriam as necessidades jurídicas das relações trabalhistas. Com o fim da Primeira Guerra Mundial surgiram as primeiras constituições que se voltaram para inserção dos interesses sociais, abordando, principalmente, o Direito do Trabalho em seus textos normativos, sendo a grande pioneira, desse fato, a constituição do México de 1917.²¹

O artigo 123 da Constituição do México de 1917 surpreendentemente tratava, de forma inédita, de matérias como a limitação da jornada de trabalho para oito horas diárias, a proibição do trabalho de menores de 12 anos e limitação a seis horas para os menores de 16 anos, a jornada máxima noturna de sete horas, o descanso semanal, a proteção à maternidade, o salário mínimo, a igualdade salarial, o adicional de horas extras, a proteção da maternidade, o direito de greve, o direito de sindicalização, a indenização de dispensa, higiene e segurança do trabalho, o seguro social e a proteção contra acidentes do trabalho e a conciliação e arbitragem dos conflitos trabalhistas. Enfim, uma série de institutos que enriqueceram consideravelmente a proteção jurídica das relações de trabalho.²²

As disposições dessas normas estabeleciam direitos e garantias, que abordavam temas relevantes ao Direito do Trabalho, contudo, ainda eram textos vagos, mas com evidente objetivo de proteger os trabalhadores da exploração e que foram de grande importância para impulsionar a tutela do Estado sobre as classes assalariadas nas demais constituições.

A primeira constituição a instituir, em seu texto, normas do Direito do Trabalho na Europa foi Constituição Alemã, de Weimar, a qual fazia referências e determinações sobre a presença dos trabalhadores nas empresas, à liberdade de organização coletiva e, também, a seguros sociais voltados para os trabalhadores, além de outras disposições, como sintetiza Alice Monteiro de Barros:

(...) com repercussão na Europa, disciplinando: a participação dos trabalhadores nas empresas; a liberdade de união e organização dos trabalhadores para a defesa e melhoria das condições de trabalho; o direito a um sistema de seguros sociais; o direito a colaboração dos trabalhadores com os empregadores na fixação dos salários e demais condições de trabalho, bem como representação dos trabalhadores nas empresas.²³

²⁰ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr.2015, p.101.

²¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro.2015, p 31.

²² ALVES, Henrique Napoleão. **Considerações Acerca da Importância Histórica da Constituição do México de 1917**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/9324/consideracoes-acerca-da-importancia-historica-da-constituicao-do-mexico-de-1917>>. Acesso em: 04 de setembro de 2016.

²³ BARROS, A. M. *apud* GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: 2015, p. 31-32.

Em 1919, após a Primeira Guerra Mundial e todas as suas consequências destruidoras e desumanas, os países afiliam-se ao Tratado de Versalhes, o qual tinha como principais objetivos assegurar a justiça social, que no ramo do Trabalho voltava-se a fim de proteger, respeitar e garantir os direitos humanos no mundo do labor, sendo por meio dele que nasce a Organização Internacional do Trabalho (OIT), nesse mesmo ano.²⁴

O Tratado de Versalhes (de 1919) desempenha um papel importante: em seu art. 427, não admite que o trabalho seja mercadoria, assegura jornada de 8 horas, igualdade de salário para trabalho de igual valor, repouso semanal, inspeção do trabalho, salário mínimo, dispensa tratamento especial ao trabalho da mulher e do menor, além de dispor sobre direito sindical.²⁵

A OIT ordena sobre o Direito do Trabalho no âmbito internacional e, por intermédio da realização de suas Conferências Internacionais do Trabalho, foram criadas convenções e recomendações, as quais eram modificadas e/ou aderidas pelos estados membros. Tais convenções buscavam a defesa do trabalhador, como esclarecido no trecho a seguir:

A primeira delas respondia a uma das principais reivindicações do movimento sindical e operário do final do século XIX e começo do século XX: a limitação da jornada de trabalho a 8 diárias e 48 semanais. As outras convenções adotadas nessa ocasião referem-se à proteção à maternidade, à luta contra o desemprego, à definição da idade mínima de 14 anos para o trabalho na indústria e à proibição do trabalho noturno de mulheres e menores de 18 anos.²⁶

Os países membros da OIT professam, em seus territórios, as determinações acordadas na organização, a fim de defender os direitos sociais dos trabalhadores, para garantir que seja exercida a dignidade da pessoa humana, firmar condições mínimas de respeito a vida e ao trabalho dos cidadãos, engajar-se em direção aos direitos sociais, sendo por meio dessa organização detectada e prescrita a imprescindibilidade da inspeção do trabalho.

A OIT, em 1944, aprovou, por meio dos países participantes, a Declaração da Filadélfia, trazendo novas abordagens e princípios ao Tratado de Versalhes. Com o término da Segunda Guerra Mundial, em 1945, foi criada a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Carta das Nações Unidas. Em 1946, é estabelecido o vínculo entre a ONU e a OIT. No ano de 1948, ocorre a Declaração das Nações Unidas dos

²⁴ ALVARENGA, Rúbia Zanotelli, **A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do trabalhador**. Disponível em: <<http://ambitojuridico.com.br/site>>. Acesso em: 07 de Setembro de 2016.

²⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr 2010, p.69.

²⁶ OIT, Escritório no Brasil. **História**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 04 de setembro de 2016.

Direitos Humanos, que possui disposições sobre direitos trabalhistas, um marco importante para o Direito do Trabalho em suas diretrizes nacionais e internacionais.²⁷

A declaração revigorava-se no princípio da paz permanente e designava propósitos a OIT, como disposto no trecho a seguir:

Reafirmava o princípio de que a paz permanente só pode estar baseada na justiça social e estabelecia quatro ideias fundamentais, que constituem valores e princípios básicos da OIT até hoje: que o trabalho deve ser fonte de dignidade, que o trabalho não é uma mercadoria, que a pobreza, em qualquer lugar, é uma ameaça à prosperidade de todos e que todos os seres humanos tem o direito de perseguir o seu bem estar material em condições de liberdade e dignidade, segurança econômica e igualdade de oportunidades.²⁸

A preocupação era voltada à garantia de um direito que regule as relações trabalhistas é essencial para a garantia da igualdade social diante da tendência exploratória do capitalismo sobre as atividades laborativas, trazendo uma necessidade de impor limites ao contexto econômico. Essa, tem por finalidade garantir seu desenvolvimento sem denegrir as classes mais pobres e os trabalhadores que necessitam da manutenção dos seus empregos, com a garantia de que lhes sejam assegurados o respeito a sua dignidade, a subsistência, saúde e liberdade.

1.2 Evolução Histórica e Normativa do Direito do Trabalho no Brasil

No Brasil, o trabalho era expressamente guiado pela escravização de negros trazidos da África, o país só foi liberto desse contexto a partir da Lei Áurea, de 13 de maio de 1888, que, após movimentos internos e exigências do mercado internacional, aboliu a escravidão, podendo ser considerada, se analisada, em contrapartida ao Direito do labor, a primeira lei que se refere ao fim do trabalho forçado, ou seja, determina a liberdade do trabalhador, não sendo este mais tido como coisa. “Embora a Lei Áurea não tenha, obviamente, qualquer caráter justrabalista, ela pode ser tomada, em certo sentido, como o marco inicial de referência da História do Direito do Trabalho brasileiro”.²⁹

²⁷ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense, 2015, p 33.

²⁸ OIT, Escritório no Brasil. **História**. Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>> Acesso em: 04 de setembro de 2016.

²⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr.2015, p.110 - 111.

Antes desta lei, a Constituição do Império, em 1824, trazia, em seu art. 179, uma abordagem sobre a liberdade do trabalho em detrimento das corporações mas, essa norma não tinha considerações relevantes ao Direito do Trabalho.³⁰ Após a Lei Aurea, poucas pessoas foram inseridas no mercado de trabalho, caracterizado pela exclusão, com condições de subsistência e atividades precárias e de remuneração baixa e, é por meio desse contexto que surge o chamado setor informal no país.³¹

Algumas normas trabalhistas foram instituídas, as quais aduziam lacunas em seus textos, que faltavam ao tratar das relações de emprego ou dos direitos dos trabalhadores, onde a maioria desses regulamentos eram voltados para os trabalhadores ferroviários e alguns agrícolas. Na Constituição de 1891 estava previsto em seu dispositivo legal a livre associação e estabelecida a competência aos estados para legislar sobre questões trabalhistas.

Muitos fatores contribuíram para instauração do Direito do Trabalho no Brasil, entre eles a OIT que, em 1919, influenciou o país, por meio de suas convenções, o mercado internacional, que pressionava para benefício econômico a adoção das leis trabalhistas, a base econômica voltada para agroexportação de café, onde, os emigrantes que vieram para trabalhar no campo trouxeram consigo a iniciativa de reivindicações dos operários, além da ampliação do número de indústrias, fábricas e da quantidade de operários.³²

O Direito do Trabalho só se consolida no Brasil a partir de 1930, com a Era Vargas, na qual o país passou por transformações sociais e políticas, entre as quais também se teve uma grande movimentação legislativa. Nesse período ditatorial, vários ordenamentos foram estabelecidos para regulamentação das questões trabalhistas, em virtude do desenvolvimento econômico do país.

Houve a instituição de vários decretos sobre os direitos laborais, atribuído à administração federal o direito e dever de tratar das questões referentes ao tema, desta forma, por meio do decreto n. 19.443/1930, é criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, que atualmente é o Ministério do Trabalho, no ano seguinte, nasce o Departamento do Nacional do Trabalho (Decreto 19.671-A/1931). Criou-se,

³⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: 2015, p 33.

³¹ BETTIOL, Tania Mary. **As Origens Da Informalidade No Brasil**. 2008. Disponível em: <www.diaadiaeducacao.pr.gov.br> Acesso em: 06 de setembro de 2016.

³² GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: 2015, p 34.

também, uma estrutura de organização sindical e outros decretos foram estabelecidos com um caráter protetivo e com abordagem profissional.³³

Decreto n. 21.471, de 17.5.1932, regulamentando o trabalho feminino; Decreto n. 21.186, de 22.3.1932, fixada a jornada de trabalho de oito horas para os comerciários, preceito que seria em seguida estendido aos industriários (Decreto n. 21.364, de 4.5.1932); Decreto n. 23.103, de 19.8.1933. Estabelecendo férias para os bancários, e diversos outros diplomas que se sucederam ao longo da década de 30 até 1943.³⁴

Apenas na Constituição Brasileira de 1934, os direitos trabalhistas são abordados em uma constituição do país, que ampara os sindicatos e as associações dos trabalhadores, além de prever regimentos sobre as condições de trabalho e as garantias ao trabalhador como, por exemplo, em seu art. 121.³⁵

Constituição Federal de 16 de Julho de 1934

Nós, os representantes do povo brasileiro, pondo a nossa confiança em Deus, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para organizar um regime democrático, que assegure à Nação a unidade, a liberdade, a justiça e o bem-estar social e econômico, decretamos e promulgamos a seguinte

Art 121 - A lei promoverá o amparo da produção e estabelecerá as condições do trabalho, na cidade e nos campos, tendo em vista a proteção social do trabalhador e os interesses econômicos do País.

§ 1º - A legislação do trabalho observará os seguintes preceitos, além de outros que colimem melhorar as condições do trabalhador:

- a)** proibição de diferença de salário para um mesmo trabalho, por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil;
- b)** salário mínimo, capaz de satisfazer, conforme as condições de cada região, às necessidades normais do trabalhador;
- c)** trabalho diário não excedente de oito horas, reduzíveis, mas só prorrogáveis nos casos previstos em lei;
- d)** proibição de trabalho a menores de 14 anos; de trabalho noturno a menores de 16 e em indústrias insalubres, a menores de 18 anos e a mulheres;
- e)** repouso hebdomadário, de preferência aos domingos;
- f)** férias anuais remuneradas;
- g)** indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa;
- h)** assistência médica e sanitária ao trabalhador e à gestante, assegurando a esta descanso antes e depois do parto, sem prejuízo do salário e do emprego, e instituição de previdência, mediante contribuição igual da União, do empregador e do empregado, a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte;
- i)** regulamentação do exercício de todas as profissões;
- j)** reconhecimento das convenções coletivas, de trabalho (...).³⁶

O Direito do Trabalho no Brasil, não foi fruto de uma convenção ou acordo entre as classes dos trabalhadores, empregadores e o Estado, foi instaurado em virtude da situação política do país, não foi inserido pela democracia, sendo caracterizado como autoritário e corporativista. Portanto, apenas ao estado foi

³³ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr.2015, p.110.

³⁴ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr.2015, p.116.

³⁵ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr 2010, p. 69.

³⁶ BRASIL. **Constituição Federal de 1934**. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10619014>>. Acesso em: 06 de set. 2016.

direcionado o poder para tratar do novo ramo jurídico, o que, nesse caso, “[...] resultou um modelo fechado, centralizado e compacto, caracterizado ainda por incomparável capacidade resistência e duração ao longo do tempo.”.³⁷

A Constituição de 1937 deixa claro, em seu texto, a intervenção do Estado nas relações de trabalho, apresenta inovações como estabelecer o repouso para feriados civis e religiosos, institui, também, o sindicato único, que era vinculado ao Estado, e estabelece a proibição das greves, vistas como recursos antissociais e prejudiciais à economia.³⁸ Fato esse que retirava, dos trabalhadores, a garantia de reivindicar melhores condições de trabalho e de se unirem em busca de seus direitos. O Direito do Trabalho brasileiro possuía diversas disposições normativas separadas que eram estabelecidas em decretos e leis. Em 1943 foi aprovado o Decreto de Lei nº 5.452 que estabelecia a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), foi, esse, o instituto normativo que uniu e ampliou a legislação trabalhista em um código.³⁹

A Constituição de 1946 devolve a democracia de 1934, instaura, em seu inciso IV do artigo 157, a participação do trabalhador nos lucros da empresa e, no inciso VI do mesmo artigo, estabelece o repouso semanal remunerado, além de outras inovações no Direito do Trabalho, como o direito à greve e à liberdade da associação sindical ou profissional, regulamentadas em lei, sendo, a principal renovação, constituída na vinculação da Justiça do Trabalho ao Poder Judiciário, deixando, aquele, de ser órgão administrativo.⁴⁰

O Fundo de Garantia de Tempo de Serviço é abordado na Constituição de 1967, essa, mantém todos os direitos adquiridos pelos trabalhadores nas constituições anteriores.⁴¹ No dia 5 de outubro de 1988 é promulgada a atual Constituição Federal do Brasil, que trouxe, em seu texto normativo, disposições sobre os direitos trabalhistas, das quais insere o Direito do Trabalho abordando aos direitos sociais, e o institui diante dos direitos e garantias fundamentais. Assim, dispõe sobre os direitos individuais de trabalhadores rurais e urbanos, fazendo, também, a inclusão do direito do trabalhador doméstico, bem como a integração

³⁷ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr.2015, p.117.

³⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **História do Direito do Trabalho**. Curso de Direito do Trabalho. 9ª ed. Rio de Janeiro. 2015, p 34.

³⁹ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr.2015, p.117.

⁴⁰ BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr 2010, p. 76.

⁴¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense 2015, p. 35.

desses trabalhadores à previdência social. O grande diferencial de tal constituição, para as demais, é a inclusão dos direitos trabalhistas como direitos fundamentais.⁴²

1.3 Conceito e História da Fiscalização do Trabalho

A fiscalização do trabalho é o instrumento utilizado pelo Estado para prevenir, orientar e reprimir o descumprimento das normas e leis trabalhistas, sendo uma atividade realizada por meio da administração pública federal com a finalidade de certificar e manter o cumprimento das normas que tratam do Direito do Trabalho e suas garantias, cuja função é destinada ao MT.

A inspeção do trabalho é uma atividade estatal, preventiva e/ou repressiva, que tem por fim garantir o cumprimento da ordem jurídica trabalhista. Caracteriza-se como atividade de vigilância. O poder de polícia conferido aos inspetores do trabalho tem por finalidade impor limites ao poder do empregador. Entretanto, não se esgota com a função de polícia, pois é também um órgão de atuação do direito do trabalho.⁴³

Em 1802, surgem, na Inglaterra, os primeiros indícios da fiscalização trabalhista, quando foi inserida a primeira lei para proteção do trabalho infantil, essa inspeção era atribuída a sacerdotes, que possuíam autoridade moral. Em 1833, ocorreu a inserção da lei trabalhista *Arthop's Act*, quando a fiscalização passou a ser atribuída a quatro fiscais, funcionários do estado, nas fábricas, com o objetivo de fiscalizar a proteção do trabalho de mulheres e crianças.⁴⁴

Toda essa evolução do instituto no plano internacional, teve significativa importância à criação, em 1919, da OIT, determinando em seu art. 427, que todos os estados membros da organização teriam que estabelecer um serviço de fiscalização do trabalho, para garantir e assegurar o cumprimento das normas que protegem os trabalhadores, sendo a recomendação de número 5.

Neste mesmo ano, propunha aos estados, também, que estabelecessem um sistema de fiscalização em fábricas e oficinas, afim de garantir melhores condições de trabalho. Em 1923, a OIT estabeleceu outra recomendação, de número 20, que determinava a fiscalização o dever de assegurar a efetivação das normas que

⁴² LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo, Saraiva: 2015, p. 33.

⁴³ MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 91/1995. Jul - Set / 1995. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 06 de set. 2016.

⁴⁴ MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 91/1995, Jul - Set / 1995. P. 15. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 06 de set. 2016.

protegem os trabalhadores e asseguram as condições de trabalho, essa abordava princípios que determinavam como seria instaurada a organização da fiscalização trabalhista.⁴⁵

Um marco importante para firmação desse instituto ocorreu em 1947, com a Convenção de nº 81 da OIT, que abordou as principais funções do estado na intervenção sobre as relações de trabalho, dentre as quais atribuía aos fiscais o dever de orientar o empregador e o trabalhador sobre as normas que regulamentam as condições de trabalho, assim como assegurar o cumprimento dessas normas, dando aos fiscais a liberdade para realizar suas funções e lhes atribuindo obrigações, inclusive, de pesquisas sobre as condições de trabalho que as normas não faziam referências.

A convenção de nº 129 do ano de 1869, mostrou grande preocupação com o meio de atuação, afim de distribuir a fiscalização também no meio rural e orientando-se com prioridade para repressão porém, esta não fora aderida no Brasil. Em 1981, a convenção de nº 155 teve como foco as condições e meio ambiente de trabalho, onde a atenção se voltava para questões de saúde e segurança do trabalho, efetivando a fiscalização trabalhista.⁴⁶

No Brasil, a fiscalização foi inserida em 1891, a Constituição estabelecia competência aos estados para legislarem sobre questões trabalhistas. Com o Decreto de nº 1.313, de 17 de janeiro, tornou-se obrigatória a inspeção trabalhista nas fabricas, as quais houvessem trabalho de menores, porém tal decreto só era legítimo no Rio de Janeiro. O país teve dificuldades em cumprir as exigências feitas pela OIT, dificuldade principalmente em estabelecer uma inspeção de trabalho. Sendo assim, com o Decreto 3.550, de 1918, foi criado o Departamento Nacional de Trabalho, tal departamento não obteve os efeitos esperados em virtude da competência legislativa ser dos estados, apenas em 1926, com a Constituição promulgada nesse ano, a competência do tema passou a ser da União.

Apenas no governo de Getúlio Vargas, em 1931, foi instaurado o Decreto nº 19.671-A, que criou o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, destinado a este a competência da fiscalização trabalhista, com o objetivo de observar a melhor

⁴⁵ MACHADO, José Manoel. **A fiscalização do trabalho frente à flexibilidade das normas trabalhistas.** Espírito Santo, 2004. Disponível em: <<http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 27 de set. 2016.

⁴⁶ MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho.** Revista de Direito do Trabalho, vol. 91/1995, Jul - Set / 1995. P. 15. Disponível em: <<http://www.revistadoatribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 06 de set. 2016.

condição de trabalho e instauração da previdência social. No ano de 1932, foram criadas as Inspetorias Regionais, transformadas em Delegacias Regionais do Trabalho, em 1940, atualmente o órgão responsável pela inspeção é a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, quando se tratar a nível nacional, e as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego nos estados. Em 1944 é criada, pela Lei nº 6.479, a profissão de Fiscal do Trabalho.⁴⁷

Com a formação da CLT, em 1943, foram regulamentados outros dispositivos normativos sobre o Direito do Trabalho, abordando também, neste código, a organização e atribuições da fiscalização trabalhista. Só em 1965 que o governo federal aprovou, pelo Decreto nº 55.841, a regulamentação da fiscalização do trabalho, sendo, este, revogado em 2002 pelo Decreto nº 4.552, o qual determina a competência dos Auditores Fiscais do trabalho.

A Constituição brasileira de 1988 determina, em seu artigo 21, que cabe a união organizar, estabelecer e executar a fiscalização do trabalho, esse dispositivo legal gerou mudanças e estabeleceu novas legislações como, por exemplo, a lei nº 8.028, que traz novas perspectivas ao MTE, como a atribuição a este órgão à competência para a fiscalização trabalhista. Essas atividades são realizadas pelos Auditores Fiscais, que são servidores públicos, sendo carreira do fisco federal, e é concedida, a esses profissionais, uma liberdade maior na propriedade privada para a realização dos serviços de inspeção como, por exemplo, o acesso a livros contábeis dos trabalhadores.⁴⁸

Em 1990, novamente, o MTE se vincula à Previdência Social, no governo de Itamar Franco porém, em 1992, foi determinada a desvinculação do MTE com os demais ministérios pela Lei 8.490. Posteriormente, por meio da Medida Provisória nº 696/2015, que fora convertida na Lei nº 13.266/2016, foi criado o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS), mas atualmente a Lei nº 13.341, de 29 de setembro de 2016, extinguiu o Ministério da Previdência, sendo a responsabilidade pela fiscalização atribuída apenas ao Ministério do Trabalho (MT).⁴⁹

⁴⁷ MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 91/1995, Jul - Set / 1995. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 06 de set. 2016.

⁴⁸ MACHADO, José Manoel. **A fiscalização do trabalho frente à flexibilidade das normas trabalhistas**. Espírito Santo, 2004. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 27 de set. 2016.

⁴⁹ DIREITO TRABALHISTA. **Ministério do Trabalho**. Disponível em: <<http://direito-trabalhista.info/ministerio-do-trabalho.html>>. Acesso em: 13 de out. 2016.

CAPÍTULO 2. UMA ANÁLISE DA FISCALIZAÇÃO TRABALHISTA SOB AS PERSPECTIVAS DE SUA ORGANIZAÇÃO, OBJETIVOS, FUNÇÕES E ATUAÇÃO

2.1 Instituições que Realizam ou Auxiliam a Fiscalização do Trabalho

A fiscalização do trabalho está regulamentada por leis, normas e convenções internacionais e, desde o Tratado de Versalhes, em 1919, os estados passaram a se preocupar com cumprimento desses dispositivos legais pois, seu artigo 427 já previa que os estados ficavam encarregados de promover a organização de um serviço de fiscalização trabalhista, garantindo a intervenção estatal nas relações de trabalho.

A fiscalização do trabalho é atribuída ao órgão internacional e órgãos nacionais, os quais ficam encarregados de realizar essa atividade, cuja natureza é administrativa, pela qual é atribuída competência a administração pública, que tem o poder e dever de cumprir tal atividade, por meio de órgãos do MT. No Brasil, a Constituição Federal estabelece que cabe a União a organização, a manutenção e a execução da fiscalização do trabalho.⁵⁰ Nesse sentido, o órgão responsável pela atividade de inspeção no Brasil é o Ministério do Trabalho, e a fiscalização é regulamentada pelo Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002 que traz o Regulamento de Inspeção do Trabalho(RIT).

Nos tópicos a seguir serão abordados os principais órgãos relacionados à fiscalização do trabalho, traçando diretrizes sobre sua organização, funcionamento, instrumentos fiscalizatórios e auxiliares dessa atividade.

2.1.1 Organização Internacional do Trabalho

A OIT é o órgão internacional que é responsável não apenas pela regulamentação das normas do direito trabalhista mundialmente, sendo, também, responsável pela instauração da atividade fiscalizatória desse direito. Como já mencionado no presente trabalho, fora criada em 1919, por meio do Tratado de Versalhes, e é o órgão das Nações Unidas com o objetivo de estabelecer e favorecer a instituição do trabalho digno para homens e mulheres por meio de suas

⁵⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Relação de Emprego Controvertida, Fiscalização Trabalhista e Jurisdição**. Revista dos Tribunais. Vol 110. 2003. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br>>. Acesso em: 13 de out. 2016.

recomendações e convenções. A fim de que fossem aceitas internacionalmente, trouxe em suas determinações a introdução de um mecanismo de inspeção do trabalho, como estabelecido na Recomendação de número 5, de 1919, que tal atividade seria voltada para as fábricas e oficinas.

Também estabeleceu, em suas convenções, as diretrizes para a organização da fiscalização do trabalho e as competências a elas atribuídas como, por exemplo, o modo de aplicação das normas que tratavam das condições de trabalho, assim como estabeleceu regulamentos sobre as atuações dos agentes responsáveis pela fiscalização, diretrizes para as condutas dos empregados e empregadores no que diz respeito às condições de labor ainda não regulamentadas e estabeleceu a direção da fiscalização a administração pública na questão de política nacional do trabalho, sendo instrumento do Poder Executivo.⁵¹

A OIT tem um papel fundamental na fiscalização e orientação no cumprimento das normas do direito trabalhista, uma responsabilidade determinante em direcionar os países membros da organização na seriedade da atividade de fiscalização, visando o comprometimento dos mesmos na manutenção e garantias das leis internacionais do trabalho. Sua composição é regida pelo sistema *tripartite*, o qual é formado por representantes do governo, empregados e empregadores, o que garante a democracia nessa instituição, que possui 183 países membros tendo, os mesmos, liberdade para discutir livremente suas experiências, políticas e fundamentações no mundo do trabalho. A OIT realiza, em Genebra, a Conferência Internacional do Trabalho todos os anos, com a presença dos Ministros do Trabalho dos países membros, onde ocorrem debates sobre questões do trabalho, problemas sociais e normas internacionais do Direito do Trabalho, discutindo, também, políticas de organização.⁵²

Cada país membro tem o direito de se fazer representar na Conferência Internacional do Trabalho por quatro delegados: dois em representação do Governo, um em representação dos trabalhadores e outro dos empregadores. Cada um destes delegados pode intervir e votar com toda a independência. A Conferência Internacional do Trabalho reúne-se todos os anos, em Junho, em Genebra. Os delegados são acompanhados por consultores técnicos. Para além dos delegados dos governos, os ministros do Trabalho de cada país membro também participam e intervêm geralmente na Conferência. Os delegados dos empregadores e dos

⁵¹ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense 2015, p. 1180.

⁵² OIT-LISBOA. **A estrutura tripartida da OIT**. Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01b_pt.htm>. Acesso em: 12 de out. 2016.

trabalhadores podem expressar livremente a sua opinião e votar independentemente dos respectivos governos.⁵³

A OIT tem como objetivo garantir a homens e mulheres o direito ao trabalho digno, o qual tem fundamento na liberdade, equidade, segurança e dignidade da pessoa humana com intuito de reduzir a pobreza e desigualdade social, em desfavor a exploração do trabalho e por meio das normas internacionais do trabalho.

Os objetivos da OIT estão pautados estrategicamente em quatro, são estes: o respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho; a promoção do emprego de qualidade; a extensão da proteção social; e o fortalecimento do diálogo social. Desde a criação da OIT, foram adotadas, por seus membros, 188 Convenções Internacionais de Trabalho e 200 Recomendações, as quais abordaram vários temas importantes para o âmbito do labor, entre eles emprego, proteção social, recursos humanos, saúde e segurança no trabalho e fiscalização.⁵⁴

2.1.2 Ministério do Trabalho

O sistema brasileiro de fiscalização trabalhista segue determinações da OIT, essa atividade administrativa do trabalho é de responsabilidade do Ministério do Trabalho, indústria e comércio, criado em 26 de novembro de 1930, no governo do Presidente Getúlio Vargas.

O MT é um órgão da administração federal direta, que tem como função fiscalizar, por meio de seus funcionários públicos, os Auditores Fiscais e o efetivo cumprimento das normas que trazem as determinações sobre direitos e garantias dos trabalhadores.

Suas competências estão determinadas pelo Decreto nº 5063/2004, o qual dispõe que este órgão tem como objetivos promover políticas e diretrizes para a geração de emprego, renda e apoio para o trabalhador, a modernização das relações do trabalho, realizar fiscalização do trabalho, incluindo o trabalho portuário, assim como aplicar sanções previstas em normas legais ou coletivas e tratar de assuntos como: a política salarial, a formação e desenvolvimento profissional, a

⁵³ OIT-LISBOA. **A estrutura tripartida da OIT.** Disponível em: <http://www.ilo.org/public/portugue/region/eurpro/lisbon/html/portugal_visita_guiada_01b_pt.htm>. Acesso em : 12 de out. 2016.

⁵⁴ ONUBR. **Organização Internacional do Trabalho.** 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>> Acesso em: 12 de out. 2016.

saúde e segurança do trabalho, além da política de imigração, corporativismo e associativismo urbanos.⁵⁵

O MT tem sua estrutura dividida em Conselhos e Secretarias que ficam responsáveis para tratar sobre assuntos determinados de acordo com sua especialidade e competência, dessa forma, a entidade desse órgão que fica responsável pela fiscalização é a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

Ministério do Trabalho e Emprego é composto por: (a) Conselho Nacional de Imigração; (b) Conselho Curador do FGTS; (c) Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador; (d) Conselho Nacional de Economia Solidária; (e) Conselho Nacional do Trabalho; (f) Secretária de Políticas Públicas de Emprego; (g) Secretaria de Relações do Trabalho; (h) Secretaria de Inspeção do Trabalho; (i) Secretaria Nacional de Economia Solidária.⁵⁶

A SIT atua na esfera federal, é responsável por orientar e planejar as ações fiscais realizadas pelos órgãos regionais de fiscalização do MT. Em sua competência deve priorizar combater o trabalho forçado, infantil e todas as formas de trabalho degradante, cabe também a elaboração de programas especiais para a proteção do trabalho, bem como acompanhar o cumprimento, no Brasil, de acordos e obrigações ratificados pelo governo nacional com organismos internacionais, no caso a OIT. Em relação a assuntos de sua competência, deve impulsionar estudos de legislação trabalhista e correlata, apresentando melhorias, verificando propostas para a modificação legislativa no âmbito trabalhista, outras competências da SIT estão determinadas no art. 19 do Decreto 8.894/2016 ou art. 15 do decreto 5.063.⁵⁷

O Decreto 8.894, de 03 de novembro de 2016, regulamenta a estrutura da inspeção do trabalho, determinando que a SIT é composta de dois departamentos separados de acordo com suas atribuições e competências, estes, são o Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT) e o Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST), atuando, esse, na área de segurança e saúde do trabalho, tendo a função de desenvolver, conduzir e inspecionar a elaboração de atividades de fiscalização do ambiente e condições de trabalho, o Programa de

⁵⁵ BRASIL. **Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Confiança do Ministério Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego**. Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004. Art. 1º, incisos I ao VIII. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5063.htm>. Acesso: em 13 de out. 2016.

⁵⁶ MARTINIS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo. Atlas. 2015, p. 741.

⁵⁷ OIT. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: a inspeção do trabalho no Brasil: pela promoção do trabalho decente**. 2010. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/boas-pr%C3%A1ticas-da-inspe%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-no-brasil-inspe%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-no-brasil-pela-promo%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 13 de out. 2016.

Alimentação do Trabalhador e a Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho.⁵⁸

A atuação do DSST, na área de segurança do trabalho, também abrange a elaboração de projetos para melhorar a inspeção do trabalho, organizar projetos com organismos internacionais para desenvolver e aperfeiçoar as condições da saúde e segurança do trabalho e observar os atos administrativos das Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego de acordo com o Decreto nº 6.341/2008. A maior preocupação do DSST é com o bem estar do trabalhador, tendo o intuito de proteger o empregado de situações ou ambientes que possam gerar riscos a sua saúde mental ou física.

Já o Departamento de Fiscalização do Trabalho amplia sua competência no que diz respeito ao efetivo cumprimento da legislação trabalhista, assim, planeja, instrui e coordena ações de inspeção do trabalho, é responsável pela orientação e especialização dos Auditores Fiscais, fiscaliza os direitos trabalhistas de forma geral, como o caso do recolhimento do Fundo de Garantia do Trabalhador Segurado (FGTS), e supervisiona, na sua competência, a remessa da legislação e os atos administrativos que dizem respeito a fiscalização do trabalho pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, suas competências estão estabelecidas no art. 15 do Decreto 5.063/2004.⁵⁹

Ao DEFIT é atribuído o total da legislação trabalhista, cabe a ele efetivar o cumprimento dos direitos garantidos aos trabalhadores, como o direito a Férias Remuneradas, registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social(CTPS), Aviso Prévio e outros direitos dos trabalhadores assegurados na legislação.

Nos estados, a fiscalização do trabalho é realizada pelas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTE's), as quais estão presentes em 26 estados brasileiros e no Distrito Federal. São órgãos do MT, por isso são subordinadas a ele e são unidades descentralizadas, que atuam nos estados e compõem a administração direta.⁶⁰

⁵⁸ BRASIL. **Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego**. Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004. Art. 15, incisos I ao IX. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5063.htm>. Acesso: em 13 de out de 2016.

⁵⁹ BRASIL. **Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego**. Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004. Art. 15, incisos I ao IX. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5063.htm>. Acesso: em 13 de out de 2016.

⁶⁰ OIT. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: a inspeção do trabalho no Brasil: pela promoção do trabalho decente**. 2010. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/boas->

Art. 21. Às Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego, unidades descentralizadas subordinadas diretamente ao Ministro de Estado, compete a execução, supervisão e monitoramento de ações relacionadas a políticas públicas afetas ao Ministério do Trabalho e Emprego na sua área de jurisdição, especialmente as de fomento ao trabalho, emprego e renda, execução do Sistema Público de Emprego, as de fiscalização do Trabalho, mediação e arbitragem em negociação coletiva, melhoria contínua nas relações do trabalho, e de orientação e apoio ao cidadão, observando as diretrizes e procedimentos emanados do Ministério. (Redação dada pelo Decreto nº 6.341, de 2008).⁶¹

As atividades da STRE estão basicamente ligadas a gestão do trabalho, orienta os trabalhadores em relação às leis trabalhistas, oferece serviços de emprego, como a emissão da CTPS, concessão do seguro desemprego, e recebe denúncias relacionadas à exploração e fraude nas relações de trabalho. Suas atividades são divididas por órgãos internos, de acordo com o assunto de sua competência, são essas as Gerências e Agências. As Agências Regionais direcionam suas atividades a ações fiscais, orientam e prestam serviços aos cidadãos, inclusive no recebimento das denúncias, e as Gerências prestam apoio as SRTE para prestação desses serviços.⁶²

O objetivo da SRTE é estabelecer o equilíbrio das relações de trabalho por meio das ações fiscais realizadas por seus Auditores, tendo a prerrogativa de aplicar sanções, como multas, aos empregadores que não respeitarem as Leis Trabalhistas vigentes.

2.1.3 Sindicatos dos Trabalhadores

Os sindicatos também são órgãos de relevância quando se trata da fiscalização do cumprimento das leis do trabalho. Sua atuação é essencial para proteger os direitos das categorias profissionais e econômicas, são associações que visam garantir os direitos de suas categorias, dotados de personalidade jurídica, lidam na intenção de proteger os trabalhadores por eles segurados. São os sindicatos que estão mais presentes nas atividades laborais dos cidadãos, sendo o

pr%C3%A1ticas-da-inspe%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-no-brasil-inspe%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-no-brasil-pela-promo%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 13 de out de 2016.

⁶¹ BRASIL. **Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego**. Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004. Art. 21. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5063.htm>. Acesso: em 13 de out. 2016.

⁶²OIT. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: a inspeção do trabalho no Brasil: pela promoção do trabalho decente**. 2010. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/boas-pr%C3%A1ticas-da-inspe%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-no-brasil-inspe%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-no-brasil-pela-promo%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 13 de out. 2016.

ente mais próximo dos trabalhadores, cuja estrutura e organização está regulamentada no Decreto-lei nº 1.402, de 5 de julho de 1939.

Art. 511. É lícita a associação para fins de estudo, defesa e coordenação dos seus interesses econômicos ou profissionais de todos os que, como empregadores, empregados, agentes ou trabalhadores autônomos ou profissionais liberais exerçam, respectivamente, a mesma atividade ou profissão ou atividades ou profissões similares ou conexas.⁶³

O sindicato é um organismo estabelecido na Constituição Federal de 1988, suas diretrizes de organização são determinadas pela CLT, podendo ser classificado em sindicatos horizontais e sindicatos verticais. Este diz respeito à associação de todos os empregados de uma empresa, e aqueles são estabelecidos onde unem trabalhadores de categoria profissional específica. Trata-se de pessoa jurídica de direito privado, sua atribuição social está contida em buscar melhores condições de trabalho e de vida e auxiliar os órgãos públicos na Fiscalização do Trabalho.⁶⁴ As funções do sindicato são de interesses sociais, dividem-se em quatro, as quais são: representação, substituição processual, negociação coletiva e negociação assistencial.

A função de representação refere-se ao fato de que o sindicato é responsável por representar os direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, onde, de forma privativa, o sindicato pode se posicionar a um diálogo ou confronto contra empregadores, administrativamente, onde o sindicato se vincula ao estado, para buscar solucionar problemas trabalhistas e a forma pública a qual busca a sociedade.⁶⁵ A Substituição Processual é a função a qual estabelece ao sindicato a legitimidade extraordinária, o que faz com que ele possa atuar na defesa dos direitos e interesses dos membros da categoria. Já em relação à negociação, esta consiste em um instrumento de grande importância pois, aos sindicatos, é dada a prerrogativa de buscar, através do diálogo, estabelecer acordos e convenções coletivas. A quarta função, de assistência, baseia-se em oferecer serviços aos seus associados, como, por exemplo, a assistência judiciária.⁶⁶

⁶³ BRASIL. **Consolidação Das Leis Trabalhistas**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Art. 511, Caput. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso: 26 de out 2016.

⁶⁴ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense 2015, p 1336-1341.

⁶⁵ DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo. LTr.2015, p.1438 -1440.

⁶⁶ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense 2015, p 1348-1349.

A importância do sindicato dos trabalhadores é evidente quando se trata da proteção oferecida aos direitos trabalhistas, pois desempenha a atividade fiscalização, auxiliando o MT, com intuito de preservar a categoria a qual é vinculado. Sendo a principal organização que desenvolve essa atividade de fiscalização social, estabelecida pela sociedade civil, com o objetivo social de assegurar ao trabalhador condições de trabalho digno, como determina a Constituição Federal de 1988.

Art. 8º É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:(...)
III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas; [...].⁶⁷

É importante destacar que os sindicatos não podem acompanhar a fiscalização realizada pelos Auditores Fiscais, com exceção ao disposto na Convenção nº 148 da OIT, ratificada pelo Brasil, onde dispõe que nos casos relativos à proteção dos trabalhadores contra riscos de contaminação do ar, ruído e vibrações do trabalho, que possam trazer danos aos profissionais, autoriza o acompanhamento das inspeções por dirigentes dos sindicatos, desde que não se verifique, por parte dos Auditores, que tal acompanhamento possa prejudicar a eficácia de suas atividades.⁶⁸

No Brasil os sindicatos, geralmente, não conseguem explorar atividade fiscalizatória, mesmo próximos dos trabalhadores, tendo pouca efetividade no que tange à atividade de vigilância. As causas dessa deficiência encontram-se, muitas vezes, ligadas a vários fatores sociais, organizacionais e econômicos como, por exemplo, a estrutura organizacional da entidade que não dispõe de suporte suficiente para instaurar a atividade de vigilância contra os empregadores.

A falta de prerrogativas, como estabelecer sanções contra os infratores, uma vez que só o estado possui essa atribuição, caracteriza-se como problema para os sindicatos, somando-se à grande maioria das empresas brasileiras, são Microempresas ou Pequenas Empresas, dificultando, assim, a presença de um representante sindical entre seus empregados e não existindo comissões

⁶⁷ BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 26 de out de 2016.

⁶⁸ MANNRICH, Nelson. **Natureza, limites e finalidade da inspeção do trabalho. A Justiça do Trabalho e as ações relativas às penalidades administrativas**. Revista de Direito do Trabalho: RDT, v. 32, n. 121, Revista dos Tribunais Online. 2006. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 31 de out. 2016.

organizadas. Assim, os sindicatos não conseguem determinar que os empregadores cumpram o exigido e dificilmente garantem vantagem em razão a classe empregadora.⁶⁹

2.1.4 Ministério Público do Trabalho e Termo de Ajuste de Conduta (TAC)

O Ministério Público da União tem, em sua composição, um órgão específico do poder público que possui a atividade de promover ação civil pública na Justiça do Trabalho, este é o Ministério Público do Trabalho (MPT), cuja atuação é independente dos Poderes Legislativo, Executivo e Judiciário, pois possui autonomia.

Sua função é relevante para garantir a defesa dos direitos fundamentais e sociais dos trabalhadores, previstos nas leis e Constituição, diante de fraudes e ilegalidades contra os direitos e garantias dos trabalhadores, por meio dos Procuradores do Trabalho, atuando quando houver interesse público, ou seja, em caso de danos coletivos aos direitos dos trabalhadores em geral. Diferente do MT, a atividade do MPT não é voltada especificamente para a fiscalização e aplicação de multas, pois exerce a outras funções.⁷⁰

O MPT é composto por órgãos que são responsáveis pelas suas atividades administrativas e funcionais, estes órgãos são: Procurador-Geral; Procuradorias Regionais; Conselho Superior; Câmara de Coordenação e Revisão; Corregedoria Geral; Ouvidoria; e o Colégio de Procuradores. Vale ressaltar que o Procurador-Geral é o órgão/membro chefe do MPT e, as Procuradorias Regionais do Trabalho (PRTs), possuem 24 unidades pelo país, que se subdividem nos Municípios (PTMs).⁷¹

Ao MPT cabe mediar ou arbitrar conflitos coletivos, como também fiscalizar as greves em caso de atividades essenciais, podendo indicar ações em defesa dos direitos e interesses dos menores, incapazes e índios. Quando se tratar de relações de trabalho, recorrer em processos nos quais for parte ou fiscal da lei em decisões da Justiça do Trabalho, atua, também, na resolução extrajudicial de conflitos, e com

⁶⁹ MACHADO, José Manoel. **A fiscalização do trabalho frente à flexibilização das normas trabalhistas**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 644, 13 abr. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6599>>. Acesso em: 28 de out 2016

⁷⁰ MPT, Ministério Público do Trabalho. Mato Grosso. **Perguntas Frequentes**. Disponível em: <<http://www.prt23.mpt.gov.br/mpt-mt/perguntas-frequentes#pergunta1>>. Acesso em: 17 de out de 2016

⁷¹ MPT, Ministério Público do Trabalho Procuradoria Geral. **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt>. Acesso em: 28 de out de 2016.

a arrecadação de denúncias, representações ou, no caso de sua própria iniciativa, promover inquéritos civis ou procedimentos administrativos, comunicar para que as partes compareçam às audiências, apresentando documentação e todas as informações requeridas. É através MPT que são propostos os Termos de Ajuste de Conduta (TAC) aos empregadores que estiverem sendo investigados.⁷²

O Termo de Ajustamento de Conduta é o meio administrativo pelo qual o Ministério Público do Trabalho persegue o cumprimento do ordenamento jurídico trabalhista pelas empresas, localizando-se, portanto, dentre o rol de métodos extrajudiciais de resolução de conflitos, de extrema relevância para a diminuição das lides.⁷³

O TAC é o instrumento extrajudicial pelo qual o MPT visa regular as condutas da empresa, que ferem o Direito Trabalhista. Assim, o MPT pode não instaurar uma Ação Civil Pública diante da Justiça do Trabalho, desde que a empresa investigada concorde e assine o TAC, se adequando às medidas indicadas pelo MPT, nesse caso, com a firmação do termo, a empresa se compromete com o MPT, tendo o prazo de seis meses para que seja sanado o vício que gerou a denúncia, ou seja, se adequar às exigências do documento, sendo fiscalizada por um Fiscal do Trabalho e, em caso de descumprimento, pode se tornar título executivo extrajudicial, de competência da Justiça do Trabalho.

2.2 Poderes e Deveres dos Auditores Fiscais do Trabalho no Brasil

A Fiscalização do Trabalho é realizada por um servidor público do Estado que integra Administração Pública com atribuições especiais para o exercício de suas funções, esse servidor é denominado de Auditor Fiscal do Trabalho, que compõe o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, as funções e determinações destinadas à carreira de auditoria estão reguladas na Convenção de nº81 da OIT, na CLT, artigo 626 e seguintes, e no RIT.

Art.. 2º Compõem o Sistema Federal de Inspeção do Trabalho:
I - autoridades de direção nacional, regional ou local: aquelas indicadas em leis, regulamentos e demais atos atinentes à estrutura administrativa do Ministério do Trabalho e Emprego;

⁷² MPT, Ministério Público do Trabalho Procuradoria Geral. **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt>. Acesso em: 17 de out de 2016.

⁷³ GONÇALVES, Leonardo Ramos. **O Alcance do Termo de Ajustamento de Conduta: Infrações Trabalhistas Pretéritas Constatadas pela SRTE**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 83, 2010. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8780>. Acesso em: 28 out 2016.

II - Auditores-Fiscais do Trabalho; (Redação dada pelo Decreto nº 4.870, de 30.10.2003)
III - Agentes de Higiene e Segurança do Trabalho, em funções auxiliares de inspeção do trabalho.⁷⁴

Compete ao Fiscal do Trabalho desenvolver atividades dentro e fora do órgão de fiscalização, desempenhando diversas funções que possam satisfazer as necessidades de proteção das leis do trabalho, são as chamadas atividades internas e externas. As atribuições de caráter interno estão relacionadas à movimentação do FGTS, orientar os trabalhadores, acompanhar as rescisões de contratos com empregados que possuam mais de um ano de prestação de serviços na empresa e, quando se tratar de empregados com estabilidade, observar o pedido de demissão e contestar quando ocorrer a falta ou recusa de anotações na CTPS.⁷⁵

As funções internas dos Auditores tem um papel fundamental, desenvolvido para o auxílio aos trabalhadores, oferecendo assistência a esses. Já a atuação externa é destinada a fiscalização das empresas e empregadores, em alguns casos exige-se a atuação de profissionais especializados em determinadas áreas de inspeção, os quais atuam como técnicos especializados na saúde e segurança do trabalho, é o caso de médicos e engenheiros, que são auxiliares da fiscalização. Assim, cabe destacar que a fiscalização encontra-se dividida em três âmbitos, que são legislação trabalhista, saúde e segurança no trabalho.

A atividade externa dos Auditores destina-se a verificar se os estabelecimentos em que funcionam empresas, cujas atividades laborativas são direcionadas a trabalhadores, cumprem as normas que protegem os direitos trabalhistas, assim como as condições de trabalho e o exercício de suas profissões. Para exercer tais funções, como institui a Convenção nº81 da OIT, os inspetores do trabalho tem livre acesso, sem a necessidade de avisar previamente, aos estabelecimentos que estejam sendo submetidos a fiscalização, assim como a todos os locais do estabelecimento, aos quais entender necessária a inspeção.

Os Auditores Fiscais são divididos por setores, assim como os agentes de higiene e segurança do trabalho, distribuídos de acordo com áreas de inspeção, que terão dois ou mais Auditores, delimitadas por critérios geográficos. Sua distribuição ocorre mediante sorteios públicos, que serão realizados periodicamente, devendo, a

⁷⁴BRASIL, Decreto nº 4552, de 27 de dezembro de 2002. **Regulamento da Inspeção do Trabalho**. Art. 2º. Brasília, DF. Disponível em :< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm>. Acesso em: 28 de out de 2016.

⁷⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense 2015, p 1186.

fiscalização do trabalho, ser realizada em todas as empresas, estabelecimentos e locais de trabalho, sejam eles públicos ou privados, abrangendo desde os profissionais liberais, instituições sem fins lucrativos a embarcações estrangeiras, as quais se encontrem em águas de territórios nacionais, sendo realizada a qualquer horário e qualquer dia, podendo, a fiscalização, ser rotineira ou ocorrer mediante denúncia.⁷⁶

O Auditor Fiscal terá uma Carteira de Identidade Fiscal (CIF), a qual deverá ser apresentada antes do agente ingressar no estabelecimento, podendo, o Auditor, não apresentá-la quando verificar que a identificação poderá causar prejuízo à fiscalização, fazendo-a após a inspeção. Contudo, para exigir a apresentação de qualquer documento deverá se identificar, assim, os empregadores, tomadores e intermediadores de serviços ficam obrigados a permitir a presença dos Auditores Fiscais em seu estabelecimento para fins de fiscalização do trabalho, bem como entregar documentos e materiais, os quais dizem respeito às normas trabalhistas, quando solicitados pelo Auditor, como determina a RIT.

É preciso enfatizar que o agente de fiscalização só terá acesso à empresa, ficando excluída a residência, em respeito a inviolabilidade do domicílio. Porém, caso se identifique que em uma determinada residência se encontra uma empresa, não terá restrição ao seu acesso.⁷⁷

Segundo o artigo 18 da RIT, cabe ao Auditor Fiscal verificar o cumprimento das normas do Trabalho na empresa, como também inspecionar se esta cumpre as disposições legais relativas à saúde e segurança do trabalho, certificando-se que está sendo oferecida uma condição de trabalho digna aos prestadores de serviços. Também cabe verificar os registros das CTPs dos Trabalhadores, verificar a arrecadação do FGTS, acessando os livros de contabilidade, observando se estão sendo efetivados acordos e convenções coletivas, firmados entre empregados e empregadores, assim como acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, podendo examinar todos os documentos necessários à fiscalização, bem como os materiais a que dizem respeito. Poderão, também, interrogar empregadores, empregados e qualquer pessoa que acharem necessárias

⁷⁶ BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Decreto-Lei nº 5.442, de 01.mai.1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 31 de out de 2016.

⁷⁷ MANNRICH, Nelson. **Natureza, Limites e Finalidade da Inspeção do Trabalho. A Justiça do Trabalho e as Ações Relativas as Penalidades Administrativas**. Revista de Direito do Trabalho: RDT, v. 32, n. 121. Revista dos Tribunais Online. 2006. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 31 de out. 2016.

à inspeção, apreender, mediante termo, materiais, arquivos, livros e documentos para que possam ser examinados, inspecionar o funcionamento de máquinas, além da utilização dos equipamentos e das instalações.

É atribuído ao Auditor Fiscal analisar as situações em que sejam constatados riscos, dos quais possam trazer danos à saúde e segurança dos trabalhadores como, por exemplo, em caso de doenças ocupacionais ou acidentes de trabalho, indicando medidas que possam evitar tais danos, assim, notificando o responsável pelos trabalhadores, para que sejam cumpridas as obrigações e sanadas as irregularidades detectadas nas instalações ou métodos de trabalho. Se verificar que o risco é iminente, deverá expedir notificação que determine a imediata aplicação de medidas que busquem solucionar o problema.

Cabe também, ao Auditor, propor a interdição do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o embargo de obra, total ou parcial, quando detectar que existe uma situação de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física do trabalhador, além de outras obrigações dispostas no artigo 18 do RIT.

Poderá, o Auditor, lavrar Termo de Compromisso, do qual seja decorrente de procedimento especial de inspeção, onde a empresa irá cumprir determinações sem ser autuada, assim, se objetiva a orientação do fiscal para a empresa, visando o cumprimento das leis trabalhistas e com o intuito de prevenir e/ou sanar infrações, nesses casos, é concedido um prazo para que seja regularizada. Poderá também lavrar autos de infração em caso da inobservância de disposições legais e quando a infração for insanável, se tentarem impedir ou dificultarem a entrada do Auditor no estabelecimento, ou em caso de recusa para mostrar os documentos que a lei determina, dessa forma, estará o empregador sujeito a ser autuado.⁷⁸

O Auditor tem o dever de buscar que sejam seguidas as normas que regulamentam o Direito do Trabalho, também lhe é atribuída a função de orientar os empregadores como, por exemplo, levando em consideração o critério da dupla visita, o qual será aplicado quando forem estabelecidas novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, quando se tratar da primeira fiscalização em estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados, quando se tratar de estabelecimento ou local de trabalho com até dez trabalhadores, excerto quando for verificada infração por falta de registro de empregado ou de anotação da CTPS ou ocorrer reincidência em uma infração e que já houver sido autuada e, por fim, nos

⁷⁸ MARTINS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo: Atlas 2015, p. 742-743.

casos em que se tratar de microempresa e empresa de pequeno porte. Tal atuação tem caráter preventivo pois, se constitui na orientação.⁷⁹

Quando se trata de microempresa e empresa de pequeno porte, a orientação é o melhor caminho para sanar essas irregularidades pois, na maioria dos casos, os empregadores não conhecem as disposições legais, sendo importante a atuação dos Auditores para prevenção de danos aos direitos do empregados.

Salvo a hipótese de dupla visita (art. 627 da CLT) e o caso do art. 627-A da CLT (acrescentando a Medida Provisória 2.164-41/2001), a toda verificação em que o agente da inspeção concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração (art. 628 da CLT).⁸⁰

Caso verifique a existência de infração, deverá realizar a lavratura do auto de infração. Todas as empresas devem ter um livro de inspeção do trabalho, autorizado pelo MT, no qual o Auditor irá registrar que realizou sua inspeção, indicando hora e data em que deu início e terminou, também deverá determinar, no registro, o resultado da fiscalização e, caso existam irregularidades, essas deverão ser indicadas, como também as determinações feitas à empresa e o tempo estabelecido para a sua regularização, nesse caso, o prazo que o Auditor concede para que esta corrija as irregularidades.

2.3 Objetivos e Atuação da Fiscalização do Trabalho

A fiscalização do Trabalho tem o objetivo de buscar a preservação e assegurar o cumprimento das normas que regem os direitos trabalhistas, para impedir abusos e exploração dos trabalhadores, visualizando os interesses da coletividade e o equilíbrio social entre as classes da relação de trabalho, assim, deve orientar, vigiar e punir, em caso de infrações. Esse objetivo justifica ao Estado a sua intervenção nas relações privadas entre trabalhadores e empregadores, papel que não era atribuído ao Estado Liberal.

A convenção 81, da OIT, em seu artigo 3º, estabelece que a finalidade da Fiscalização do Trabalho consiste em assegurar o cumprimento de dispositivos legais no âmbito do trabalho, que diz respeito à proteção dos trabalhadores no exercício da profissão e condições de trabalho, orientação de empregados e

⁷⁹ BRASIL, **Regulamento da Inspeção do Trabalho**. Decreto nº 4552, de 27 de dezembro de 2002. Art. 23. Disponível em :< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm>. Acesso em: 01 de nov. de 2016.

⁸⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense 2015, p. 1190-1191.

empregadores sobre a aplicação da legislação trabalhista, bem como levar ao conhecimento das autoridades deficiências ou abusos praticados e não previstos em lei.⁸¹

A intervenção do estado é direcionada a garantir as liberdades fundamentais do trabalhador subordinado, o que não admite sua sujeição pessoal, não confundindo o seu trabalho com a pessoa do trabalhador, respeitando os direitos sociais com o intuito de garantir, de forma equilibrada, os interesses da relação entre empregador e empregado, efetivando as normas que regem essa relação e garantido seu cumprimento. A fiscalização é atribuída ao Estado de forma inderrogável, visando proteger a ordem econômica e social, onde a atividade fiscalizatória deve estabelecer seu equilíbrio no que diz respeito à orientação e punição, como também buscar solucionar conflitos e evitar danos à sociedade.⁸²

Assim, a atividade fiscalizatória tem o dever de proteger o trabalhador ao efetivar o Direito do Trabalho, sendo-lhe atribuído o poder de polícia especial, essa atividade é destinada à Administração Pública do Trabalho, voltada a assegurar o interesse público, na ordem social e econômica. Seus agentes de fiscalização devem submissão a limites traçados para a administração pública em geral e limites específicos atribuídos por leis específicas aos órgãos de Fiscalização do Trabalho como, por exemplo, a RIT e, aos limites agregados aos poderes e deveres da administração pública, são atribuídos os princípios estabelecidos na Constituição Federal, como os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.⁸³

Se as normas do direito trabalhista forem desconsideradas na relação de trabalho, irá causar dano a sociedade pois, trata-se de um problema público, que causa danos à coletividade de trabalhadores e, não apenas parte da sociedade, sendo assim, a fiscalização consiste em uma política pública cuja intenção é velar pela efetivação dos direitos e garantias dos trabalhadores.⁸⁴

⁸¹ OIT, Convenção n. 81. **Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio. Art. 3º.** Genebra, 1947. Disponível em: < http://www.oit.org.br/node/457#_ftnref1>. Acesso em: 04 de nov. 2016.

⁸² MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho. Revista de Direito do Trabalho.** Vol. 91. 1995. Revista dos Tribunais Online. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 31 de out de 2016.

⁸³ MANNRICH, Nelson. **Natureza, Limites e Finalidade da Inspeção do Trabalho. A Justiça Do Trabalho e as Ações Relativas as Penalidades Administrativas.** Revista de Direito do Trabalho: RDT, v. 32, n. 121, Revista dos Tribunais Online. 2006. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 31 de out. 2016.

⁸⁴ SOUZA, José Washington Nascimento. **A fiscalização do Trabalho como Política Pública de Proteção dos Direitos do Trabalhador.** Disponível em: < <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=de9d96171258bf94>>. Acesso em: 05 de nov. 2016.

Cabe ressaltar que o direito trabalhista é garantido pelo Estado de duas formas, sendo por meio judicial, pelo qual mediante a Justiça do Trabalho assegura o direito pleiteado, e pela forma administrativa, a qual é encarregada da fiscalização do cumprimento desses direitos.⁸⁵

A fiscalização do trabalho é realizada de diversas formas, as quais direcionam as SRT's. A primeira forma é a fiscalização dirigida, a qual é fruto do planejamento da SIT ou SRT, que pode ser acionada individualmente ou em grupo e é realizada mediante determinações da autoridade competente, podendo ter a participação, quando possível, de sindicatos dos trabalhadores. O segundo tipo de fiscalização é a fiscalização indireta, a qual se volta para realizar a análise de documentos, assim os empregadores recebem uma notificação, pelo sistema de notificação via postal, para que leve a documentação à SRT, com a determinação de data e horário, para tal atividade é designado o Auditor Fiscal, mediante Ordem de Serviço. Outro tipo de fiscalização é aquela destinada a investigar acidentes de trabalho, com o objetivo de buscar as causas que contribuíram para o acidente, bem como os responsáveis.⁸⁶

O quarto tipo é a fiscalização imediata, ocorre quando o Auditor estiver diante de casos em que o trabalhador estiver vulnerável a riscos iminentes ou infrações constantes, como infrações que sejam difíceis de comprovar futuramente. Outra modalidade de fiscalização ocorre mediante denúncia, essa, tem prioridade na apuração, pois decorre de risco grave onde há a reclamação que poderá ser do trabalhador ou da entidade sindical e, finalmente, a atividade especial que é assegurada para resolver conflitos coletivos entre empregados e empregadores, com a finalidade de orientar, prevenir e sanar infrações, onde estabelecem termos de compromisso para efetivar o cumprimento das leis trabalhistas.⁸⁷

Os agentes de fiscalização podem atuar de duas formas, tendo discricionariedade sobre o caso concreto, portanto, cabe ao MT desempenhar sua atuação sobre o poder de polícia de forma preventiva ou repressiva com a finalidade de sanar os vícios que poderão ocorrer ou punir as infrações que já ocorreram no âmbito do trabalho. “A inspeção federal do trabalho tem por incumbência orientar a

⁸⁵ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Relação de Emprego Controvertida, Fiscalização Trabalhista e Jurisdição**. *Revista de Direito do Trabalho*. Vol. 110 . 2003. Revista dos Tribunais Online. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app>>. Acesso em: 07 de nov.2016.

⁸⁶ SINDEC GARANHUNS. **Fiscalização do Trabalho – Procedimentos**. Garanhuns. 2014. Disponível em: <<http://sindecgus.blogspot.com.br/2014/02/fiscalizacao-do-trabalho-procedimentos.html>>. Acesso em: 07 de nov. 2016.

⁸⁷ MACHADO, José Manoel. **A Fiscalização do Trabalho Frente à Flexibilização das Normas Trabalhistas**. *Revista Jus Navigandi*, Teresina, n. 644, 13 abr. 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6599>>. Acesso em: 07 de nov. 2016

respeito do cumprimento da legislação trabalhista, regularizar as condutas passíveis de correção e sancionar as violações das normas de proteção do trabalho.”⁸⁸

Na atuação preventiva, o poder de polícia através dos regulamentos age com a intenção de padronizar as condutas dos indivíduos, concedendo ou não licenças e autorizações. (...) E por fim, existe a atuação repressiva a qual se detém a aplicar a sanção naquele que comete ilícito administrativo. Neste sentido, a sanção imposta ao administrado depende muito da atividade a qual está em desconformidade com o interesse público. Assim, o administrado pode ser advertido, multado, ter seu estabelecimento interditado ou até mesmo demolido.⁸⁹

Quando atua de forma preventiva, busca evitar o dano, ou seja, orientar e fornecer informações para que sejam seguidas, visando regular as condutas para o cumprimento do direito do trabalho, com o objetivo de estimular o empregador a cumprir os dispositivos legais e com o intuito de promover uma conciliação com o empregador que comete ilicitudes, de forma que, quando observadas as ilicitudes, os infratores tem a chance de adequar sua conduta, antes que possam sofrer uma penalidade financeira pelos Auditores Fiscais do trabalho.⁹⁰

A atuação preventiva é desempenhada pelo MT quando desenvolve a atividade de vigilância e orientação, sendo realizada pelo Auditor quando atua internamente e externamente. Assim, visa oferecer informações e aconselhar empregados e empregadores, prestar assistência na homologação dos termos de rescisão contratual com empregados com mais de um ano de atividade laboral, observar a movimentação do FGTS, orientar sobre as condições de trabalho, jornada de trabalho e meio ambiente do trabalho.⁹¹

O critério da dupla visita assegura que o Auditor Fiscal irá orientar, na primeira visita, o empregador, para observar o cumprimento das normas, onde estabelecerá o que deve ser realizado para a empresa se adequar ao texto legal, indicando medidas para sanar as irregularidades, assim como evitar danos à saúde

⁸⁸ GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Relação de Emprego Controvertida, Fiscalização Trabalhista e Jurisdição**. Revista De Direito do Trabalho. Vol. 110 . 2003. Revista dos Tribunais Online. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app>>. Acesso em: 07 de nov. de 2016.

⁸⁹ CAMARA, Franciele Da Silva. **O Poder de Polícia**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 70, nov. 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6944>. Acesso em: nov. 2016.

⁹⁰ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Padrão de Atuação da Fiscalização do Trabalho no Brasil: Mudanças e Reações**. 2014. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/21284/12651>>. Acesso em: 07 de nov. de 2016.

⁹¹ SOUZA, José Washington Nascimento. **A fiscalização do Trabalho como Política Pública de Proteção dos Direitos do Trabalhador**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=de9d96171258bf94>>. Acesso em: 05 de nov. de 2016.

e segurança dos trabalhadores, estabelecendo um prazo para regularizar a situação por meio do termo de notificação.

A atuação repressiva se constitui pelas autuações, quando identifica-se irregularidades, as quais são frutos da má fé dos empregadores, que buscam enriquecer diante de fraudes trabalhistas e exploração do trabalho ou em virtude inobservância dos dispositivos legais, que dificultam a atuação dos Auditores ou reincide nas condutas notificadas.

Nesse caso, será lavrado o auto de infração, impondo sanções e punindo os empregadores. São as punições pecuniárias, com o objetivo de reprimir a conduta infringente do empregador contra os dispositivos legais, ou seja, é a imposição de perda financeira, como também a interdição do estabelecimento ou equipamento para que o empregador tome medidas que regularizem as suas condutas, gerando impactos financeiros pois, a empresa ficará paralisada sem gerar lucro até que se adeque às exigências, ocorrendo interdições quando oferecer risco à saúde e segurança do trabalhador.⁹²

Depois de concedido o tempo de adequação e o empregador não cumprir o que fora determinado e reincidir no erro depois da orientação promovida pela auditoria, sofrerá sanção pecuniária.

⁹² FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Padrão De Atuação Da Fiscalização Do Trabalho No Brasil: Mudanças e Reações.** 2014. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article> >. Acesso em: 07 de nov de 2016.

CAPÍTULO 3. O PAPEL DOS ÓRGÃOS FISCALIZADORES NA CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS JUSTRABALHISTAS

3.1 Das Infrações que Violam o Direito do Trabalho

O principal objetivo das ações fiscais do trabalho é combater as irregularidades e infrações que envolvem o âmbito do labor, a SIT deve buscar erradicar a exploração do trabalho, a sujeição pessoal do trabalhador, os assédios ao trabalhador e os artifícios usados pelos empregadores para não seguir ou respeitar as regras que regem os direitos dos trabalhistas, bem como, reduzir a desigualdade social e econômica. Neste tópico, abordaremos as infrações recorrentes na relação de emprego e os danos causados ao trabalhador e ao direito, em razão do detrimento do trabalho decente e desrespeito à dignidade da pessoa humana.

As infrações que atingem um alto índice de trabalhadores rurais e urbanos em diferentes categorias profissionais foram identificadas por meio da análise de dados disponibilizados pelo MT, sendo constatado, segundo essas pesquisas, que o trabalho informal é a irregularidade que mais atinge os trabalhadores e o Direito do Trabalho, em sua consequência, várias normas são ignoradas nas relações de trabalho, sendo a ação fiscal, que busca sanar essa informalidade, realizada mediante a imposição do registro dos trabalhadores. Outras infrações também identificadas, estão na movimentação do FGTS pelas empresas, no desrespeito à saúde e segurança do trabalhador e, também, na manutenção e promoção do trabalho infantil e do trabalho escravo.⁹³

Dessa forma, como já identificado, o problema que mais atinge o trabalho no Brasil, cujos índices são altíssimos nas estatísticas da fiscalização, é a informalidade do trabalho, na qual os trabalhadores realizam suas atividades laborais sem o devido contrato ou registro de trabalho, o que lesa profundamente o direito trabalhista e também o previdenciário, pois retira do trabalhador o direito aos seguros.

⁹³ MTE. **Resultados da Fiscalização do Trabalho - Nível Brasil - 2003 a 2015**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/geral/estatisticas.htm>>. Acesso: 09 de nov. de 2016.

Segundo os dados do MT, o Brasil possuía “[...] mais de 16 milhões de trabalhadores informais”⁹⁴ em 2015. Nesse mesmo ano, 249.649 (duzentos e quarenta e nove mil e seiscentas e quarenta e nove) empresas foram fiscalizadas, das quais foram registrados, sob ação fiscal, 448.858 (quatrocentos e quarenta e oito mil e oitocentos cinquenta e oito) trabalhadores que não tinham registros, entre estes os trabalhadores rurais, pessoas com deficiência e aprendizes.⁹⁵

Desse modo, se comparados os dados acima mencionados, percebe-se que diante da estimativa de 16 milhões de trabalhadores informais, apenas 448.858 (quatrocentos e quarenta e oito mil e oitocentos cinquenta e oito) desses trabalhadores foram alcançados pela fiscalização e tiveram sua situação regulamentada, por outro lado, é nesse mesmo parâmetro que identifica-se que a inspeção conseguiu regularizar a situação desses 448.858 (quatrocentos e quarenta e oito mil e oitocentos cinquenta e oito) trabalhadores.

Essas situações de trabalhadores sem registros, burlam as determinações legais, como o artigo 41 da CLT, pois estabelece que: “Em todas as atividades será obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, conforme instruções a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho”⁹⁶. Portanto, é obrigatório o registro do trabalhador e, caso a empresa não o faça, poderá receber multa administrativa dirigida pelo Auditor Fiscal do trabalho ao identificar a irregularidade.

A falta de registro do empregado não se vincula apenas ao problema específico que diz respeito à identificação da vida laboral, mas a uma série de fraudes aos direitos e garantias dos trabalhadores, os quais são privados das prerrogativas que regem a relação de trabalho, ou seja, ficam desprotegidos, sem usufruir do amparo garantido nas normas trabalhistas. Sendo assim, o trabalhador informal está fora da segurança que é fruto do vínculo empregatício.

São vários os motivos que desencadeiam essa informalidade, entre eles, a alta tributação sobre as empresas pois, o empregador enxerga na informalidade uma maior vantagem financeira, desse modo, o registro não é efetuado na tentativa dos empregadores se eximirem das consequências e obrigações vindas do contrato de

⁹⁴ MTE. **Inspeção Do Trabalho**. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/fiscalizacao-combate-informalidade/inspecao-do-trabalho>>. Acesso: 16 de fev. 2017.

⁹⁵ MTE. **Resultados da Fiscalização do Trabalho - Nível Brasil - 2003 a 2015**. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/fisca_trab/estatisticas.htm>. Acesso: 09 de nov. de 2016

⁹⁶ BRASIL. **Consolidação Das Leis Trabalhistas**. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, Art. 41, Caput. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso: 09 de nov. 2016.

trabalho e dos impostos a ele atribuídos. No caso dos trabalhadores, estes se submetem a tais condições de trabalho em virtude da falta de oportunidades e desemprego. Outro fator, é a forma rigorosa de direcionar a relação de emprego por parte da legislação do trabalho no Brasil e, também, em contrapartida, a fragilidade dessas relações trabalhistas, das quais temos muita instabilidade, onde a ausência de fiscalização do estado e dos sindicatos contribui diretamente para a informalidade, bem como, a falta de informação ao trabalhador e ao empregador, o que é um grave problema social.⁹⁷

Assim, a supressão de registro na CTPS causa inúmeros danos aos trabalhadores, que são destituídos de direitos que lhes são assegurados. Esses danos são diretamente infringentes às leis do trabalho pois, o trabalhador terá inúmeras desvantagens decorrentes da fraude na relação de emprego, como não conseguir obter a aposentadoria ou ser privado dela no tempo que teria direito, não ter auxílio doença, férias remuneradas, licença maternidade, horas extras, segurança financeira em caso de acidentes de trabalho, estabilidade, não tendo depósitos no FGTS, sem direito a receber o seguro-desemprego, bem como, não conseguindo comprovar o tempo de serviço e a atividade exercida, ou seja, não possuindo registro sobre a atividade laboral desempenhada.⁹⁸

De utilização obrigatória pelo empregado urbano e rural, a CTPS possui também referência expressa para empregado aprendiz (art. 428§ 1º, CLT); trabalhador autônomo (Lei 4886/65); o empregado doméstico (art. 2º, Lei 5859/72); temporários (art. 12. § 1º, Lei 6019/74); treinador profissional (art. 6º, Lei 8650/93); atletas de futebol (art. 128, § 1º, Lei 9615/98), entre outros.⁹⁹

Para segurança do trabalhador contra a informalidade, é imprescindível que possua a CTPS, que é emitida pelas Superintendências Regionais do Trabalho ou por meio de convênios com órgãos federais, estaduais e municipais da administração direta e indireta, vale salientar que a informalidade é, também, a falta de informação dos serviços prestados na carteira de trabalho.

As anotações são referentes à vida profissional do trabalhador, será apresentada obrigatoriamente, para registro, pelo empregador ao trabalhador, este

⁹⁷ DESTRO, Ernesto Fabrício. **Aspectos Relevantes do Trabalho Informal no Brasil**. 2003. Disponível em: < <http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/155/156>>. Acesso em: 10 de nov. de 2016.

⁹⁸ FRANÇA, Poliany de Matos Goulart. **Trabalhador Sem Carteira Assinada, Saiba Seus Direitos**. Jusbrasil.2016. Disponível em: <<http://pppolyg1.jusbrasil.com.br/artigos/372891266/trabalhador-sem-carteira-assinada-saiba-seus-direitos>>. Acesso em: 10 de nov. de 2016.

⁹⁹ CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa; JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito Processual do Trabalho**, 6ª edição, São Paulo: Atlas, 2013, p. 1391.

terá um prazo de 48 horas para anotar a data de admissão, a remuneração e, quando existir, as condições especiais de trabalho. Já as anotações quando referentes à informações da vida profissional, serão realizadas na data base, a qualquer tempo, quando solicitadas pelo trabalhador, no caso de rescisão contratual ou quando necessária a comprovação na previdência social. Destacando-se que, quando o empregador não efetuar tais registros ou recusar-se, o Auditor Fiscal do trabalho irá lavrar auto de infração, comunicando-o ao órgão competente para que seja regida a anotação pois, essas anotações servem para comprovar o vínculo empregatício.¹⁰⁰

Assim, só é possível à Inspeção do Trabalho cumprir sua missão de verificar o fiel cumprimento do art. 41 da CLT se ela puder analisar a relação entre a empresa e os trabalhadores que lhe prestam serviço, o que efetivamente é feito. Existindo a relação de emprego, e não atendidos os pressupostos de outra forma de contratação, ainda que formalizada, o empregador está obrigado a registrar os empregados, o que, não sendo observado, caracteriza o descumprimento do art. 41 da CLT, ensejando a aplicação das sanções cabíveis. Se a relação de emprego existente se encontra dissimulada por contrato diverso não correspondente à realidade fática verificada pela análise das características do serviço prestado, a formalização simulatória (de trabalho temporário, de estágio, de sociedade, de terceirização, firmado com outra empresa prestadora de serviço, com cooperativa de trabalho ou com trabalhador autônomo, etc.), não pode ter reconhecido o efeito de afastar o vínculo existente e as obrigações daí decorrentes.¹⁰¹

Cabe à fiscalização do trabalho uma análise sobre o vínculo empregatício em uma prestação de serviço, caso constate, o Auditor Fiscal, a fraude na relação de emprego e verifique a existência do vínculo e o não cumprimento do artigo 41 da CLT, lavra auto de infração em virtude da falta de registro dos empregados, que serão obrigados realiza-los sobre pena de multa pecuniária.

O recolhimento do FGTS também é uma infração cujos índices são altos, segundo os dados analisados das 249.649 (duzentos e quarenta e nove mil e seiscentas e quarenta e nove) empresas fiscalizadas no ano de 2015. No Brasil foram lavradas 19.537 (dezenove mil quinhentas e trinta e sete) notificações sobre a ação fiscal, onde o valor total notificado foi R\$ 2.020.011.809,00 (dois bilhões e vinte

¹⁰⁰ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense 2015, p 882-884.

¹⁰¹ SILVA, Airton Marinho; SEBASTIÃO, Alex Keine de Almeida. **Estudos Sobre a Emenda 94 ao plc 20/06 seus Desdobramentos para a Fiscalização do Trabalho e os Prejuízos Para a Classe Trabalhadora Brasileira**. 2006. Disponível em: <<http://www.aafitmg.org.br/media/txt/emenda94.doc>>. Acesso em: 10 de nov. de 2016.

milhões e onze mil e oitocentos e nove reais) e, só em dezembro deste mesmo ano, foram 1.972 (um mil quatrocentos e setenta e duas) notificações lavradas.¹⁰²

O FGTS é um depósito bancário, pecuniário e compulsório, feito pelo empregador em benefício do empregado, como uma espécie de poupança a qual pode ser efetuado o saque nas hipóteses previstas em lei, sendo considerado um fundo social que visa favorecer o empregado.¹⁰³

FGTS é um depósito de 8% do salário de um trabalhador feito pelo empregador e coletado pelo governo federal. O trabalhador pode recolher o FGTS quando termina a relação de trabalho com seu empregador, quando se aposenta e também em caso de doença grave (AIDS, câncer) ou estágio terminal, em caso de calamidade pública reconhecida pelo governo ou caso o trabalhador queira usar os recursos para adquirir casa própria. Trabalhadores autônomos e temporários não têm direito a esse benefício.¹⁰⁴

A Lei 8.036/1990 determina que o depósito do FGTS deve ser efetuado até o dia sete de cada mês, com o valor correspondente a 8% da remuneração paga ao trabalhador no mês antecedente. A ausência do recolhimento do FGTS constitui o descumprimento das normas do Direito do Trabalho e gera prejuízos ao trabalhador pois, é direito desse ser assegurado pelo benefício, que corresponde ao seu tempo trabalhado.

Cabe ao MT a vigilância sobre o recolhimento desse benefício, bem como a orientação sobre sua movimentação, em nome da Caixa Econômica Federal, principalmente para verificar infrações e débitos decorrentes da conduta lesiva ou omissiva do empregador ou tomador de serviço, assim, por meio das notificações, adverte-os para que realizem e comprovem que efetuaram os depósitos, caso o empregador fraude, simule, utilize-se de artifícios, resista, de alguma forma evite a fiscalização ou análise dos documentos, desacate o Auditor Fiscal ou tenha reincidência, em alguma infração notificada, sofrerá sanção que decorrerá de multa administrativa duplicada.¹⁰⁵

¹⁰² MTE. **Resultados da Fiscalização do Trabalho - Nível SRTE - Acumulado 2008/2015**. Disponível em: < http://acesso.mte.gov.br/fisca_trab/resultados-da-fiscalizacao-do-trabalho-nivel-srte-acumulado-2008-2010.htm>. Acesso em: 10 de nov. 2016.

¹⁰³ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense 2015, p 845-847.

¹⁰⁴ OIT. **As Boas Práticas da Inspeção do Trabalho no Brasil: A Inspeção do Trabalho no Brasil: pela Promoção do Trabalho Decente**. 2010. Disponível em: <<http://www.oit.org.br/content/boas-pr%C3%A1ticas-da-inspe%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-no-brasil-inspe%C3%A7%C3%A3o-do-trabalho-no-brasil-pela-promo%C3%A7%C3%A3o>>. Acesso em: 13 de out de 2016.

¹⁰⁵ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense 2015, p. 1092- 19097.

Outra infração identificada nos resultados da fiscalização do trabalho no Brasil em 2015, e cuja a preocupação é enfatizada não apenas pelo MT como também pelos Órgãos Internacionais do Trabalho, é o trabalho infantil.¹⁰⁶

Como já mencionado no primeiro capítulo desta monografia, com a revolução industrial, o trabalho de crianças e mulheres passou a ser explorado nas fábricas, com jornadas e condições de trabalho abusivas e que prejudicavam a saúde, o que trazia riscos à integridade física e psicológica das crianças. Assim, a inspeção tinha o objetivo de reduzir a exploração desse trabalho, por isso a promoção do trabalho decente estabelecido na OIT tem em seus objetivos a abolição do trabalho infantil.

A convenção nº 5 da OIT, em 1919, já estabelecia o limite da idade mínima de 14 anos para o trabalho, o Brasil é referência internacionalmente em buscar prevenir e eliminar o trabalho infantil pois, desde 1990, identificou o problema e decidiu enfrenta-lo, sendo um dos primeiros a adotar o Programa para Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC), na OIT.¹⁰⁷

Assim, o país identificou que o trabalho infantil traz uma série de danos sociais, tal exploração compromete a saúde das crianças e o seu desenvolvimento atinge não apenas os direitos trabalhistas, como também a legislação que protege os direitos da criança e do adolescente, além de ferir, também, a Constituição Federal que estabelece, como dever da família, do Estado e da sociedade, assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem com prioridade o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e, que nenhuma criança ou adolescente será alvo de exploração, violência, opressão e outros. Ainda determina a legislação brasileira, a proibição do trabalho do menor de 14 anos e, apenas quando aprendiz, é permitido o trabalho de jovens de 16 à 18 anos.¹⁰⁸

Mesmo com esse aparato legislativo para o combate ao trabalho infantil, segundo o resultado da fiscalização realizada em 2015, de 7.263 (sete mil, duzentas e sessenta e três) ações fiscais foram encontradas 7.200 (sete mil e duzentas) crianças/adolescentes em situação de trabalho, as quais foram resgatadas e

¹⁰⁶ MTE. **Resultados da Fiscalização do Trabalho - Nível SRTE - Acumulado 2008/2015**. Disponível em: < http://acesso.mte.gov.br/fisca_trab/resultados-da-fiscalizacao-do-trabalho-nivel-srte-acumulado-2008-2010.htm>. Acesso em: 10 de nov. 2016.

¹⁰⁷ OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Trabalho Infantil no Brasil**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-infantil/lang--pt/index.htm>>. Acesso em: 10 de nov. de 2016.

¹⁰⁸ GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense 2015, p. 1092- 19097.

afastadas pela fiscalização.¹⁰⁹ Já no período de 2003 a 2015, foram resgatadas, por meio da fiscalização, 97.299 (noventa e sete mil e duzentas e noventa e nove) crianças da exploração do trabalho.¹¹⁰

Contudo, “[...] segundo os dados da PNAD/IBGE 2013, ainda há 2,7 milhões de crianças e adolescentes entre 5 e 17 anos em situação de trabalho”¹¹¹, comparando essa estimativa com os dados acima mencionados, o combate ao trabalho infantil, no Brasil, é quase uma fantasia, pois os números do alcance fiscal são baixos, em doze anos de ações fiscais apenas 97.299 (noventa e sete mil e duzentas e noventa e nove) crianças foram resgatadas, o que é um número muito abaixo do esperado para erradicar esta exploração, principalmente diante da estatística apresentada pelo IBGE no ano de 2013.

Além disso, se associarmos as 2,7 milhões de crianças submetidas a exploração do trabalho, em 2013, com as 7.432 (sete mil, quatrocentos e trinta e duas) crianças e adolescentes encontrados e afastados, pela fiscalização, da situação de trabalho, neste mesmo ano, identifica-se que o resultado é muito abaixo do esperado, sendo pouquíssimas crianças e adolescentes beneficiados com a ação fiscal.¹¹²

Outra infração ao Direito do Trabalho, identificada nas operações de fiscalização móvel, é o Trabalho Escravo, estando presente nas relações de trabalho em número inferior aos outros danos. Porém, as consequências deixadas aos seres humanos sujeitos a essa exploração são as mais devastadoras, de 140 (cento e quarenta) operações e 257 (duzentos e cinquenta e sete) estabelecimentos inspecionados pelas fiscalizações móveis para erradicação do trabalho escravo, em 2015, foram resgatados 712 (setecentos e doze) trabalhadores em condições de exploração escravista. Já de 2003 à 2015, foram resgatados um total de 41.779 (quarenta e um mil setecentos e setenta e nove) trabalhadores, na fiscalização móvel, em 3.383 (três mil trezentos e oitenta e três) estabelecimentos fiscalizados.¹¹³

¹⁰⁹ MTE. **Ações de Fiscalização Alcançaram 7.200 Crianças e Adolescentes em 2015**. 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/1463-acoes-de-fiscalizacao-alcancaram-7-200-criancas-e-adolescentes-em-2015>>. Acesso em: 05 de fev. 2017.

¹¹⁰ MTE. **Resultados da Fiscalização do Trabalho - Nível Brasil - 2003 a 2015**. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/fisca_trab/estatisticas.htm>. Acesso em: 09 de nov. de 2016.

¹¹¹ MTE. **Histórico**. 2015. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/fiscalizacao-combate-trabalho-infantil/historico>>. Acesso em 09 de nov. de 2016.

¹¹² MTE. **Resultados da Fiscalização do Trabalho - Nível Brasil - 2003 a 2015**. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/fisca_trab/estatisticas.htm>. Acesso em: 09 de nov. de 2016.

¹¹³ MTE. **Resultados da Fiscalização do Trabalho - Nível Brasil - 2003 a 2015**. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/fisca_trab/estatisticas.htm>. Acesso em: 09 de nov. de 2016.

“O Brasil tem 155,3 mil pessoas em situação análoga à escravidão, segundo o relatório Índice de Escravidão Global 2014, da Fundação Walk Free,”¹¹⁴ Assim, se comparado esse dado com o resultado da fiscalização do trabalho em 2014, onde foram resgatados 1.560 (um mil, quinhentos e sessenta) trabalhadores, entende-se que o produto dessa inspeção representa um número extremamente inferior a quantidade de pessoas que sofrem com o trabalho escravo no Brasil, pois, aproximadamente, só 1,00% (um por cento) desses trabalhadores foram afastados de tal condição.¹¹⁵

A OIT estima que 20,9 milhões de pessoas são vítimas de trabalho forçado em todo o mundo. Isso representa cerca de três em cada 1.000 pessoas da população mundial atual. Destas, 90% são exploradas por pessoas físicas e jurídicas na economia privada, enquanto 10% são forçadas a trabalhar pelo Estado, por grupos militares rebeldes ou em prisões, em condições que violam as normas fundamentais da OIT. A exploração sexual forçada afeta 22% de todas as vítimas, enquanto a exploração laboral atinge 68%. A estimativa da OIT mostra como o fenômeno afeta diferentes grupos de pessoas: 55% de todas as vítimas são mulheres e meninas, enquanto 45% são homens e meninos. As crianças constituem cerca de um quarto de todas as vítimas.¹¹⁶

O trabalho escravo encontra-se nas mais diversas regiões do mundo e em todas as formas de economia, essa infração fere, de maneira incisiva, o princípio da dignidade da pessoa humana e os direitos fundamentais, de modo que as pessoas são obrigadas a trabalhar mediante a imposição por uso de violência, intimidação, servidão por dívidas, retenção de documentos pessoais, como passaporte, ou quando ameaçadas por denúncias às autoridades de imigração. Também, é caracterizando trabalho escravo o tráfico de pessoas, quando a liberdade do indivíduo for restringida, houver a retenção de salários e diante da exploração sexual ou dívidas fantasiadas que os trabalhadores não conseguem quitar.¹¹⁷

No Brasil o trabalho escravo não é apenas uma infração às leis do trabalho, é crime, sendo fato típico, antijurídico e culpável, com pena de 2 a 3 anos de reclusão, estabelecido no artigo 149 do Código Penal, que em seu caput prevê que:

¹¹⁴ ROCHA, Adão. **Escravidão Atinge 155,3 Mil Pessoas No País**. 2014. Disponível em: <<http://direitodeconhecerodireito.webnode.com/news/levantamento-esta-em-relatorio-dawalkfree%2csegundo-o-qual-houve-queda-de-trabalhadores-nessas-condi%C3%A7%C3%B5es-em-2014>>. Acesso em: 02 de fev. 2017.

¹¹⁵ MTE. **Resultados da Fiscalização do Trabalho - Nível Brasil - 2003 a 2015**. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/fisca_trab/estatisticas.htm>. Acesso em: 09 de nov. de 2016.

¹¹⁶ OIT, Organização Internacional do Trabalho. **Quantas pessoas estão presas no trabalho forçado?**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393068/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 10 de nov de 2016.

¹¹⁷ OIT, Organização Internacional do Trabalho. **O que é trabalho forçado?**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 10 de nov de 2016.

Reduzir alguém à condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.

Dessa forma, o país conta com instrumentos que buscam abolir o trabalho escravo, o qual é uma chaga que há centenas de anos está presente na sociedade. Para cumprir tal objetivo, o MT instaurou alguns institutos, entre eles, o Grupo Especial de Fiscalização Móvel (GEFM), que é um dos principais instrumentos da administração pública do trabalho no combate ao trabalho escravo, encarregados de promover a fiscalização do trabalho no campo e nas cidades. Também existe a Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), a qual tem como função coordenar e avaliar a inclusão de ações que foram estabelecidas no Plano Nacional para o Combate ao Trabalho Escravo, acompanha a tramitação de projetos de lei no congresso nacional e analisa propostas de estudos sobre referido tema no Brasil. Outro instituto, são as Comissões Estaduais para Erradicação do Trabalho Escravo (COETRAEs), que exerce essas funções em âmbito estadual.¹¹⁸

É devido a estas inúmeras formas de fraudar e infligir as leis, que se identifica a necessidade da fiscalização, bem como sua atuação contundente com a função de prevenir, reprimir e punir as irregularidades. Porém, as ações fiscais não conseguem obter um resultado relevante diante da demanda de infrações que acometem o Direito do Trabalho no país, além de existirem diversos aspectos que não contribuem, retardam ou, até mesmo, excluem as possibilidades de alcançar um número maior de trabalhadores e empresas no Brasil, os quais serão abordados no próximo tópico.

3.2 Aspectos que Dificultam a Efetividade da Fiscalização e os Caminhos Apontados para se Obter Resultados mais Eficazes

Existem inúmeros fatores que dificultam o trabalho da fiscalização, retirando o seu poder sobre a relação de trabalho, tais fatores reduzem a efetividade da fiscalização e trazem dúvidas quanto a eficiência dos órgãos que são competentes para realizarem essa atividade. Assim, quem sai prejudicado é o trabalhador que

¹¹⁸ MPT, Ministério Público do Trabalho Procuradoria Geral. **Combate ao Trabalho Escravo**. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/assuntos/conatrae/programas/comissao-nacional-para-a-erradicacao-do-trabalho-escravo>>. Acesso em: 10 de nov. de 2016.

sofre com a exploração no trabalho ou que não possui informação e muito menos orientação sobre os seus direitos e garantias assegurados na legislação, sendo dele usurpado direitos como o seguro desemprego, décimo terceiro salário, férias, horas extras, licença maternidade-paternidade, entre tantas outras prerrogativas assumidas na relação de emprego.

Também é importante mostrar os caminhos para reduzir os riscos de infrações, promover a fiscalização como política pública, como também sanar as já existentes, em virtude de proteger, garantir e buscar uma maior abrangência e alcance da fiscalização trabalhista, para manter e melhorar as condições do trabalho decente e estabelecer o trabalho digno.¹¹⁹

Não é unicamente sobre o trabalhador que incidem as consequências mas, também, sobre a sociedade como um todo, pois as infrações contra o Direito do Trabalho fere o respeito aos interesses coletivos, cujo objetivo é estabelecer o trabalho digno, ou seja, sem ferir aqueles que prestam a atividade laboral em troca de remuneração para garantir o seu sustento. Nessa prerrogativa, o Estado também perde com as infrações pois, reduzem o recolhimento de tributação, uma vez que, os impostos são ignorados, no caso da informalidade trabalhista, por exemplo, há uma grande sonegação de imposto por parte do empregador.

Entre estes fatores, existem os de responsabilidade do MT, que necessitam de uma maior atenção pois, tal órgão é responsável por efetivar as normas do labor. Para verificar as dificuldades que assombram o cumprimento do Direito do Trabalho, foi realizada uma análise de dados sobre os resultados das fiscalizações.¹²⁰

Em 2015, foram fiscalizadas 249.649 (duzentas e quarenta e nove mil seiscentas e quarenta e nove) empresas, neste mesmo ano o número de Auditores Fiscais do trabalho era de 2.549 (dois mil quinhentos e quarenta e nove) agentes, com uma média de 98 (noventa e oito) empresas por Auditor ao longo do ano.¹²¹ Tal situação demonstra o número absurdamente baixo de empresas fiscalizadas pois,

¹¹⁹ SOUZA, José Washington Nascimento. **A fiscalização do Trabalho Como Política Pública de Proteção dos Direitos do Trabalhador.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=de9d96171258bf94>>. Acesso em: 05 de nov de 2016.

¹²⁰ Os referidos dados são identificados no site do Ministério do Trabalho e Emprego, o qual disponibiliza estatísticas referentes a Fiscalização do Trabalho. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/geral/estatisticas.htm>>. Acesso: 09 de nov. de 2016.

¹²¹ MTE. **Resultados da Fiscalização do Trabalho - Nível Brasil - 2003 a 2015.** Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/fisca_trab/estatisticas.htm>. Acesso em: 09 de nov. de 2016.

segundo dados do “empresômetro”¹²², em 2015, o Brasil possuía 17.894.605 (dezessete milhões e oitocentos e noventa e quatro mil e seiscentas e cinco) empresas. Por meio dessa análise, constatamos que apenas 1,4% (um vírgula quatro por cento) das empresas foram fiscalizadas.

Esse baixo número de estabelecimentos inspecionados tem, também, como causa, a pouca disponibilidade de agentes de fiscalização trabalhista que, no Brasil, é um problema que se estende há alguns anos e influi claramente no alcance da fiscalização e sua efetividade, afinal, seu principal instrumento para firmar suas competências são os servidores encarregados do funcionamento dos órgãos de fiscalização, seja no âmbito interno ou externo e, principalmente, nas unidades descentralizadas, como as SRTs. Assim, esse déficit na quantidade de agentes compromete diretamente a eficiência da fiscalização pois, com o seu número abaixo da necessidade local, passa a ser insuficiente, onde poucas empresas serão alcançadas e poucos trabalhadores resgatados de situações de risco, exploração e abuso.

Dos dados acima mencionados, verifica-se que a média de empresas por Auditores Fiscais do Brasil, no ano de 2015, eram de 98 (noventa e oito) empresas ao longo do ano, ou seja, se o número de agentes dobrassem, seriam cerca de 196 (cento e noventa e seis) empresas alcançadas por ano, o que já seria uma grande contribuição para o mundo do trabalho.

Também se observa nas estatísticas, disponibilizadas pelo Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), a redução no número de Auditores no Brasil desde 2010, onde havia 3.061 (três mil e sessenta e um) agentes de fiscalização do trabalho no país. Sendo, constatada que a limitação do número de empresas fiscalizadas e trabalhadores alcançados entre o período de 2013 a 2015 está ligada a redução da quantidade de Auditores Fiscais em atuação, como demonstra a tabela abaixo.

Tabela 1: Resultado Proporcional da Fiscalização do Trabalho no Brasil

ANO	TOTAL DE AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO	EMPRESAS FISCALIZADAS	TRABALHADORES ALCANÇADOS
2013	2.719	275.139	38.852.952

¹²² O Empresômetro é mantido pelo Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação (IBPT), ele sustenta um cadastro de empresas, que indica o número de empresas ativas no Brasil. Disponível em: < <http://empresometro.com.br/Site/Estatisticas#>>. Acesso em: 12 de nov. de 2016.

2014	2.713	265.050	37.454.412
2015	2.546	249.649	33.628.943

Fonte: SFIT/MT. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/geral/estatisticas.htm>>. Elaboração própria a partir de dados do MT.

Portanto, é de suma importância o aumento de Fiscais do Trabalho em todos os Estados e municípios brasileiros, para garantir a amplitude no alcance de mais trabalhadores e empresas, principalmente em se tratando de uma fiscalização preventiva, que vai garantir a correção, por parte dos infratores, e a orientação das empresas, com a finalidade de prevenir o possível dano ou saná-lo quando já existente.¹²³

Treinamento permanente dos agentes do trabalho, reciclagem constante e material de apoio, como legislação atualizada, para que os agentes da inspeção do trabalho, pelo seu profissionalismo, estejam aptos a prestar melhor serviço à comunidade.¹²⁴

Outro fator importante é a qualificação profissional dos Fiscais do Trabalho, com a promoção de treinamento permanente, melhor capacitação e atualização dos mecanismos e materiais utilizados no seu trabalho, em virtude dos novos dispositivos legais, acordos e convenções coletivas firmados. É importante, também, oferecer cursos de legislação trabalhista para esses profissionais ou exigir qualificação de bacharel em direito, já que alguns não possuem essa formação.¹²⁵

Quando falamos em dificuldades de coordenar um projeto tão relevante para o Rio de Janeiro como o da Construção Civil, destaco a falta de Auditores-Fiscais como o principal. Também sofremos muito com a falta de carros e motoristas para realizar as ações em grupo. No Rio temos o problema do tráfego que cada vez mais controla a cidade. Não podemos fiscalizar muitas áreas por falta de segurança para nossos Auditores-Fiscais. É muito triste saber que existem milhares de trabalhadores laborando em construções que não podemos fiscalizar.¹²⁶

Essas sugestões tem o intuito de que os fiscais possam oferecer mais qualidade nos serviços prestados, nesse caso, uma preparação adequada favorece muito o trabalho de inspeção e principalmente quando se trata de prestar informação

¹²³ SOUZA, José Washington Nascimento. **A Fiscalização do Trabalho como Política Pública de Proteção dos Direitos do Trabalhador.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=de9d96171258bf94>>. Acesso em: 05 de nov de 2016.

¹²⁴ MANNRICH, Nelson. **Inspeção do Trabalho.** Revista de Direito do Trabalho, vol. 91. 1995. Revista dos Tribunais Online. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 31 de out de 2016.

¹²⁵ SOUZA, José Washington Nascimento. **A Fiscalização do Trabalho como Política Pública de Proteção dos Direitos do Trabalhador.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=de9d96171258bf94>>. Acesso em: 14 de nov de 2016.

¹²⁶ CASTILHO, Eleine. Sindicato Nacional Dos Auditores Fiscais Do Trabalho (SINAIT). **Elaine Castilho Fala dos Desafios da Fiscalização do Trabalho no Rio De Janeiro.** 2015. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/site/noticiaView/10566/elaine-castilho-fala-dos-desafios-da-fiscalizacao-do-trabalho-no-rio-de-janeiro>>. Acesso em: 14 de nov. de 2016.

e orientar os empregadores e trabalhadores para favorecer e melhorar a relação de trabalho, adequando-a aos preceitos legais.

O MT, muitas vezes, não consegue acompanhar a reestruturação de novos dispositivos legais e sua estrutura precisa se adequar a essas mudanças. Atualmente, o Direito do Trabalho vem passando por um processo de flexibilização das normas e esses dispositivos precisam ser reanalisados, para que seja promovida a fiscalização efetiva e adequada às novas disposições do Direito do Trabalho, incluindo os acordos e convenções coletivas. Mas essa mudança não deve vigorar apenas na legislação, como também na própria estrutura do ministério, que exige uma organização a fim de atender, de forma unificada, as competências legais a ele atribuídas.

Quanto aos órgãos descentralizados, devem atender a realidade local ou regional, que seja adequada a uma promoção de política pública de acordo com a necessidade e atividade econômica desenvolvida, com a utilização de outros institutos que colaborem com a fiscalização, assim como incluir, cada vez mais, a presença de parceiros sociais na fiscalização, planejar as ações de acordo com a região, acompanhar, vigiar e avaliar, periodicamente, as empresas, além de ser necessário estabelecer um planejamento da fiscalização. Outro fator que dificulta a inspeção é a ausência de equipamentos adequados que auxiliem os Auditores Fiscais do trabalho na sua auditoria, sendo, assim, preciso aumentar disponibilidade de veículos e equipamento para o melhor desempenho das ações fiscais.¹²⁷

Precisamos reformular o sistema de cobrança dos autos de infração lavrados. É uma ferramenta fundamental para a nossa atuação e precisa ser cobrado em um prazo pequeno para poder exercer a sua função. Precisamos rever os valores destes autos. Se as empresas gastassem muito e rapidamente no pagamento destes autos, repensaria a sua forma de atuar em relação à Segurança e Saúde dos seus trabalhadores.¹²⁸

É necessário rever os instrumentos sancionatórios, com a readaptação e maior incidência das multas pecuniárias, além da promoção de outros mecanismos

¹²⁷ SOUZA, José Washington Nascimento. **A Fiscalização do Trabalho como Política Pública de Proteção dos Direitos do Trabalhador.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=de9d96171258bf94>>. Acesso em: 05 de nov de 2016.

¹²⁷ MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho.** Revista de Direito do Trabalho, vol. 91. 1995. Revista dos Tribunais Online. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 14 de nov de 2016.

¹²⁸ CASTILHO, Elaine. Sindicato Nacional Dos Auditores Fiscais Do Trabalho (SINAIT). **Elaine Castilho Fala dos Desafios da Fiscalização do Trabalho no Rio de Janeiro.** 2015. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/site/noticiaView/10566/elaine-castilho-fala-dos-desafios-da-fiscalizacao-do-trabalho-no-rio-de-janeiro>>. Acesso em: 14 de nov. de 2016.

punitivos fora a sanção pecuniária, sem o prejuízo de penas que privam a liberdade, quando ocorrerem graves infringências aos direitos trabalhistas.¹²⁹

Os sindicatos dos trabalhadores são, também, mecanismos de fiscalização, os quais são encarregados de promover a inspeção social, realizada pela sociedade civil, sendo, o sindicato, o instrumento mais incisivo para promoção desse tipo de fiscalização, o artigo 8º da CF estabelece que é atribuído ao sindicato a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas.

A competência para promover a defesa dos trabalhadores de sua categoria atribuído ao sindicato a possibilidade de acompanhar o cumprimento dos direitos trabalhistas de perto, sendo realizada mediante comissões ou representantes dos sindicatos pois, estes, são mais próximos dos trabalhadores do que a fiscalização Estatal, além disso, muitos atuam internamente, nos locais de trabalho e, é por meio deles que são firmados os acordos e convenções coletivas. No Brasil, tais associações não possuem forças o suficiente para exercer essa atividade de vigilância e, por isso, têm dificuldades em convencer os empregadores a cumprir a legislação, principalmente em virtude da grande maioria das empresas brasileiras serem micro ou pequenas empresas, as quais não possuem comissões internas e as entidades sindicais não possuem o poder de sanção, pois só é atribuído ao estado.¹³⁰

Mesmo com as poucas possibilidades que lhes são atribuídas, os sindicatos podem buscar medidas para defender os trabalhadores de possíveis abusos, explorações e da sonegação de seus direitos por parte dos empregadores, exercendo a fiscalização das empresas e por meio da convocação de assembleias das categorias, onde, mediante a vigilância e pesquisa, visam verificar infrações que são cometidas pelos empregadores ao descumprirem a legislação, denunciando imediatamente ao MPT, auxiliando, assim, a inspeção.¹³¹

Nesse contexto, de acordo com o referencial teórico, percebe-se que o sindicato deve exercer um poder de guarda sobre os trabalhadores da classe que

¹²⁹ MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 91. 1995, p 21-38. Revista dos Tribunais Online. Disponível em: <<http://www.revistadotribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 14 de nov de 2016.

¹³⁰ MACHADO, José Manoel. **A Fiscalização do Trabalho Frente a Flexibilização das Normas Trabalhistas**. Revista Jus Navigandi, Teresina, ano 10, n. 644, 2005. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/6599>>. Acesso em: 13 nov. 2016

¹³¹ SOUZA, José Washington Nascimento. **A fiscalização do Trabalho como Política Pública de Proteção dos Direitos do Trabalhador**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=de9d96171258bf94>>. Acesso em: 14 de nov.de 2016.

defende, seu papel perante a sociedade deve ser fortalecido pois, ao agir em comunhão com o Estado, pode criar condições propícias para a dinamização de políticas públicas, sociais e efetivas no combate ao descumprimento dos direitos dos trabalhadores. Além disso, pode atuar na vigilância das empresas e oferecer suporte aos empregados e, se possível, poderia, até mesmo, atuar de forma repressiva contra atividades abusivas, dirigindo-se, também, à justiça, quando necessário, para defesa do coletivo.

Quanto aos empregadores, sua atuação em conjunto os Auditores Fiscais do trabalho é essencial pois, uma grande parte das empresas atrapalham e atrasam as atividades de auditoria por não ter organização nos documentos da empresa, bem como, nos materiais, que serão entregues aos Auditores para vistoria. É em virtude de tais situações que a atividade fiscalizatória demora muito tempo e isso atrapalha o trabalho dos fiscais e reduz o número de empresas inspecionadas, essa conduta por parte dos empregadores pode e deve gerar sanções administrativas. Portanto, é necessário que as empresas organizem seus documentos e busquem atender às leis do trabalho pois, suas documentações devem estar sempre à disposição da fiscalização trabalhista.¹³²

Existem, também, outras situações que geram um abalo na fiscalização, como a cultura de uma certa localidade, a sociedade como um todo e os próprios trabalhadores que se omitem quando visualizam alguma “vantagem” financeira, se submetendo a condições de trabalho que não se unem às determinações da lei. Podemos citar, como exemplo, o polo têxtil do Agreste Pernambucano, onde existe uma grande informalidade trabalhista, bem como terceirizações ilícitas e, das quais a sociedade tem conhecimento e não denunciam. Na cultura local, é normal trabalhadores sem vínculo empregatício e, os próprios trabalhadores, alguns por falta de oportunidades de emprego ou pelo benefício de prestar serviços em seu próprio domicílio, se submetem a trabalhos sem carteira assinada e com tantos outros direitos trabalhistas sonegados.¹³³

¹³² SOUZA, José Washington Nascimento. **A fiscalização do Trabalho como Política Pública de Proteção dos Direitos do Trabalhador.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=de9d96171258bf94>>. Acesso em: 14 de nov. de 2016.

¹³³ MILANÊS, Renata Bezerra. **Costurando Roupas e Roçados: As Linhas Que Tecem Trabalho e Gênero No Agreste Pernambucano.** 2015. Disponível em: <<http://r1.ufrj.br/cpda/wp-content/uploads/2015/05/COSTURANDO-ROUPAS-E-RO%C3%87ADOS-AS-LINHAS-QUE-TECEM-TRABALHO-E-G%C3%8ANERO-NO-AGRESTE-PERNAMBUCANO.pdf>>. Acesso em: 14 de nov. de 2016.

Para tais situações é necessária uma reeducação social, com a participação eminente e incisiva da SRT da região, para se adequarem às necessidades locais pois, é de interesse coletivo buscar a conscientização da sociedade, bem como a orientação dos trabalhadores, para que estes não se omitam diante das fraudes e não se submetam a quaisquer condições de trabalho, além de promover a informação, orientação e mediação com empregadores, sendo, além de tudo, extremamente necessária a participação dos sindicatos dos trabalhadores na relação de trabalho.

3.3 A Importância da Atuação mais Preventiva que Repressiva da Fiscalização

A Atuação Preventiva do Estado, por meio da fiscalização trabalhista, é de suma importância para auxiliar os trabalhadores e para cumprir os objetivos que levaram à criação dos órgãos de fiscalização, é também a função mais importante desses órgãos pois, visa evitar que as fraudes ao Direito do Trabalho aconteçam, assegurando a dignidade do trabalho. Desse modo, ao Estado não cabe apenas a função punitiva, mas a função de vigiar, orientar e promover medidas que evitem danos aos trabalhadores.

A característica essencial da Fiscalização do Trabalho no Brasil, desde sua organização mais estável na Era Vargas, é um padrão homogêneo (com poucas exceções) em seu modus operandi, qual seja, não promover perdas financeiras àqueles que descumprirem as normas, mas no máximo, faze-lo cumprir a lei com atraso, mediante a conciliação com o empregador infrator. (...) Desse modo, a pedagogia adotada para incentivar os empregadores a cumprirem as normas é divulga-las sem imposição.¹³⁴

A “fiscalização do trabalho deve existir, mas não para punir o patrão que descumpre as normas regulamentadoras e os acordos de trabalho, e sim para ensina-lo a não cometer abusos.”¹³⁵ Essa atuação tem o caráter de proteger o trabalhador de possíveis danos ou riscos, por isso é necessária a presença das SRTs, por meios dos Auditores, promovendo a vigilância e orientação dos empregadores, atuando tanto dentro do próprio órgão, como fora, na inspeção dos estabelecimentos em que são desempenhadas atividades laborais, com o intuito de

¹³⁴ FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Padrão De Atuação Da Fiscalização Do Trabalho No Brasil: Mudanças e Reações.** 2014. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/21284/12651>>. Acesso em: 07 de nov. de 2016.

¹³⁵ ROSSO, Saidi dal (org.). **A Inspeção do Trabalho.** Belo Horizonte: Sinaut, 1999, p 28.

evitar a precarização do trabalho, colocar e informar os limites a sua exploração e melhorar as condições de trabalho e de vida do trabalhador.

“Se a fiscalização além de efetiva fosse mais preventiva, as empresas além de diminuir as demandas judiciais trabalhistas, também teriam reduzido o volume de multas da inspeção do trabalho.”¹³⁶ Também são fortes instrumentos da atuação preventiva, os sindicatos dos trabalhadores pois, não possuem o poder de punir as infrações, tendo sua atividade totalmente voltada à vigilância e orientação, principalmente em razão de estarem mais próximos dos trabalhadores que a inspeção estatal.

Deve-se identificar que a inspeção do trabalho é uma atividade voltada para prevenir a violação das normas de proteção ao trabalhador e, na sua inobservância, punir os infratores, ou seja, a função mais importante da fiscalização é garantir o cumprimento dessas normas, além disso, de acordo com a maioria dos países, que possuem o sistema de inspeção, e com a OIT, a orientação e a prevenção são mais relevantes que a punição. Portanto, a punição deve ser uma exceção, e a conduta impositiva deve estar voltada para as empresas que, notificadas, voltem à conduta infratora ou impeçam o trabalho dos Auditores, sendo cabível, nessas situações, a lavratura do auto de infração.¹³⁷

¹³⁶ SOUZA, José Washington Nascimento. **A fiscalização do Trabalho como Política Pública de Proteção dos Direitos do Trabalhador.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=de9d96171258bf94>>. Acesso em: 05 de nov. de 2016.

¹³⁷ MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho.** Revista de Direito do Trabalho, vol. 91/1995, Jul - Set/ 1995. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 07 de nov. de 2016.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A fiscalização é, claramente, um instrumento que firma a efetividade do Direito do Trabalho, é por meio dela que se garante o cumprimento das normas, pois ela sinaliza aos empregadores a necessidade e obrigatoriedade de seguir a legislação, seja por meio da orientação, sanção ou vigilância. Entretanto, no Brasil, esse instrumento não alcança uma quantidade de trabalhadores suficiente para garantir o respeito à legislação em todas as relações de trabalho, conforme demonstrou este estudo. Por essa razão, é extremamente necessária sua presença efetiva nessas relações, pois visa o interesse da coletividade.

A estrutura organizacional do Ministério do Trabalho, estabelecida na legislação, suas competências, bem como a organização e função de cada um dos seus órgãos, têm uma proposta de funcionamento consistente e, vem de acordo com o texto regulamentado na convenção de número 81, da OIT. A RIT e a CLT trazem dispositivos relevantes ao âmbito do labor e com propostas que visam diretamente efetivar o cumprimento dos direitos e garantias dos trabalhadores, a fim de promover o trabalho decente e, conseqüentemente, melhorar as condições de trabalho no Brasil e garantir a segurança do trabalhador.

O problema é que a atividade fiscalizatória no Brasil não alcança os resultados necessários para erradicar as irregularidades presentes no mundo do trabalho, os órgãos que realizam a fiscalização não têm a estrutura necessária para atingir os resultados esperados, podendo ser identificados vários fatores que comprometem a eficiência e o desempenho das ações fiscais, entre eles está a falta de integração da inspeção social e da inspeção estatal.

O sindicato não possui a força necessária para garantir a inspeção social, ou seja, a ele não foi concedido poder suficiente para atuar na fiscalização, pois o poder de punir é atribuído exclusivamente ao Estado. Na grande maioria dos casos, os sindicatos não estão presentes nas empresas brasileiras, geralmente por se tratarem de Microempresas e pequenas empresas e, a própria estrutura da entidade e o desvio de suas finalidades não garante a vigilância dos trabalhadores.

O baixo número de Auditores Fiscais é um problema gravíssimo, o que constitui o aspecto que mais reduz o alcance da fiscalização nas empresas pois, compromete a abrangência das auditorias e reduz a identificação de trabalhadores que se encontram vulneráveis, sem proteção das normas e do estado, como em

situações de trabalho com riscos de acidentes, abusos e exploração física ou emocional do trabalhador.

A falta de equipamentos, de materiais de trabalho, de cursos qualificantes e de planos para a promoção do trabalho digno nas regiões de maiores índices de infrações, as dificuldades financeiras das pessoas, a necessidade, o desemprego, a cultura, que se revela também na ilusão dos trabalhadores em ter seu sustento ou vantagem financeira, o comodismo social e o pouco poder dos sindicatos ou até mesmo a ausência desses para proteger os interesses das categorias, são fatores que, também, contribuem para os baixos resultados da fiscalização, conforme se verificou no terceiro capítulo.

Tais deficiências fazem com que as ações fiscais fiquem atadas, diante da demanda de trabalhadores que têm seus direitos violados pelas empresas, o que os deixam desprotegidos da tutela do Estado, pois este, deveria zelar integralmente pela promoção de trabalho digno e decente. É nesse contexto que se verifica a má fé de muitos empregadores, em razão dos mais variados motivos, como se observa diante dos direitos por eles ignorados e dos quais pode-se constatar que o problema que mais atinge o Direito do Trabalho no país é a informalidade, tirando, do prestador de serviços, direitos básicos garantidos na Magna Carta.

Diante das infrações que frequentemente descumprem as normas do Direito do Trabalho no Brasil pode-se identificar que o instrumento de inspeção é essencial para efetivar o direito dos trabalhadores, e que o Ministério do Trabalho e suas instituições não vêm conseguindo atingir, de forma relevante, os assalariados, não chegando aos resultados esperados para reduzir significativamente as infrações. Por outro lado, aqueles trabalhadores alcançados pela fiscalização, têm suas situações reguladas e os abusos por eles sofridos são punidos, conforme comprovado por meio da pesquisa que sinaliza o resultado da fiscalização no ano de 2015, abordada no terceiro capítulo.

Ao promover a fiscalização, é prioridade que a administração pública do trabalho melhore seus instrumentos, aumente o número de fiscais e direcione seu desempenho para garantir a vigilância e orientação. Nesse caso, é necessário aumentar radicalmente o alcance do Ministério do Trabalho ao máximo de trabalhadores possíveis, e que as SRTs busquem atender as regiões com eficiência e contando imprescindivelmente com seus parceiros sociais, principalmente os

sindicatos, quando se trata da vigilância e assistência aos trabalhadores que tiveram seus direitos violados.

A prevenção, assim, deve ser prioridade para o estado, até mesmo em razão de sua amplitude. A atuação preventiva visa uma reeducação e conciliação do empregador com o trabalhador, tendo um alcance maior do que a repressão ou punição, que é destinada, apenas, ao infrator.

Além disso, a prevenção tem o intuito de evitar o dano ou risco de dano à parte hipossuficiente da relação de emprego, protegendo-os de possíveis e graves violações de direitos e, até mesmo, a sua dignidade enquanto pessoa humana, o que se apresenta como sendo medida de grande relevância, uma vez que incidirá diretamente sobre os casos de informalidade, trabalho infantil, trabalho escravo e fraudes de movimentações do FGTS. Percebe-se, com isto, que, para o trabalhador, medidas preventivas eficazes interessam muito mais que a simples repressão, que tantas vezes não atinge nem mesmo o seu caráter educativo, perante o empregador.

REFERÊNCIAS

ALVARENGA, Rúbia Zanotelli, **A Organização Internacional do Trabalho e a proteção aos Direitos Humanos do trabalhador**. Disponível em: <<http://ambitojuridico.com.br/site>>. Acesso em: 07 de Setembro de 2016.

ALVES, Henrique Napoleão. **Considerações Acerca da Importância Histórica da Constituição do México de 1917**. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/9324/consideracoes-acerca-da-importancia-historica-da-constituicao-do-mexico-de-1917>>. Acesso em: 04 de setembro de 2016.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo: LTr, 2010.

BETTIOL, Tania Mary. **As Origens Da Informalidade No Brasil**. 2008. Disponível em: <www.diaadiaeducacao.pr.gov.br> Acesso em: 06 de set. de 2016.

BRASIL. Constituição Federal de 1934. Disponível em: <<http://www.jusbrasil.com.br/topicos/10619014>>. Acesso em: 06 de set. de 2016.

BRASIL. **Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções Gratificadas do Ministério do Trabalho e Emprego**. Decreto nº 5.063, de 3 de maio de 2004. Art. 1º, incisos I ao VIII. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5063.htm>. Acesso: em 13 de out. de 2016.

BRASIL, **Regulamento da Inspeção do Trabalho**. Decreto nº 4552, de 27 de dezembro de 2002. Art. 23. Disponível em :< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm>. Acesso em: 13 de Out de 2016.

CAMARA, Franciele Da Silva. **O Poder de Polícia**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XII, n. 70, 2009. Disponível em: <http://www.ambitojuridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=6944>. Acesso em: 14 de nov. de 2016.

CASTILHO, Eleine. Sindicato Nacional Dos Auditores Fiscais Do Trabalho (SINAIT). **Elaine Castilho Fala dos Desafios da Fiscalização do Trabalho no Rio de Janeiro**. 2015. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/site/noticiaView/10566/elaine-castilho-fala-dos-desafios-da-fiscalizacao-do-trabalho-no-rio-de-janeiro>>. Acesso em: 14 de nov. de 2016.

CAVALCANTE, Jouberto de Quadros Pessoa/ JORGE NETO, Francisco Ferreira. **Direito Processual do Trabalho**, 6ª edição, São Paulo: Atlas, 2013, página 1391.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 14ª ed. São Paulo. LTr.2015.

DESTRO, Ernesto Fabrício. **Aspectos Relevantes do Trabalho Informal no Brasil**. 2003. Disponível em: <<http://intertemas.unitoledo.br/revista/index.php/Juridica/article/viewFile/155/156>>. Acesso em: 10 de nov. de 2016.

EMPRESÔMETRO, Instituto Brasileiro de Planejamento e Tributação (IBPT), **Cadastro de Empresas**, que indica o número de empresas ativas no Brasil. Disponível em: <<http://empresometro.com.br/Site/Estatisticas#>>. Acesso em: 12 de nov. de 2016.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. **Padrão De Atuação Da Fiscalização Do Trabalho No Brasil: Mudanças e Reações**. 2014. Disponível em: <<http://periodicos.ufpb.br/ojs/index.php/politicaetrabalho/article/view/21284/12651>>. Acesso em: 07 de nov de 2016.

FRANÇA, Poliany de Matos Goulart. **Trabalhador Sem Carteira Assinada, Saiba Seus Direitos**. Jusbrasil.2016. Disponível em: <<http://pppolyg1.jusbrasil.com.br/artigos/372891266/trabalhador-sem-carteira-assinada-saiba-seus-direitos>>. Acesso em: 10 de nov. de 1016.

GARCIA, Gustavo Filipe Barbosa. **Curso de Direito do Trabalho**. 9ª ed. Rio de Janeiro: Forense 2015.

GARCIA, Gustavo Felipe Barbosa. **Relação de Emprego Controvertida, Fiscalização Trabalhista e Jurisdição**. Revista De Direito do Trabalho. Vol. 110 . 2003, p 135-139. Revista dos Tribunais Online. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app>>. Acesso em: 07 de nov. de 2016.

GONÇALVES, Leonardo Ramos. **O Alcance do Termo de Ajustamento de Conduta: Infrações Trabalhistas Pretéritas Constatadas pela SRTE**. Âmbito Jurídico, Rio Grande, XIII, n. 83, 2010. Disponível em: <http://www.ambito-juridico.com.br/site/index.php?n_link=revista_artigos_leitura&artigo_id=8780>. Acesso em: 28 out. 2016.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de Direito do Trabalho**. 6ª ed. São Paulo, Saraiva. 2015, p 33.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 3ª ed. São Paulo. LTr.2007.

MANNRICH, Nelson. **Inspeção do trabalho**. Revista de Direito do Trabalho, vol. 91/1995, Jul - Set / 1995. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList>>. Acesso em: 19 de ago. de 2016.

MANNRICH, Nelson. **Natureza, limites e Finalidade da Inspeção do Trabalho. A Justiça do Trabalho e as Ações Relativas às Penalidades Administrativas**. Revista de Direito do Trabalho: RDT, v. 32, n. 121, p. 208-232. Revista dos Tribunais Online. 2006. Disponível em: <<http://www.revistadostribunais.com.br/maf/app/resultList/document>>. Acesso em: 19 de ago. de 2016.

MACHADO, José Manoel. **A Fiscalização do Trabalho Frente à Flexibilidade das Normas Trabalhistas**. Espírito Santo, 2004.

MARTINIS, Sergio Pinto. **Direito do Trabalho**. 31ª ed. São Paulo. Atlas. 2015.

MPT, Ministério Público do Trabalho Procuradoria Geral. **Ministério Público do Trabalho**. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/portal/portal_mpt>. Acesso em 17 de out. de 2016.

MPT, Ministério Público do Trabalho Procuradoria Geral. **Combate ao Trabalho Escravo**. Disponível em: <<http://www.sdh.gov.br/assuntos/conatrae/programas/comissao-nacional-para-a-erradicacao-do-trabalho-escravo>>. Acesso em: 10 de nov. de 2016.

MTE, Ministério do Trabalho e Emprego. Estatísticas referentes a Fiscalização do Trabalho. **Resultado da Fiscalização. 2015**. Disponível em: <<http://acesso.mte.gov.br/geral/estatisticas.htm>>. Acesso: 09 de nov. de 2016.

MTE. **Resultados da Fiscalização do Trabalho - Nível Brasil - 2003 a 2015**. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/fisca_trab/estatisticas.htm>. Acesso: 09 de nov. de 2016

MTE. **Inspeção Do Trabalho**. Disponível em:<<http://trabalho.gov.br/fiscalizacao-combate-informalidade/inspecao-do-trabalho>>. Acesso: 14 de nov. 2016.

MTE. **Ações de Fiscalização Alcançaram 7.200 Crianças e Adolescentes em 2015.** 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/1463-acoes-de-fiscalizacao-alcancaram-7-200-criancas-e-adolescentes-em-2015>>. Acesso em: 05 de fev. 2017.

OIT, Organização Internacional do Trabalho. **O que é trabalho forçado?**. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/langpt/index.htm>. Acesso em: 10 de nov. de 2016.

OIT, Escritório no Brasil. **História.** Disponível em: <<http://www.oitbrasil.org.br>>. Acesso em: 04 de set. de 2016.

ROCHA, Adão. **Escavidão Atinge 155,3 Mil Pessoas No País.** 2014. Disponível em: <<http://direitodeconhecerodireito.webnode.com/news/levantamento-esta-em-relatorio-dawalkfree%2csegundo-o-qual-houve-queda-de-trabalhadores-nessas-condi%C3%A7%C3%B5es-em-2014>>. Acesso em: 02 de fev. 2017.

ROSSO, Saidi dal (org.). **A Inspeção do Trabalho.** Belo Horizonte: Sinait, 1999, p 28.

SILVA, Airton Marinho. SEBASTIÃO, Alex Keine de Almeida. BOTELHO, Gustavo Arantes. **Estudos Sobre a Emenda 94 ao plc 20/06 seus Desdobramentos para a Fiscalização do Trabalho e os Prejuízos Para a Classe Trabalhadora Brasileira.** 2006. Disponível em: <<http://www.aafitmg.org.br/media/txt/emenda94.doc>>. Acesso em: 10 de nov. de 2016.

SOUZA, José Washington Nascimento. **A fiscalização do Trabalho como Política Pública de Proteção dos Direitos do Trabalhador.** Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=de9d96171258bf94>>. Acesso em: 05 de nov. de 2016.