

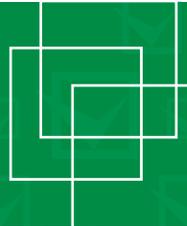


Organização
Internacional
do Trabalho



AS BOAS PRÁTICAS DA **INSPEÇÃO DO TRABALHO** NO BRASIL:

A INSPEÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: PELA PROMOÇÃO DO
Trabalho Decente



Secretaria
de Inspeção do Trabalho

Ministério
do Trabalho e Emprego

Escritório da OIT
no Brasil
Programa de Administração
e Inspeção do Trabalho

AS BOAS PRÁTICAS DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL:

A Inspeção do Trabalho no Brasil:
pela Promoção do Trabalho Decente

As publicações da Organização Internacional do Trabalho gozam de proteção de direitos de propriedade intelectual em virtude do Protocolo 2 da Convenção Universal sobre Direitos Autorais. No entanto, pequenos trechos dessas publicações podem ser reproduzidos sem autorização, desde que a fonte seja mencionada. Para obter direitos de reprodução ou de tradução, solicitações para esses fins devem ser apresentadas ao Departamento de Publicações da OIT (Direitos e permissões), *International Labour Office*, CH-1211 Geneva 22, Suíça, ou por correio eletrônico: pubdroit@ilo.org. Solicitações dessa natureza serão bem-vindas.

As bibliotecas, instituições e outros usuários registrados em uma organização de direitos de reprodução podem fazer cópias, de acordo com as licenças emitidas para este fim. A instituição de direitos de reprodução do seu país pode ser encontrada no site www.ifrro.org

As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil : a inspeção do trabalho no Brasil : pela promoção do trabalho decente / Organização Internacional do Trabalho. - Brasília: OIT, 2010

1 v.

ISBN: 9789228244038;9789228244045 (web pdf)

Organização Internacional do Trabalho; Escritório no Brasil

inspeção do trabalho / administração do trabalho / serviço público / trabalho decente / diálogo social / federação sindical / Brasil

04.03.5

Publicado também em inglês: *The good practices of labour inspection in Brazil* : labour inspection in Brazil : for the promotion of decent work [ISBN: 9789221244035;9789221244042 (web pdf)], Brasília, 2010; e em espanhol: *Las buenas prácticas de la inspección del trabajo en Brasil*: la inspección del trabajo en Brasil : por la promoción del trabajo decente [ISBN: 9789223244033;9789223244040 (web pdf)], Brasília, 2010.

Dados de catalogação da OIT

Foto da capa: Coordenação Nacional da Inspeção do Trabalho Portuário e Aquaviário / Secretaria de Inspeção do Trabalho / Ministério do Trabalho e Emprego.

As denominações empregadas e a forma na qual dados são apresentados nas publicações da OIT, segundo a praxe adotada pelas Nações Unidas, não implicam nenhum julgamento por parte da Organização Internacional do Trabalho sobre a condição jurídica de nenhum país, zona ou território citado ou de suas autoridades e tampouco sobre a delimitação de suas fronteiras.

A responsabilidade pelas opiniões expressadas nos artigos, estudos e outras colaborações assinados cabe exclusivamente aos seus autores e sua publicação não significa que a OIT as endosse.

Referências a empresas ou a processos ou produtos comerciais não implicam aprovação por parte da Organização Internacional do Trabalho e o fato de não serem mencionadas empresas ou processos ou produtos comerciais não implica nenhuma desaprovção.

As publicações e produtos eletrônicos da OIT podem ser obtidos nas principais livrarias ou no Escritório da OIT no Brasil: Setor de Embaixadas Norte, Lote 35, Brasília - DF, 70800-400, tel.: (61) 2106-4600, ou no *International Labour Office*, CH-1211. Geneva 22, Suíça. Catálogos ou listas de novas publicações estão disponíveis gratuitamente nos endereços acima ou por e-mail: vendas@oitbrasil.org.br

Visite nosso site: www.oit.org.br

AGRADECIMENTOS

Esta publicação foi produzida no âmbito da cooperação técnica entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) por meio do projeto “Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho” (INT/09/62/NOR). As seguintes pessoas colaboraram para a realização desta publicação:

Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Laís Abramo

Diretora do Escritório da OIT no Brasil

Maria Luz Vega

Especialista de Administração e Inspeção do Trabalho, Programa de Administração e Inspeção do Trabalho (LAB/ADMIN) da OIT

Andrea Rivero de Araújo

Coordenadora Nacional do Projeto de Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho

Laura do Vale

Assistente do Projeto de Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho

Secretaria de Inspeção do Trabalho / Ministério do Trabalho e Emprego (SIT/MTE)

Ruth Vilela

Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego (SIT/MTE)

Leonardo Soares

Diretor do Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT/SIT/MTE)

Rinaldo Marinho Costa Lima

Coordenador-Geral de Fiscalização e Projetos (DSST/SIT/MTE)

Luciano Maduro

Assessor da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT/MTE)

Rodrigo Vieira Vaz

Auditor-Fiscal do Trabalho (DSST/SIT/MTE)

Coordenação

Andrea Rivero de Araújo

Edição

Andrea Rivero de Araújo, Luciano Maduro

Consultoria

José Pedro Fonseca

Projeto Gráfico

Júlio César Américo Leitão

FISCALIZAÇÃO FEDERAL

O PORTADOR TEM LIVRE ACESSO A TODAS AS DEPENDÊNCIAS DOS ESTABELECIMENTOS PÚBLICOS OU PRIVADOS, OU LOCAIS ONDE SE EXERÇAM ATIVIDADES SUJEITAS À INSPEÇÃO DO TRABALHO. AS AUTORIDADES POLICIAIS, QUANDO SOLICITADAS, DEVERÃO PRESTAR-LHE A ASSISTÊNCIA DE QUE NECESSITAR PARA O FIEL CUMPRIMENTO DE SUAS ATRIBUIÇÕES LEGAIS (ART. 630, §§ 3º E 8º, DA CLT; DECRETO - LEI Nº 5.452, DE 1/5/43).

ART. 630, § 5º, DA CLT

foto: projeto de fortalecimento dos serviços de inspeção do trabalho / OIT

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO

NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS-NAD Nº _____

EMPREGADOR: _____
ENDEREÇO: _____
CNPJ/CPF: _____ CNAE: _____ CEP: _____

Notifico o Empregador acima qualificado para apresentar, as _____ horas do dia _____ os documentos abaixo relacionados, nos termos do disposto nos §§ 3º e 4º do Artigo 630 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Os documentos deverão ser apresentados a _____ com carta de _____

O não cumprimento desta notificação no dia e hora supracitados importará em situação na forma da lei.

1. Livro de Inspeção do Trabalho;
2. Livro ou jogo completo de Fichas de Registro de Empregados (atualizados);
3. CNPJ, Contrato Social e última alteração (original e cópia);
4. Relação dos empregados em atividade com nome, data de admissão, PIS, função e salário. Destacar os menores indicando data de nascimento;
5. Convenção e/ou acordo coletivo vigente;
6. Quadro de Horário de Trabalho.



TERMO DE REGISTRO DE INSPEÇÃO

Data: 22/09/10 Hora do Início: _____ Término: _____
Nome do Agente da Inspeção do Trabalho: _____
Matrícula: _____ Cargo ou função: _____

Documentos exigidos:

- 1 - Livro ou Fichas de Registro de Empregados
- 2 - Comprovante da Contribuição Sindical (Patronal) - Ano
- 3 - Comprovante da Contribuição Sindical (Empregados) - Ano
- 4 - Relação dos Empregados que recolheram a Contribuição Sindical
- 5 - Relação de Empregados (Lei de 2/3) - Ano
- 6 - Cadastro Permanente de Admissões e Dispensas
- 7 - Relação de Empregados Menores - Ano
- 8 - Acordo para Prorrogação da Duração do Trabalho
- 9 - Acordo para Compensação da Duração do Trabalho
- 10 - Escala de revezamento
- 11 - Ficha ou Papeleta de Horário de Serviço Externo
- 12 - Recibo de Férias - Ano
- 13 - Folhas de Pagamento - Mês
- 14 - Atestados Médicos de Admissão dos Empregados
- 15 - Convênio da Aprendizagem com o SENAI ou SENAC

PREFÁCIO

A existência de um sistema eficaz de inspeção do trabalho, capaz de enfrentar os desafios de uma sociedade e uma organização produtiva em constante mudança e de crescente complexidade, é um elemento central para a promoção do trabalho decente. Um sistema de inspeção que funciona adequadamente é vital para garantir o efetivo cumprimento da legislação trabalhista e a proteção dos trabalhadores e trabalhadoras. A inspeção do trabalho aumenta também a efetividade das políticas de trabalho e emprego, contribuindo assim para a inclusão social através do trabalho, e, nessa medida, para a ampliação da cidadania. Os inspetores e inspetoras do trabalho são agentes do Estado que atuam na realidade concreta e cotidiana das relações e condições de trabalho, contribuindo assim, em forma direta, para a promoção do trabalho decente para todos e todas.

A criação e fortalecimento da inspeção do trabalho como instrumento fundamental para a garantia dos direitos no trabalho tem sido preocupação constante da Organização Internacional do Trabalho (OIT), desde a sua criação, em 1919. Em 1947, a OIT adotou a Convenção No. 81 sobre Inspeção do Trabalho e, em 1969, a Convenção No. 129 sobre Inspeção do Trabalho na Agricultura. Em 2008, com a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa, estas convenções passaram a ser consideradas prioritárias e reconhecidas como algumas das Normas Internacionais do Trabalho mais significativas do ponto de vista da governabilidade. Este processo culminou em 2009 com o lançamento do Programa de Administração e Inspeção do Trabalho (LAB/ADMIN).

A Agenda Hemisférica do Trabalho Decente (AHTD) e a Agenda Nacional do Trabalho Decente do Brasil (ANTD), ambas lançadas em 2006, assim como o Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente (2010) e

as agendas estaduais de trabalho decente existentes no Brasil (nos estados da Bahia e do Mato Grosso), reconhecem que o papel da inspeção do trabalho é chave para melhorar as condições e relações de trabalho.

O Governo Federal do Brasil, através do Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) e da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), reconhece o lugar central dos serviços de inspeção do trabalho e, ao longo dos anos, tem trabalhado em prol do seu fortalecimento contínuo, adaptando o seu serviço às novas realidades e dando respostas aos novos desafios com vigor e determinação.

A OIT reconhece que o Brasil está bem posicionado para compartilhar suas boas práticas com outros serviços de inspeção. Uma boa prática é toda experiência que, em sua totalidade ou em parte, tenha comprovado que funciona, com impactos positivos. As boas práticas de intervenção dos auditores-fiscais do trabalho não refletem apenas o cumprimento da lei, mas também aquelas práticas, muitas vezes criativas e inovadoras, que foram capazes de proporcionar soluções legais e técnicas que funcionam como incentivos positivos para que as empresas se mantenham em conformidade com a lei.

Neste contexto, e com o objetivo de contribuir para a produção e difusão de conhecimentos gerados sobre a inspeção do trabalho, a OIT e a SIT estabeleceram uma parceria no âmbito do projeto de cooperação técnica “Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho”, financiado pelo governo da Noruega, para realizar uma sistematização de algumas das boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil que poderiam ser replicadas devido à sua pertinência, impacto e sustentabilidade comprovada.

Esta parceria se concretiza através da coletânea “As boas práticas da Inspeção do Trabalho no Brasil”, composta de quatro publicações sobre o sistema de inspeção do trabalho no Brasil e as experiências brasileiras no âmbito da fiscalização nas seguintes áreas: erradicação do trabalho infantil; combate ao trabalho análogo ao de escravo; setor marítimo.

As áreas escolhidas para essa sistematização refletem algumas das áreas prioritárias de intervenção, tanto do MTE como da OIT, e contribuem para que temas que têm estado constantemente na agenda política do país no período recente sejam compreendidos com o foco centrado na

inspeção do trabalho. Muitas das medidas tomadas são criativas e únicas e retratam o processo evolutivo e de modernização da inspeção do trabalho no Brasil. Esta série abre também uma oportunidade de refletir sobre os avanços, lições aprendidas e melhorias necessárias na atividade de fiscalização e, de maneira direta e prática, contribui para ampliar a base de conhecimentos existente no país sobre o tema.

Com base nestas boas práticas, alguns pontos em comum podem ser identificados, evidenciando algumas características que poderiam ser replicadas e adaptadas a outras realidades:

1. Um aspecto fundamental para possibilitar o aperfeiçoamento dos procedimentos de inspeção é poder contar com **bases de dados confiáveis**, tanto para um sistema de “inteligência” eficaz para a identificação de empresas a serem fiscalizadas, como para a coleta e sistematização de informação sobre as ações realizadas. A importância de contar com essas fontes de informação sobressai em todas as boas práticas analisadas. É o caso do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT), o Sistema de Informações sobre Focos do Trabalho Infantil (SITI) e o Sistema de Acompanhamento de Trabalho Escravo (SISACTE).
2. A **adaptação do modelo** do Grupo Especial de Fiscalização Móvel de combate às práticas análogas às de escravo ao modelo do Grupo Móvel Nacional do setor marítimo para a harmonização de procedimentos em diferentes estados brasileiros, mostra como certas ferramentas ou processos podem ter êxito em outras áreas de fiscalização, quando aplicadas com as devidas alterações.
3. A **coordenação com outras entidades do governo** e do Estado pode potencializar significativamente os resultados da fiscalização, especialmente em países onde recursos são escassos e o número de inspetores do trabalho talvez não seja o ideal. Este é o caso da experiência de combate ao trabalho infantil, combate ao trabalho em condições análogas às de escravo e de fiscalização na pesca, por citar alguns exemplos.
4. Por outro lado, uma **fiscalização articulada com os parceiros sociais**, em especial as organizações de empregadores e trabalhadores,

potencializa os esforços de melhoria tanto das condições de trabalho quanto da competitividade das empresas. A experiência da Comissão Tripartite da Indústria Naval e da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil (que também inclui organizações da sociedade civil) são instâncias onde estes temas se exemplificam.

Esperamos que este conjunto de publicações seja útil não apenas para disseminar a experiência brasileira, mas sobretudo para contribuir com o fortalecimento e a modernização dos serviços de inspeção do trabalho e a troca de experiências que a inspeção do trabalho no Brasil vem desenvolvendo com outros países na América Latina e em outras regiões do mundo, assim como estimular a reflexão, dentro e fora do Brasil, sobre como implementar respostas inovadoras aos atuais desafios do mundo do trabalho.

Laís Wendel Abramo

Diretora do Escritório da Organização
Internacional do Trabalho no Brasil

Ruth Beatriz Vasconcelos Vilela

Secretaria de Inspeção do Trabalho
Ministério do Trabalho e Emprego

Lista de abreviaturas

AFT	Auditor(a)-Fiscal do Trabalho
ARTE	Agência Regional do Trabalho e Emprego
CAGED	Cadastro Geral de Admitidos e Demitidos
CIPA	Comissão Interna de Prevenção de Acidentes
CNT	Comissão Nacional Tripartite
CPMR	Controle de Processos de Multas e Recursos
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CONATRAE	Comissão Nacional para a Erradicação do Trabalho Escravo
CONAETI	Comissão Nacional para Erradicação do Trabalho Infantil
CPN	Condições e Meio Ambiente do Trabalho na Indústria da Construção
CTPP	Comissão Tripartite Paritária e Permanente
DEFIT	Departamento de Fiscalização de Trabalho
DSST	Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho
ENAFIT	Encontro Nacional de Auditores-Fiscais do Trabalho
EPI	Equipamento de Proteção Individual
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GMAPP	Grupo de Monitoramento e Acompanhamento de Projetos e Programas
GRTE	Gerência Regional de Trabalho e Emprego
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
LDO	Lei de Diretrizes Orçamentárias
LOA	Lei Orçamentária Anual
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
NAD	Notificação para Apresentação de Documentos
NR	Norma Regulamentadora
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OS	Ordem de Serviço
PAT	Programa de Alimentação do Trabalhador
PPA	Plano Plurianual
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostragem de Domicílios
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
RIT	Regulamento de Inspeção do Trabalho
SFIT	Sistema Federal de Inspeção do Trabalho
SINAIT	Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho
SIT	Secretaria de Inspeção do Trabalho
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
SST	Segurança e Saúde no Trabalho
TAP	Termo de Abertura de Projeto



SUMÁRIO

Agradecimentos.....	3
Prefácio.....	5
Lista de Abreviaturas.....	9
1. Introdução.....	13
2. Contexto.....	14
2.1. <i>Histórico da Inspeção do Trabalho no Mundo e no Brasil</i>	14
2.2. <i>Fontes Legais da Inspeção do Trabalho no Brasil</i>	17
2.2.1. <i>Normas Internacionais do Trabalho</i>	17
2.2.2. <i>Legislação Nacional</i>	18
2.3 <i>Estrutura Organizacional da Inspeção no Brasil</i>	19
2.3.1 <i>Coordenação Central da Inspeção do Trabalho</i>	19
2.3.2. <i>A Esfera Regional da Inspeção do Trabalho</i>	20
3. A Carreira do(a) Auditor(a)-Fiscal do Trabalho.....	21
3.1. <i>Os primeiros passos da carreira</i>	21
3.2. <i>As competências da auditoria-fiscal do trabalho</i>	22
4. A Estratégia da Inspeção.....	23
4.1. <i>A Nova Metodologia</i>	23
4.2. <i>O Planejamento da Fiscalização</i>	24
4.3. <i>As quatro fases dos Projetos de Fiscalização</i>	26
4.4. <i>A execução dos Projetos por meio da Ação Fiscal</i>	28
4.5. <i>O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT)</i>	31
4.6. <i>A Segurança e Saúde no Trabalho</i>	33
5. Diálogo Social e articulação com outros atores.....	35
6. O Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho (SINAIT).....	37
7. A Inspeção do Trabalho Brasileira no Contexto Internacional.....	41
7.1. <i>Cooperação Bilateral</i>	41
7.2. <i>Cooperação Multilateral</i>	41
8. Fontes e informações adicionais.....	44
<i>Publicações</i>	44
<i>Páginas da Internet</i>	44
<i>Entrevistas realizadas</i>	45
9. Referências.....	45
10. ANEXO: MODELO DO TERMO DE ABERTURA DO PROJETO.....	47



Foto: Projeto de Fortalecimento dos Serviços de Inspeção do Trabalho / OIT

A Inspeção do Trabalho no Brasil: pela Promoção do Trabalho Decente

1. Introdução

A população economicamente ativa brasileira vem crescendo significativamente nos últimos anos – de 89 milhões em 2003 para 101 milhões em 2009.¹ Durante esse mesmo período, o número de estabelecimentos comerciais cresceu 50,0% e foram criados mais de 12,5 milhões de novos postos com carteira de trabalho assinada (empregos formais).² Apesar desses avanços, o país ainda enfrenta sérios problemas na área trabalhista. Dos seus 92 milhões de trabalhadores inseridos no mercado de trabalho em 2009, cerca de 50% são informais e não usufruem de muitos de seus direitos trabalhistas constitucionais, tornando o trabalho uma atividade arriscada e incerta. Alguns dos empregadores informais, que deveriam pagar impostos, não o fazem, diminuindo a base de arrecadação do Estado de maneira importante. Finalmente, a despeito dos avanços constatados em termos do combate ao trabalho análogo ao de escravo e ao trabalho infantil, estes ainda persistem no país.

Neste contexto, de crescimento dos empregos formais, por um lado, e da persistência de irregularidades trabalhistas, por outro, a inspeção do trabalho adquire, como nunca, um papel vital para a melhoria das condições trabalhistas e para assegurar o trabalho decente no Brasil. Neste país de contrastes, a fiscalização vem ao longo dos anos buscando resolver problemas perenes e ao mesmo tempo lidar com as mudanças constantes no mundo do trabalho. Hoje, a inspeção do trabalho brasileira é reconhecida mundialmente como uma inspeção de qualidade e alto nível técnico.

O objetivo deste documento é descrever como funciona a inspeção no Brasil – os seus princípios, estrutura e procedimentos – e documentar sua evolução recente, que inclui mudanças no sistema de remuneração da

¹ Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) – www.ibge.gov.br

² Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), www.mte.gov.br

auditoria-fiscal do trabalho e nos métodos e procedimentos de organização do trabalho, com destaque para criação de uma nova metodologia da fiscalização trabalhista.³ Trata-se ainda de um testemunho dos esforços empreendidos cotidianamente por mulheres e homens, investidos no cargo de auditores-fiscais do trabalho, em favor da consolidação dos direitos sociais e da cidadania no Brasil.

2. Contexto

2.1. HISTÓRICO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO MUNDO E NO BRASIL

Há mais de 150 anos, a inspeção do trabalho independente, operada pelo Estado, é o principal mecanismo para a fiscalização das relações de trabalho e para a promoção do cumprimento da legislação de proteção ao trabalho. As primeiras leis trabalhistas foram criadas durante a Revolução Industrial e se expandiram a partir de 1890, quando alguns países europeus definiram que essas leis deviam ser monitoradas por agentes qualificados e desvinculados de trabalhadores e empregadores.

Em 1919, a OIT foi fundada com o objetivo de promover, em escala mundial, os direitos no trabalho e a criação de condições equânimes de competitividade na indústria. Em sua constituição há explícita referência à obrigatoriedade dos Estados de organizarem serviços para garantir a aplicação das leis e regulamentos relativos à proteção aos trabalhadores. Com a Recomendação no. 5 sobre a Inspeção de Trabalho (Serviços de Saúde) (1919) e com a Recomendação no. 20 sobre Inspeção de Trabalho (1923) foram traçados os princípios básicos da inspeção de trabalho tal como ela existe hoje. A primeira recomendação dispõe sobre a necessidade de implantação nos países-membros de sistemas que garantam uma inspeção eficaz de fábricas e oficinas, visando principalmente a proteção da saúde dos trabalhadores, e a segunda trata da organização e funcionamento desses sistemas.

Com a adoção da Convenção no. 81 sobre Inspeção do Trabalho, em 1947, este serviço, até então incipiente, torna-se obrigatório para os países que decidem ratificá-la. Considerada como a definidora dos princípios modernos da inspeção do trabalho, a Convenção reitera o objetivo da Recomendação no. 20, que a finalidade da inspeção é fiscalizar o cumprimento das normas relativas às condições de trabalho e à proteção dos

³ Este texto é baseado em parte no livro *Inspeção do Trabalho no Brasil: Pelo Trabalho Digno*, publicado pelo Ministério do Trabalho em 2005, com o apoio da OIT.

trabalhadores, além de assessorar empregados e empregadores no cumprimento das normas trabalhistas e relatar abusos praticados em questões não previstas pela legislação. Em 2010, dos 183 Estados membros da OIT, 141 haviam ratificado a Convenção.

Quadro 1: Preceitos da Convenção n.º. 81 sobre Inspeção do Trabalho (1947)

A Convenção no. 81 estabelece:

- A inspeção do trabalho como **função pública**, responsabilidade do Governo Federal e organizada como um sistema, inserida no contexto maior dos sistemas estatais, para administrar a política social e do trabalho, bem como supervisionar o atendimento à legislação e às normas.
- A inspeção deve se vincular e ser supervisionada por uma **autoridade central**.
- A importância de **fomentar a cooperação entre empregadores e trabalhadores** na elaboração da legislação de proteção do trabalho e sua aplicação nos locais de trabalho.
- A **cooperação com outras instituições** como institutos de pesquisa, universidades, serviços de seguridade e a busca de colaboração de peritos, médicos, engenheiros e outros profissionais.
- A ênfase na **prevenção**.

Em 2008, a Declaração sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa foi adotada por unanimidade por todos os estados-membros e representantes de trabalhadores e empregadores presentes na 97ª Reunião da Conferência Internacional de Trabalho da OIT. A Declaração estipula, entre outras provisões, a identificação, atualização e promoção de quatro normas internacionais do trabalho, identificadas como ferramentas prioritárias de governança. Duas delas são a Convenção no. 81 e a Convenção no. 129 sobre Inspeção do Trabalho na Agricultura (1969).⁴

A inspeção do trabalho no mundo pode ser dividida em dois modelos: o modelo especialista e o modelo generalista. No modelo especialista, lida-se apenas com um área específica, normalmente segurança e saúde no trabalho, enquanto outras questões são resolvidas por comissões tripartites. No modelo generalista, o(a) auditor(a)-fiscal do trabalho lida de maneira mais ampla com os problemas trabalhistas encontrados

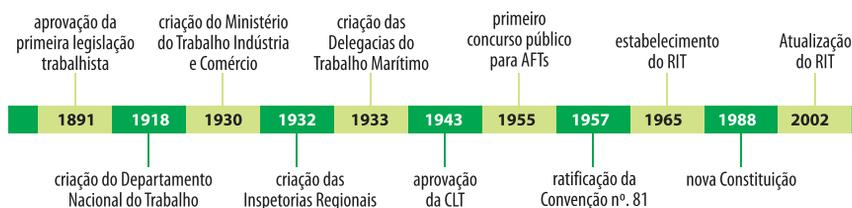
⁴ As outras duas são a Convenção n.º. 122 sobre Política de Emprego (1964) e a Convenção no. 144 sobre Consultas Tripartites (1976).

durante suas ações. Mais especificamente, a ação fiscal, neste modelo, engloba os dois principais pilares da inspeção: as relações de trabalho e a segurança e saúde no trabalho.⁵

No Brasil, a inspeção do trabalho tem sua origem no fim do século XIX, relacionada principalmente com a fiscalização do trabalho de crianças e adolescentes em estabelecimentos industriais no Rio de Janeiro. Mas a criação efetiva da inspeção do trabalho somente se dá a partir de meados do século XX. Marcos importantes dessa evolução foram a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio em 1930 e, no ano seguinte, a incorporação do Departamento Nacional do Trabalho (criado em 1918) ao Ministério, a criação de Inspetorias Regionais em 1932, as Delegacias do Trabalho Marítimo em 1933 e a ratificação da Convenção no. 81 em 1957 e a sua promulgação no ano seguinte. Como resultado da aplicação dessa convenção no Brasil, foi elaborado em 1965 (e atualizado em 2002) o Regulamento de Inspeção do Trabalho (RIT), que contempla os princípios e diretrizes estabelecidos na norma da OIT.

Outro marco fundamental foi a profissionalização da carreira de auditor(a)-fiscal do trabalho (AFTs)⁶. Até a década de 50, a fiscalização de trabalho no âmbito federal era feita por indivíduos nomeados politicamente e vinculados aos governos estaduais. Entre 1951-54 ocorreram as primeiras tentativas de organizar um corpo profissional de auditores-fiscais do trabalho. O primeiro concurso para AFTs foi realizado logo depois, em 1955, o que representou um grande marco na consolidação técnico-profissional da inspeção do trabalho no país. Com a exigência de nível superior e o ingresso por concurso, a atividade tornou-se independente de ingerências políticas.

Figura 1: Marcos da Inspeção do Trabalho no Brasil



⁵ Vega, 21.30.

⁶ No Brasil, os inspetores e inspetoras do trabalho são denominados auditores e auditoras-fiscais do trabalho (AFTs).

No início reativa e centrada nas relações de emprego, a inspeção do trabalho brasileira evoluiu significativamente e hoje incorpora uma visão sistêmica do mundo do trabalho. O modelo de inspeção adotado pelo Brasil é o generalista, de acordo com o qual ações de segurança e saúde e relações do trabalho são executadas de maneira integrada.

2.2. FONTES LEGAIS DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

2.2.1. Normas Internacionais do Trabalho

Após serem ratificadas pelo Congresso Nacional e editado decreto do Poder Executivo Federal determinando seu cumprimento, normas internacionais do trabalho ingressam no ordenamento jurídico brasileiro.

Além da **Convenção no. 81 sobre Inspeção do Trabalho** (descrita acima), outras duas convenções ratificadas pelo Brasil são ferramentas-chave para a inspeção:⁷

- **Convenção no. 155 sobre Segurança e Saúde do Trabalho (1981)**, que estabelece que todos os países signatários promovam a constante melhoria da segurança e saúde no trabalho (SST) através da criação de políticas nacionais de SST em conjunto com representantes de trabalhadores e empregadores. Essas políticas devem incluir mecanismos de monitoramento como sistemas de inspeção.
- **Convenção no. 178 sobre a Fiscalização do Trabalho (marítimos) (1996)**, ratificada em 2007, que dita que os países signatários devem manter um sistema de inspeção que monitore as condições de trabalho de trabalhadores marítimos, incluindo frequência mínima de inspeções em navios e a obrigação de fiscalizar navios estrangeiros em seus territórios.

Em 2006, foi adotada pela OIT a **Convenção no. 187 sobre o Marco Promocional para a Segurança e Saúde do Trabalho**, que atualiza e aprofunda as recomendações na área de SST. Ela recomenda, entre outras provisões, a criação de comissões tripartites formais e a promoção de uma cultura de prevenção de acidentes. A convenção ainda não foi ratificada pelo Brasil, mas em 2008 o MTE, junto com o Ministério da Saúde e o Ministério da Previdência Social criaram a Comissão Tripartite de SST (ver seção 5. Diálogo Social e articulação com outros atores), cuja função é justamente propor medidas para a sua implementação.

⁷ Outra convenção importante, mas ainda não ratificada pelo Brasil é a Convenção 129, que estipula a criação de um sistema de inspeção do trabalho agrícola.

2.2.2. Legislação Nacional

- **Constituição de 1988.** A constituição estipula que é responsabilidade da União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho.
- **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).** Instituída pelo Decreto-Lei no. 5.452, de 1º de maio de 1943, a CLT unifica a legislação trabalhista no Brasil, regulamentando as relações individuais e coletivas de trabalho.
- **Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT)** de 1965, atualizado pelo Decreto no. 4.552 de 2002. Tem como finalidade assegurar a aplicação da legislação trabalhista em todo território nacional. Mais especificamente, descreve a estrutura organizacional da inspeção, as obrigações e os prerrogativas dos(as) auditores(as)-fiscais do trabalho.

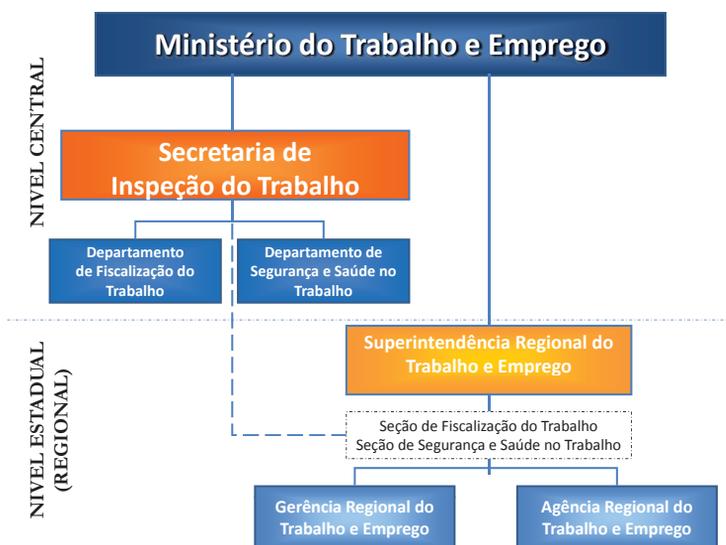
Além desses marcos gerais, a inspeção se baseia nas seguintes ferramentas legais;

- **Normas Regulamentoras (NR).** As NRs dispõem sobre procedimentos cujo propósito é a redução dos riscos de acidentes, doenças e outros agravos em determinadas atividades econômicas ou na manipulação de substâncias e operação de equipamentos que oferecem elevados riscos à saúde e integridade do trabalhador (caso da operação de guindastes e da manipulação do benzeno). São normas referentes à segurança e saúde do trabalho de observância obrigatória para empresas públicas e privadas e órgãos públicos que possuam empregados regidos pela CLT. Existem atualmente 33 normas com temas que vão desde programas de prevenção de riscos ambientais (NR 09), e trabalho a céu aberto (NR 21) até SST em setores específicos como a indústria da construção (NR 18) e o trabalho aquaviário (NR 30). Estas normas são elaboradas no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) (ver seção 5. Diálogo Social e articulação com outros atores), constituída isonomicamente por representantes de governo, empregadores e trabalhadores.
- **Instruções Normativas (IN).** Publicadas pela SIT, as instruções normativas estabelecem procedimentos operacionais necessários à execução de leis, decretos e regulamentos e especificam situações particulares. A Instrução Normativa no. 76 de 15 de maio de 2009, a título de exemplo, dispõe sobre procedimentos para a fiscalização do trabalho rural e inclui em anexo uma Certidão Declaratória de transporte de trabalhadores. A IN 77 disciplina os procedimentos de retirada de crianças e adolescentes do trabalho exercido abaixo do limite legal (16 anos de idade, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos) e seu encaminhamento à rede de proteção social.

2.3 ESTRUTURA ORGANIZACIONAL DA INSPEÇÃO NO BRASIL

Seguindo os preceitos da Convenção no. 81, a Constituição Federal determina que compete à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho, garantindo a proteção dos direitos dos trabalhadores. O sistema de inspeção no Brasil é efetivamente supervisionado por uma autoridade central, o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), através da sua Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). O MTE também tem presença em todos os estados do país, através das Superintendências, Gerências e Agências Regionais. As estruturas central e regional do sistema de inspeção são descritas abaixo.

Figura 2: Organograma da Inspeção do Trabalho no Brasil



2.3.1 Coordenação Central da Inspeção do Trabalho

O Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) apresenta em sua estrutura uma secretaria, cujas atribuições estão diretamente relacionadas com a fiscalização do trabalho, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). A SIT é responsável pelas diretrizes de planejamento e por orientar as ações fiscais executadas pelos órgãos descentralizados do MTE. Também é de sua competência monitorar a execução das ações fiscais, promover estudos e analisar propostas de alteração legislativa relativas ao mundo do trabalho.

A SIT estrutura-se em dois departamentos: Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT) e Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho (DSST). O DEFIT, entre outras atribuições, formula e subsidia a criação de diretrizes de inspeção, planeja e coordena ações e cria propostas para o aperfeiçoamento técnico dos(as) AFTs. O DSST possui as mesmas atribuições, com o foco em segurança e saúde no trabalho, o que compreende a fiscalização do cumprimento das normas regulamentadoras. O DSST coordena ainda o processo de elaboração dessas normas, que ocorre no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP).

2.3.2. A Esfera Regional da Inspeção do Trabalho

Os órgãos do MTE nos estados são: as Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego (SRTEs), as Gerências Regionais do Trabalho e Emprego (GRTEs) e as Agências Regionais do MTE (ARTEs).

As SRTEs estão situadas nos 26 estados e no distrito federal. Elas são unidades operacionais do MTE, por meio das quais o ministério materializa políticas administrativas e trabalhistas. Integram a administração direta, classificando-se propriamente como órgãos do MTE nos estados, diretamente subordinadas a ele. Além de atividades ligadas à gestão do trabalho, constituída pelas ações de mediação de conflitos e fiscalização das relações de trabalho, as SRTEs desempenham também atividades relacionadas aos chamados serviços de emprego, como emissão de carteira de trabalho, fornecimento de informações sobre legislação trabalhista e concessão de seguro-desemprego. As SRTEs também se engajam em programas de erradicação do trabalho infantil e escravo. Dentro das SRTEs, os AFTs estão lotados na Seção de Fiscalização do Trabalho e na de Segurança e Saúde no Trabalho. As SRTEs possuem ainda seção específica de multas e recursos, para lidar com a parte administrativa das autuações, como por exemplo, julgar recursos de empregadores.

As Superintendências podem se desmembrar em Gerências e Agências Regionais. O número dessas subunidades é definido por instrumento normativo específico, o que impõe restrições à sua criação. Hierarquicamente subordinadas às SRTEs, as Gerências apóiam as Superintendências na prestação de serviços ao trabalhador. Existem atualmente 116 Gerências no país. As Agências Regionais destinam-se a prestar esclarecimentos e serviços aos cidadãos, como seguro-desemprego e emissão da carteira de trabalho. São, ao todo, 480 Agências funcionando em todos os estados. Além das ações fiscais, os ATFs realizam plantões internos nas SRTEs, GRTEs e ARTEs. O plantão de atendimento ao público presta informações sobre direitos trabalhistas e recolhe denúncias de descumprimento de leis.

3. A Carreira do(a) Auditor(a)-Fiscal do Trabalho

3.1. OS PRIMEIROS PASSOS DA CARREIRA

Desde a década de 50, o AFT é servidor público federal, subordinado tecnicamente ao MTE e administrativamente à Superintendência em que se encontra lotado.⁸ Para ingressar na carreira, o(a) candidato(a) a AFT deve possuir diploma de curso superior. Até 1999, apenas os cursos de direito, medicina, e engenharia eram aceitos. Atualmente, em sintonia com o modelo generalista de inspeção, são admitidas todas graduações de nível superior. Aprovados em concurso público, a inserção dos novos servidores segue as seguintes etapas:

Primeira Etapa – o primeiro contato com a fiscalização do trabalho: os(as) AFTs depois de nomeados são lotados nas SRTEs e respectivas gerências, onde serão submetidos a um processo inicial de ambientação, conhecimento da estrutura, normas regimentais, condutas básicas e contatos pessoais, por um período de duas semanas.

Segunda Etapa – o curso de formação: Após a imersão inicial, os(as) auditores(as) participam em Brasília de um curso de formação de um mês de duração na Escola de Administração Fazendária (ESAF), onde o governo federal capacita os quadros de carreiras de estado. A SIT e o Conselho Geral de Recursos Humanos do MTE definem o conteúdo programático do curso.

Terceira Etapa – o treinamento prático: Após a conclusão do curso, os ATFs voltam às suas respectivas SRTEs e começam o período de treinamento prático. Nessa fase, os auditores recém-formados participam de visitas de inspeção sob a

Quadro 2: Curso de Formação para os auditores-fiscais do trabalho

Alguns dos temas ministrados no curso de formação para os AFTs novos em 2010 incluíram:

1. Regulamentação da Inspeção do Trabalho (RIT)
2. Legislação e normas regulamentadoras
3. Nova Metodologia de Planejamento
4. Auto de infração / interdição
5. Trabalho rural / escravo / infantil
6. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)
7. Aprendizagem
8. Pessoas com deficiência
9. Sistemas de informação

⁸ A atual estrutura da carreira de auditor-fiscal do trabalho é estabelecida pela Lei no. 10.593 de 6 de dezembro de 2002, que se encontra em vigor, com as alterações e inovações dadas pela Lei no. 10.910, de 15 de julho de 2004.

tutela de auditores mais experientes. A duração dessa etapa varia em função da carteira de projetos de fiscalização de cada regional. O motivo dessa flexibilidade é o fato do(a) auditor(a)-em-treinamento ter que participar de ações de todos os projetos sendo executados pela sua SRTE, e o número e tipo de projetos varia consideravelmente de região para região.

3.2. AS COMPETÊNCIAS DA AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO

Entre as competências dos auditores-fiscais do trabalho, destacam-se, nos meios urbano, rural, portuário e aquaviário:

- 1) **Verificar** o cumprimento das disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à saúde no trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego, em especial:
 - a) os registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social (CPTS), visando à redução dos índices de informalidade;
 - b) o recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) objetivando maximizar os índices de arrecadação e o combate à sonegação;

Quadro 3: O Fundo de Garantia do Trabalhador

O 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.

- c) o cumprimento de acordos, convenções e contratos entre empregadores e trabalhadores;
 - d) o cumprimento de acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil.
- 2) **Orientar, informar e aconselhar** trabalhadores e empregadores sujeitos à inspeção do trabalho;
- 3) **Inspecionar** os locais de trabalho, o funcionamento de máquinas e a utilização de equipamentos e instalações;
- 4) **Averiguar** as situações com risco potencial de gerar doenças

ocupacionais e acidentes do trabalho, determinando as medidas preventivas necessárias;

- 5) **Notificar** as pessoas (físicas e/ou jurídicas) sujeitas à inspeção para o cumprimento de obrigações ou correção de irregularidades, bem como adoção de medidas que eliminem os riscos para a segurança e saúde dos trabalhadores;
- 6) **Analisar e investigar** causas dos acidentes de trabalho e das doenças ocupacionais;
- 7) **Lavrar** autos de infração por inobservância de disposições legais e notificações de débito do FGTS;

4. A Estratégia da Inspeção

O Brasil, com sua vasta dimensão territorial e complexo mercado de trabalho, exige uma inspeção estratégica e sofisticada. Nos últimos anos, a SIT empreendeu mudanças em várias áreas da inspeção com o intuito de aproximá-la desse ideal. Estes esforços vão desde uma ampla reforma no método de planejamento e na organização da execução, até a modernização dos sistemas de informação da SIT. Nesta seção são descritas as mudanças realizadas e como é executada a inspeção do trabalho hoje.

4.1. A NOVA METODOLOGIA

Historicamente, a inspeção do trabalho no Brasil funcionou de uma maneira predominantemente reativa. A auditoria trabalhista organizava parte considerável de suas ações a partir de denúncias recebidas de trabalhadores, sindicatos e outras entidades. A execução era também desenvolvida por meio de inspeções aleatórias nas denominadas zonas fiscais, em um modelo de inspeção “porta-a-porta”.

Este modelo de inspeção era sustentado pelo sistema de remuneração dos(as) auditores(as). Até 2008, o salário do AFT continha um componente fixo e outro variável que dependia do desempenho individual, onde o aumento quantitativo de inspeções gerava maior gratificação. Em 24 de dezembro de 2008, o executivo aprovou a Lei 11.890 que transformou em subsídio a remuneração de várias carreiras públicas, inclusive a da Auditoria-Fiscal do Trabalho (Lei 11.890). A partir desse momento, foi eliminada qualquer forma de gratificação por produção, individual ou coletiva. A mudança no padrão remuneratório permitiu vislumbrar uma fiscalização menos baseada no alcance de metas físicas e mais focada na transformação sustentável e qualitativa da situação de desrespeito à legislação trabalhista.

Portanto, esta alteração na legislação permitiu que a SIT explorasse uma nova forma de realizar a fiscalização inspirada em boas práticas que haviam sido identificadas ao redor do país. Com este objetivo em mente, estabeleceu um grupo de trabalho formado por AFTs de diversas regiões para a criação de uma nova metodologia de trabalho. Após consulta às chefias de fiscalização de todas as SRTes, o grupo identificou os seguintes princípios, que posteriormente inspiraram a nova metodologia:

1. Valorização da qualidade das ações;
2. Trabalho em equipe;
3. Prevalência da fiscalização orientada por projetos;
4. Planejamento participativo (descentralização);
5. Divulgação das boas práticas e troca de experiências entre os AFTs.

A nova metodologia começou a ser aplicada em abril de 2010 e suas principais características se encontram descritas a seguir.

4.2. O PLANEJAMENTO DA FISCALIZAÇÃO⁹

De acordo com a nova metodologia, o planejamento da fiscalização é organizado a partir de três fontes: o Plano Plurianual (PPA), a SIT e o diagnóstico do mercado de trabalho local e da capacidade de intervenção realizado pelas SRTes.

O PPA é o instrumento de planejamento do governo federal que estabelece seus objetivos, estratégias e ações por um período de 4 anos. São definidos nesse documento os temas prioritários e obrigatórios para a inspeção de trabalho e estimadas as metas físicas das ações, que serão posteriormente fixadas em cada lei orçamentária anual, em conjunto com as dotações orçamentárias. No PPA de 2008-2011, por exemplo, os temas relacionados à inspeção são: (i) fiscalização das obrigações trabalhistas e arrecadação do FGTS, (ii) inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e (iii) de aprendizes, (iv) fiscalização do trabalho rural, (v) segurança e saúde no trabalho, e (vi) erradicação do trabalho infantil e (vii) do trabalho escravo.¹⁰

⁹ Parte das informações deste capítulo foi retirada do Manual de Gestão de Projetos.

¹⁰ As metas físicas delineadas no PPA, porém, são estimativas. Elas só se tornam definitivas após a aprovação da Lei de Diretrizes Orçamentárias (LDO), que orienta a elaboração do orçamento nacional, e a Lei Orçamentária Anual (LOA), que determina a receita e despesa anual do governo.

Definidas as metas e os temas obrigatórios, cabe à SIT definir as diretrizes da seguinte forma:

1. Com base no PPA e no diagnóstico de problemas de dimensão nacional, a SIT lista os temas que serão objeto de **projetos obrigatórios** para todas as SRTEs.
2. A SIT também pode orientar as SRTE a criarem **projetos obrigatórios regionais**, que serão executados apenas pelas SRTEs localizadas em regiões onde a atividade selecionada tem importância estratégica ou é especialmente problemática e;
3. **alocar as metas nacionais a cada Superintendência** utilizando critérios como o número de auditores lotados, a população economicamente ativa e as empresas registradas nas suas respectivas regiões.

Quadro 4: Os Projetos da Inspeção

Projetos Obrigatórios Nacionais

Em todas as SRTEs

1. Trabalho infantil
2. Pessoas com deficiência
3. Aprendizagem
4. Análise de acidentes
5. Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS)
6. Trabalho rural
7. Multas e débitos
8. Outras demandas (denúncias não-emergenciais)

Projetos Obrigatórios Regionais

De importância estratégica em alguns estados

1. Trabalho escravo
2. Portuário e aquaviário
3. Frigoríficos
4. Infra-estrutura
5. Recursos administrativos

Projetos das SRTEs

As SRTEs podem definir projetos próprios baseados no diagnóstico das necessidades de suas regiões.

Com a Nova Metodologia, as SRTEs adquiriram mais liberdade para definir seus projetos e respectivas metas. A partir de **um processo de diagnóstico**, as Superintendências identificam os temas e as atividades econômicas com mais indícios de irregularidades trabalhistas e que serão posteriormente priorizados no planejamento. Na hipótese de a SRTE julgar que conseguirá mais registros de trabalhadores no seu projeto local de comércio, por exemplo, ela poderá alocar uma parcela das metas de “trabalhador registrado” para essa área.

Quadro 5: Diagnóstico

O primeiro passo na elaboração de um projeto é a preparação de um diagnóstico. Nesse processo a SRTE identifica os problemas do mercado de trabalho local e também a capacidade da própria Superintendência de combater o problema. Os itens contemplados no diagnóstico são:

1. Disponibilidade dos(as) auditores(as)-fiscais do trabalho;
2. Projetos realizados, possíveis demandas decorrentes desses projetos e identificação de boas práticas;
3. Demandas externas vindas do judiciário, sindicatos, plantão, Ministério Público do Trabalho;
4. Demandas internas colhidas em consultas com auditores, grupos temáticos das SRTEs;
5. Recursos financeiros;
6. Identificação de problemas/irregularidades no mercado de trabalho a partir da análise de estatísticas do mercado de trabalho (fontes incluem IBGE, PNAD, RAIS, CAGED, SFIT).

É importante observar que as metas do PPA representam o mínimo obrigatório. Caso uma SRTE possua recursos e capacidade, poderá estabelecer metas que ultrapassem o exigido pelo governo federal. A partir de 2012, a vigência dos projetos será ajustada ao PPA e terá duração de quatro anos. As ações fiscais previstas no planejamento, como mencionado anteriormente, têm prioridade de execução. As **denúncias** continuam a ter papel importante na organização de ações. Qualquer denúncia que envolva risco grave à segurança e saúde ou relativas a atrasos nos pagamentos aos trabalhadores devem ser apuradas imediatamente, ainda que as atividades econômicas não estejam previstas no planejamento. Cabe mencionar que os projetos também podem incluir estratégias de **orientação** aos empregadores e **prevenção**, como por exemplo a realização de seminários, campanhas de orientação e a participação em fóruns de trabalho.

4.3. AS QUATRO FASES DOS PROJETOS DE FISCALIZAÇÃO

O processo de planejamento, execução, monitoramento e encerramento dos projetos atribui funções à SIT e às SRTE, como ilustra a figura 3.

Figura 3: Fluxo Básico para a Concepção e Execução de Projetos



I. Planejamento – Após analisar as diretrizes da SIT, concluir o diagnóstico regional e identificar quais áreas requerem intervenções, as SRTEs propõem um pré-projeto, através do Termo de Abertura de Projeto (TAP, no anexo 1 encontra-se um modelo de TAP). Nesse documento são definidos o escopo, os objetivos e as metas físicas do projeto, equipe, cronograma de execução, além dos indicadores utilizados para medir o seu desempenho. O TAP é então enviado para a SIT, que o avalia, analisando, entre outros aspectos, se as metas fixadas estão coerentes com as metas nacionais. A SIT pode aprovar os projetos ou solicitar ajustes às SRTE.¹¹

II. Execução – A execução do projeto se refere à emissão de ordens de serviço e ao desenvolvimento da ação fiscal propriamente dita e inclui também ações de apoio à fiscalização – como, por exemplo, reuniões técnicas. Cada projeto é chefiado por um coordenador, que será responsável pela sua execução e monitoramento. Esta fase do projeto, esta detalhada na seção 4.4.

¹¹ Além da SIT, dois outros órgãos oferecem subsídios para o planejamento dos projetos: o Ministério Público do Trabalho e as Comissões de Colaboração com a Inspeção do Trabalho (descritas na seção 5).

III. Monitoramento e Controle – O objetivo dessa fase é confrontar a execução do projeto com o previsto no planejamento e realizar ações corretivas quando necessário. O monitoramento é feito através de consultas ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) do preenchimento de relatórios mensais, trimestrais, anuais e quadrienais. Os relatórios anuais e quadrienais também apresentam análise qualitativa da execução. A Instrução Normativa no. 86, de 11 de agosto de 2010, disciplina a forma de monitoramento e controle do desempenho individual dos AFTs, da execução de projetos e do desempenho institucional das unidades descentralizadas referentes ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT). O anexo da IN 88 contém as ferramentas de monitoramento aplicadas neste contexto.¹²

Quadro 6: Grupo de Monitoramento e Acompanhamento de Projetos e Programas

Dentro da SIT, o monitoramento das SRTes, projetos e equipes é feito pelo Grupo de Monitoramento e Acompanhamento de Projetos e Programas (GMAPP). Esse grupo, formado por especialistas nos temas do PPA, pode propor alterações e correções no planejamento e projetos e realizar auditagens.

IV. Encerramento – A execução dos projetos é avaliada à luz do cumprimento das metas e da superação das irregularidades trabalhistas que lhe ensejaram a execução. A avaliação de cada AFT compreende o desempenho individual e a sua contribuição para o cumprimento dos objetivos dos projetos que integra .

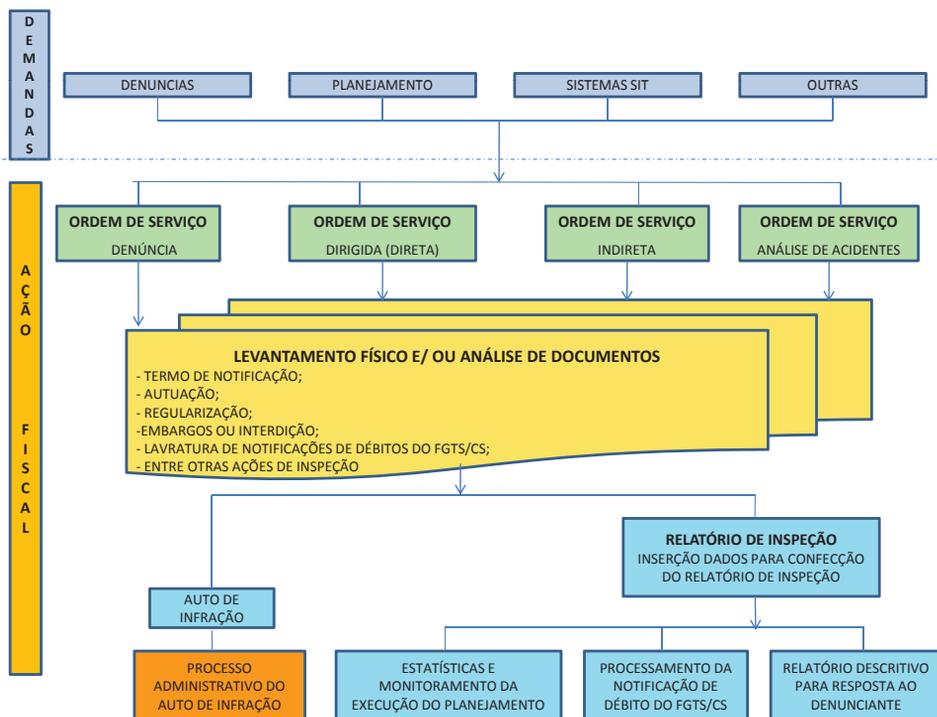
4.4. A EXECUÇÃO DOS PROJETOS POR MEIO DA AÇÃO FISCAL

A execução dos projetos de inspeção se realiza, sobretudo, por intermédio de intervenções denominadas ações fiscais. Os procedimentos que devem ser seguidos para uma ação fiscal são descritos ao lado.

Existem diferentes formas do(a) AFT realizar a ação fiscal: por denúncia, direta (visita de inspeção com planejamento prévio), indireta (onde se analisam documentos, mas não se realiza a visita de inspeção) e para analisar acidentes de trabalhos (mais detalhes na seção 4.5. item III módulo de serviço). Os seguintes procedimentos fazem referência à **ação fiscal dirigida (direta)**, onde as visitas de inspeção são realizadas:

¹² http://www.mte.gov.br/legislacao/instrucoes_normativas/2010/in_20100811_86.pdf

Figura 4: Fluxo da Ação Fiscal



1) Ordem de serviço (OS): A ação fiscal é iniciada a partir da expedição de uma ordem de serviço da chefia local para que o AFT inspecione um estabelecimento. As ordens podem fazer parte do cronograma de um projeto ou serem expedidas em razão de denúncia. Em ambos os casos, as ordens providenciam um foco para as visitas. Uma ordem criada a partir de denúncia de não recolhimento de FGTS, por exemplo, exigirá que o AFT verifique as folhas de pagamento e as guias de recolhimento, entre outros documentos. O auditor, no entanto, não se restringe a investigar itens relacionados ao foco ditado pela OS; caso encontre alguma outra irregularidade durante a sua visita, tem a obrigação de tomar as medidas adequadas para saná-las.

2) Verificação física: consiste em entrevistas a trabalhadores do estabelecimento e averiguação do meio ambiente de trabalho.

3) Notificação:

i. Notificação para apresentação de documentos (NAD):

o auditor notifica a empresa fiscalizada com a finalidade de que ela apresente documentos relacionados ao cumprimento da legislação trabalhista. O prazo para a apresentação varia de 2 a 8 dias; e/ou

ii. Notificação para obrigação de cumprimento de obrigação relativa à segurança e saúde no trabalho:

caso o auditor encontre alguma irregularidade no cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho, ele indicará quais providências devem ser tomadas pelo empregador.

4) Verificação de documentos: o auditor, em um segundo momento, examina no estabelecimento ou em unidade do MTE, os documentos apresentados e registra a visita fiscal no livro de inspeção, que fica sob a guarda do estabelecimento.

5) Autuação: constatada a irregularidade, por dever de ofício, o AFT lavra o correspondente auto de infração e/ou realiza o levantamento de débito do FGTS/Contribuição Social (CS). O recolhimento de determinadas multas é destinado ao Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), que financia o programa do seguro-desemprego, o abono salarial e programas de geração trabalho, emprego e renda.

Quadro 7: O Ementário da Fiscalização

O ementário de “Elementos para Lavratura de Autos de Infração” é a ferramenta utilizada pelos(as) auditores(as)-fiscais do trabalho que reflete a legislação trabalhista (CLT, leis, NRs) relevante à inspeção com ementas que correspondem a um auto de infração que pode ser lavado pelo(a) AFT. O ementário é uma ferramenta viva, que passa por atualizações constantes.

6) Interdição e embargo: Caso seja identificado grave e iminente risco ao trabalhador, o auditor deve propor ao superintendente regional a interdição do estabelecimento, setor, máquina ou equipamento ou o embargo de obra.

7) Conclusão: finda a ação fiscal, o auditor insere no Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) informações sobre a fiscalização, criando no sistema banco de dados sobre as empresas fiscalizadas. Em determinadas fiscalizações, como as voltadas para trabalho escravo, infantil e cooperativas fraudulentas, os relatórios são encaminhados a parceiros (Ministério Público do Trabalho, entre outros).

4.5. O SISTEMA FEDERAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO (SFIT)

A inspeção do trabalho identifica como estratégico o uso de tecnologias de informação como meio de potencializar os resultados da fiscalização. Desde 1996, as ações de inspeção adotam o uso intensivo do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) – sistema informatizado que opera um banco de informações, a partir do conjunto de dados produzidos por todas as ações fiscais realizadas em todo o país. O SFIT está passando por um processo de atualização e ainda em 2010 espera-se que todo o banco de dados seja transferido para o SFIT-Web, uma plataforma similar a um navegador de internet, cuja visualização será mais clara e a sua interface mais simples que a plataforma atual.

O SFIT reúne todos os dados da inspeção do trabalho e está organizado em módulos.¹³ Alguns dos módulos mais relevantes são:

- I) **Módulo Controle de Empresas:** destina-se, basicamente, a dar suporte ao planejamento da ação fiscal a ser desenvolvida. Origina-se a partir do mesmo cadastro de empresas da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS).¹⁴ As informações constantes em Relatórios de Inspeção (RIs) também são lançados no cadastro. O módulo permite: (i) à chefia de fiscalização realizar consultas parametrizadas de empresas com o objetivo de identificar as empresas ou atividades econômicas a serem fiscalizadas, de acordo com o planejamento e critérios previamente definidos, e; (ii) a obtenção de informações quantitativas a respeito das empresas além de dados físicos, como nome e localização.
- II) **Módulo Planejamento:** este módulo – que será disponibilizado junto com a plataforma SFIT-Web – aglomera toda a informação relacionada ao planejamento de projetos. Ele contém as metas físicas obrigatórias de cada SRTE, as diretrizes para a formulação de projetos, orientações para diagnósticos e propostas, ajustes e correções de projetos. Os resultados parciais e finais de cada projeto são inseridos nesse módulo pelas SRTEs e monitorados pela SIT.

¹³ Os outros módulos são: Auto de Infração, Controle de AFT, Ordem de Serviço Administrativo, Relatório Especial, Informação Gerencial, Tabelas.

¹⁴ A cada exercício, no mês de agosto, o módulo é atualizado com os dados do RAIS do ano anterior.

III) **Módulo Ordem de Serviço (OS)**: destina-se a desencadear o início do processo de fiscalização. Empresas onde foram encontrados indícios de irregularidades são identificadas e a Ordem de Serviço para inspecioná-las é emitida. A OS é utilizada nas seguintes modalidades de fiscalização:

- 1) *Fiscalização por denúncia*: resultante de denúncias que envolvam riscos imediatos à segurança, saúde ou patrimônio do trabalhador e que deve receber apuração imediata;
- 2) *Fiscalização dirigida*: resultante do planejamento da SIT/SRTE, subsidiado, sempre que possível pela participação de Conselhos Sindicais e outros órgãos ou instituições;
- 3) *Fiscalização indireta*: resultante de programa especial de fiscalização que requer apenas análise de documentos realizada com o Sistema de Notificações para Apresentação de Documentos (NAD) nas unidades descentralizadas;
- 4) *Fiscalização para análise de acidente de trabalho*: visa identificar causa de acidentes, elaboração de um relatório de análise e o acompanhamento de medidas corretivas.

No caso de constatação de grave e flagrante violação de disposição legal ou de um risco grave à segurança e saúde dos trabalhadores, a OS não é necessária para iniciar a inspeção e a chefia competente deve ser imediatamente comunicada.

IV) **Módulo Relatório de Inspeção (RI)**: destina-se ao registro de todas as fases de fiscalização elaboradas em determinada empresa e inclui resultados quantitativos de cada atributo, como registro, salário, jornada, descanso, FGTS, etc.

Quadro 8: Outros sistemas de informação de apoio à fiscalização

Além do SFIT, outras ferramentas de informação dão suporte à fiscalização. Alguns exemplos são:

- **DW (DataWarehouse) fiscal** – Sistema de Informações Gerenciais da SIT que reúne as informações disponíveis no SFIT. Serão também incluídos os vários bancos de dados utilizados pela inspeção do trabalho, entre eles, RAIS, CAGED e CPMR. O DW fiscal, ao consolidar todos esses bancos de dados em um só sistema, tornará o processo de criação de relatórios para gestão e consultas mais ágeis e eficientes.
- **SisFGTS** – o sistema possibilita o cruzamento de informações da base CAGED, RAIS e SEFIP (Caixa Econômica), convertendo-se em ferramenta fundamental para o levantamento de débito para com o FGTS e para a detecção de inconsistência nas informações prestadas pelas empresas à RAIS.
- **SITI** – O Sistema de Informações sobre Focos de Trabalho Infantil é o primeiro sistema de informações online focado no trabalho infantil e aberto ao público. As ações de inspeção que resultam na identificação de trabalho infantil são inseridas, mapeando os municípios e setores onde foi detectado e é permitindo o monitoramento da dinâmica da utilização de mão de obra infantil.
- **SISACTE** – O Sistema de Acompanhamento do Trabalho Escravo foi implementado em 2006, em parceria com a OIT, no intuito principal de registrar a atuação contra trabalho análogo ao de escravo de uma maneira padronizada e compartilhável. Este sistema permite registrar as denúncias recebidas pela SIT, dados das operações de fiscalização e as principais informações dos Relatórios de Ação Fiscal.

4.6. A SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

A Inspeção do Trabalho no tema de segurança e saúde tem por objetivo principal a prevenção de agravos à saúde do trabalhador, obtida por meio da adoção, pelos empregadores, de medidas de melhoria dos ambientes, processos e da organização do trabalho. Nessa perspectiva, empreende-se a elaboração de normas e a fiscalização de seu cumprimento, com a finalidade de construir progressiva e continuamente melhorias sustentáveis que contemplem conjunto significativo de empresas e locais de trabalho.

A segurança e saúde no trabalho insere-se na legislação como direito coletivo e suas disposições estão compreendidas em uma regulamentação dinâmica: as Normas Regulamentadoras. O artigo 200 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) atribui ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) a competência de expedir normas sobre o tema. O processo de criação/revisão de regulamentações em segurança e saúde no trabalho

é efetuado por intermédio da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP). Esta atividade é coordenada pelo Departamento de Segurança e saúde do Trabalho (DSST) da SIT, que é também responsável por supervisionar a fiscalização relacionada à segurança e saúde.

Quadro 9: Criação de uma Norma Regulamentadora

Os procedimentos para a criação de uma NR estão delineados na Portaria 1.127 de 2003:

1. A SIT recebe demandas internas (de AFTs) ou externas (MPT, sindicatos, etc.) e a partir delas é definida a norma a ser criada ou revisada.
2. É criado um Grupo Técnico (GT) formado por ATFs e pesquisadores representantes da FUNDACENTRO – um centro de pesquisa de SST vinculado ao MTE – que elabora um texto básico. Este grupo de estudos também pode adotar o modelo tripartite.
3. O texto é publicado no Diário Oficial e fica disponível para consulta pública por 60 dias.
4. Findo o período de consulta, é criado o Grupo de Trabalho Tripartite (GTT) para analisar as propostas e finalizar o texto. Caso a norma envolva um tema que já tenha a sua própria Comissão Nacional Tripartite (CNT), cabe a essa comissão elaborar o texto. As CNTs existentes, caso julguem necessário, podem criar uma subcomissão para tratar de temas específicos da norma a ser analisada.
5. Os textos aprovados pelo GTT ou pela CNT, devem ser encaminhados à Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP) para aprovação final e posterior publicação no Diário Oficial da União.

Em alguns casos, dependendo das demandas da própria Comissão Nacional ou de sindicatos, é criada uma Comissão Tripartite Regional, cuja função é acompanhar a implementação da norma na região e providenciar apoio à CNT.

O planejamento das ações fiscais em segurança e saúde no trabalho é integrado à programação de temas relacionados à legislação. Na elaboração do planejamento, são priorizadas atividades econômicas que apresentam maiores índices de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho.

A fiscalização de segurança e saúde no trabalho utiliza como instrumento um tipo específico de notificação, que consiste na concessão de prazo para que o empregador se adeque às normas. Adicionalmente, a legislação brasileira prevê a possibilidade de imposição de embargo e interdição, nos casos em que o trabalhador está exposto a condições de grave e iminente risco à saúde ou à integridade física.

O DSST ocupa-se também da gestão do Programa de Alimentação do Trabalhador (PAT), de adesão voluntária que incentiva empregadores a fornecerem refeições nutricionalmente adequadas aos seus trabalhadores tendo como contrapartida deduções tributárias. Mais de 13 milhões de trabalhadores são beneficiados pelo PAT. A avaliação do programa e o monitoramento da sua execução são realizados pela Comissão Tripartite do PAT (CTPAT).

Dessa forma, a Inspeção do Trabalho contribui para criar cultura de geração de emprego em condições de segurança e saúde adequadas, que interessa tanto aos empregadores, quanto aos trabalhadores e ao Governo.

5. Diálogo Social e articulação com outros atores¹⁵

Em sintonia com a Convenção no. 81, que estimula os serviços de inspeção do trabalho a trabalharem de maneira articulada com outros órgãos de governo e parceiros sociais, a SIT esta envolvida em várias parcerias com outros órgãos públicos, entidades sindicais e organizações da sociedade civil, com o intuito de tornar a inspeção mais eficiente, abrangente, e participativa. O princípio do tripartismo consiste na negociação envolvendo as três partes fundamentais de qualquer questão relativa às relações de trabalho (governo, trabalhadores e empregadores). As práticas tripartites são reconhecidas como metodologia eficiente em gerar o comprometimento social dos participantes e viabilizar a efetividade da legislação. O diálogo social, o tripartismo e processos participativos são uma parte fundamental do trabalho da inspeção no Brasil. A participação social transcorre em instâncias especificamente criadas para este fim, mencionadas abaixo.

Comissão Tripartite Permanente Paritária - CTPP

A CTPP, criada em 1996 e baseada no modelo tripartite recomendado pela OIT, é um espaço de diálogo e negociação entre os três atores fundamentais na área trabalhista – o governo, os trabalhadores e os empregadores. A CTPP é responsável pela elaboração, revisão e atualização das Normas Regulamentadoras (NRs). A Comissão também pode propor e manter estudos ou pesquisas sobre prevenção de acidentes. Fazem parte da Comissão o MTE, o Ministério da Saúde e o Ministério da Previdência Social; entidades representativas do setor do comércio, indústria, agricultura, transporte e instituições financeiras; e representantes indicados pelas centrais sindicais.

¹⁵ Informações retiradas de Relatório de Gestão da SIT (não publicado).

Comissão de Colaboração com a Inspeção do Trabalho - CCIT

Instituídas pela Portaria no. 216, de 22 de abril de 2005, as comissões foram idealizadas para atuarem junto às SRTes como instância de consulta entre a inspeção do trabalho e os representantes de trabalhadores. O objetivo das comissões é fortalecer a participação das representações sindicais nos processos de discussão, elaboração e monitoramento do planejamento anual da fiscalização do trabalho, relativa à circunscrição de cada superintendência, sobretudo na identificação das situações de descumprimento da legislação trabalhista.

Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil - CONAETI

A comissão, criada em 2002 para cumprir com as Convenções no. 138 e nº. 182 da OIT¹⁶, é coordenada pela SIT e conta com a participação de todos os órgãos governamentais que atuam no tema, trabalhadores, representantes da sociedade civil e organismos internacionais. Um dos objetivos principais da CONAETI é a elaboração, execução e avaliação do Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção do Trabalhador Adolescente.

Comissão Tripartite de Segurança e Saúde no Trabalho

Criada pela Portaria Interministerial no. 152, de 13 de maio de 2008, a Comissão apresenta, entre os seus objetivos, revisar e ampliar a proposta da Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST). É constituída de acordo com princípio do tripartismo, com a participação de representantes de Governo, das pastas do Trabalho e Emprego, Previdência Social e Saúde, dos trabalhadores e empregadores.

A Comissão dedica-se ainda a propor o aperfeiçoamento do sistema nacional de segurança e saúde no trabalho por meio da definição de papéis e de mecanismos de interlocução permanente entre seus componentes e a elaborar um Programa Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, com definição de estratégias e planos de ação para sua implementação, monitoramento, avaliação e revisão periódica, no âmbito das competências do Trabalho, da Saúde e da Previdência Social.

Em fevereiro de 2010, a Comissão aprovou e enviou para apreciação da Casa Civil a proposta do texto básico da política nacional de segurança e saúde.

¹⁶ A Convenção no. 138 trata da idade mínima para admissão a emprego e a Convenção no. 182 trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação.

Comissão Tripartite da Indústria Naval

A expansão do setor de construção e reparo naval no país nos últimos sete anos impôs maior presença do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio da auditoria trabalhista, no exame da regularidade das contratações e das condições de segurança e saúde dos ambientes de trabalho. A criação da Comissão Tripartite da Indústria Naval em janeiro de 2008 é parte central do esforço de estreitar o diálogo entre governo, empregadores e trabalhadores com vista à melhoria das condições de trabalho no setor.¹⁷

A Comissão tem como atribuições elaborar diretrizes para a promoção da segurança e saúde no setor e da regularidade das contratações de trabalhadores. Compete também ao colegiado propor ao MTE ações consideradas necessárias para a evolução das relações e condições de trabalho no setor e colaborar com a Secretaria de Inspeção do Trabalho na elaboração de roteiros de boas práticas trabalhistas para o setor.

6. O Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho (SINAIT)

Com a promulgação da Constituição de 1988, que permitiu que servidores federais se organizassem em sindicatos, os(as) auditores(as)-fiscais do trabalho criaram o Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho (SINAIT).¹⁸

O sindicato possui sede em Brasília e representações em diversos estados. A principal função do sindicato é representar os direitos e interesses dos auditores e das auditoras-fiscais do trabalho filiado(a)s, particularmente nas questões de salário, condições de trabalho e treinamento. O SINAIT também busca o constante aperfeiçoamento do sistema de inspeção e o intercâmbio com outras representações sindicais.

A estrutura organizacional é composta pelos seguintes órgãos:

- 1. Assembléia Geral** – composta por todos os membros, encarregada de eleger oficiais da Diretoria Executiva e Conselho Fiscal, aprovar alterações no estatuto, aprovar propostas de orçamento, além de outras atribuições;

¹⁷ A Comissão foi criada pela Portaria MTE nº 64, de 30 de janeiro de 2008.

¹⁸ No entanto, a construção da organização da classe dos Auditores-Fiscais do Trabalho iniciou-se antes, quando surgiram as primeiras associações regionais.

2. **Diretoria Executiva** – encarregada de executar as deliberações determinadas pelos outros órgãos da entidade, da administração do Sindicato e de representar os seus membros em disputas coletivas, além de outras disposições. É composta pelo Presidente e 12 Vice-presidentes, cada um encabeçando um setor específico;¹⁹
3. **Conselho Fiscal** – braço financeiro do SINAIT, que analisa o orçamento; aprova despesas não previstas no orçamento, aquisição e alinação de bens móveis de custo elevado;
4. **Conselho de Delegados Sindicais** – composto pelos presidentes das associações/sindicatos estaduais. Este Conselho acompanha e discute as decisões da Diretoria, entre outras atribuições.

Uma vez por ano, o SINAIT organiza o ENAFIT, Encontro Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. Durante a conferência são realizadas palestras, cursos e debates de relevância para a auditoria-fiscal do trabalho. Os temas discutidos incluem desde aperfeiçoamento técnico até a discussão de políticas de classe. O ENAFIT também serve de plataforma para que AFTs do Brasil inteiro se conheçam e compartilhem as práticas realizadas em seus estados.

¹⁹ Os setores são: política de classe, administração, patrimônio e execução financeira, planejamento, comunicação, cultura e aperfeiçoamento técnico-profissional, normatização técnica e assuntos legais, inativos e atividades assistenciais, relações públicas, segurança e medicina do trabalho, inspeção do trabalho, relações internacionais.

Quadro 10: O SINAIT contribuindo para melhorar a inspeção do trabalho no Brasil

O SINAIT realiza um esforço contínuo para melhorar e assegurar a qualidade da carreira de auditor(a)-fiscal do trabalho. A seguir, estão dois exemplos de atividades que são desenvolvidas em busca desse objetivo fundamental.

- a) **Número de auditores:** Uma das principais preocupações do SINAIT é que o número atual de AFTs é considerado insuficiente para atender as necessidades do país, fato que é agravado pelo alto número de aposentadorias e um número de AFTs novos que não supre em número os que se estão retirando. Com o objetivo de fundamentar com informações estatísticas a demanda de contratação de mais auditores(as)-fiscais do trabalho, o sindicato assinou um convênio com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), para a realização de um estudo que determine qual o número adequado de AFTs para o país e assim fornecer subsídios para o planejamento do MTE a respeito de novas contratações.
- b) **Capacitação contínua:** A criação de um centro de treinamento específico para AFTs, onde além da formação, possam se atualizar e continuar a sua educação, é de fundamental importância para o SINAIT. O sindicato acredita que existe uma necessidade de se construir uma “identidade” para o AFT durante o seu curso de formação, tendo em vista a variedade de profissionais que hoje convergem para ingressar na carreira da auditoria-fiscal do trabalho. O outro objetivo do centro é a construção de um saber profissional – construir conhecimentos típicos de uma profissão, que vão além do saber universitário.

Confederação Iberoamericana dos Inspectores do Trabalho (CIIT)

Em 1992, representantes do SINAIT, junto com os sindicatos de inspeção do trabalho do Uruguai, Peru, Espanha e Paraguai fundaram a CIIT, cujo objetivo é a melhoria das condições de trabalho para os seus filiados. A sede física da confederação foi estabelecida em 2009 em Brasília, com diretorias regionais dos países andinos em Lima e a diretoria do Mercosul em Montevideú. O ENAFIT serve de plataforma para a realização da Jornada Iberoamericana de Inspeção do Trabalho, onde representantes dos países membros da Confederação reúnem-se para o intercâmbio de experiências e discussão de temas relevantes entre eles.



7. A Inspeção do Trabalho Brasileira no Contexto Internacional

A inspeção do trabalho do Brasil atualmente participa em atividades de cooperação técnica, reuniões temáticas e conferências no cenário internacional. A evolução da inspeção do trabalho no país e o reconhecimento dos resultados alcançados se reflete na crescente demanda de compartilhar experiências brasileiras com outros países em desenvolvimento – a chamada cooperação Sul-Sul. Abaixo seguem as organizações que facilitam essas ações e alguns exemplos da atuação internacional brasileira no âmbito da inspeção.

7.1. COOPERAÇÃO BILATERAL

Agência Brasileira de Cooperação (ABC)

A ABC é um órgão do Ministério de Relações Exteriores cuja função é negociar, coordenar e implementar todos os projetos de cooperação técnica internacionais. A ABC pode tanto lidar diretamente com um país que requisite ou ofereça assistência quanto participar em ações multilaterais mediadas por organismos internacionais, prestando apoio financeiro ou logístico para ações em que o Brasil seja o prestador ou receptor da assistência. Alguns acordos de cooperação bilateral que o Brasil mantém atualmente incluem parcerias gerais (englobando todas as áreas da inspeção) com Cuba e Bolívia e uma parceria com a Alemanha na área de pessoas com deficiência.

7.2. COOPERAÇÃO MULTILATERAL

Organização Internacional do Trabalho

Com a cooperação Sul-Sul o Brasil deixa de ser somente receptor de assistência técnica, para ser também uma plataforma para compartilhar práticas bem-sucedidas com outros países em desenvolvimento. Por exemplo, na área do trabalho infantil, em 1992, quando o Programa Internacional para Eliminação do Trabalho Infantil (IPEC) foi instalado no Brasil, o país era um receptor de assistência. Hoje as políticas e programas brasileiros de erradicação de trabalho infantil são reconhecidos internacionalmente, tornando o Brasil uma referência nessa área.²⁰

²⁰ de Oliveira, 11

A cooperação entre o Brasil e a OIT, especialmente no âmbito Sul-Sul, vem evoluindo significativamente desde que o Brasil assinou com a organização um acordo para a Cooperação Técnica em Outros Países da América Latina e Países da África em 29 de julho de 1987. Em 2003, o Brasil assinou um Memorando de Entendimento para o estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente. Em 2006, o Governo brasileiro, através da ABC, começou a financiar um projeto para combater o trabalho infantil em Angola e Moçambique, tornando-se o primeiro país em desenvolvimento a contribuir financeiramente para o programa de eliminação de trabalho infantil da OIT.²¹ Em dezembro de 2007, foi assinado um Memorando de Entendimento entre o Brasil e a OIT dirigido à construção de uma iniciativa Sul-Sul de combate ao trabalho infantil através de uma maior cooperação entre países em desenvolvimento e também com agências da ONU. Essa parceria foi consolidada com a assinatura, em junho de 2009, do Ajuste Complementar para cooperação técnica com outros países da América Latina e Países da África para a implementação do programa de parceria OIT/Brasil para a promoção da cooperação Sul-Sul.²² No marco desse Ajuste Complementar, estão sendo desenvolvidos atualmente programas de parceria nas seguintes áreas: promoção da proteção social, a eliminação do trabalho infantil, erradicação do trabalho forçado e promoção dos empregos verdes e fortalecimento das organizações sindicais dos países africanos de língua oficial portuguesa²².

Esses e outros acordos resultaram em várias iniciativas internacionais realizadas pelo Brasil e a OIT para a erradicação do trabalho infantil que vão desde visitas de intercâmbio até projetos de cooperação técnica. Esses projetos têm sido implementados em países como Angola, Moçambique e Haiti e mais recentemente no Equador, Bolívia e Paraguai e Timor Leste.

A inspeção do trabalho no Brasil tem historicamente sido uma parceira chave da OIT na implementação de projetos de cooperação técnica, especialmente no combate ao trabalho infantil e ao trabalho forçado. No âmbito da cooperação Sul-Sul, o seu papel torna-se fundamental para compartilhar com outros países essa evolução institucional que vem ocorrendo. De fato, os novos projetos de cooperação Sul-Sul nessas áreas possuem um componente de fortalecimento da inspeção do trabalho, onde a parceria da SIT com a OIT torna-se fundamental para o êxito dessas ações.

²¹ de Oliveira, 10

²² de Araújo, 8

Rede Iberoamericana de Inspeção do Trabalho.

Recentemente, em 2009, outra instância de cooperação foi criada com apoio da OIT: a Rede Iberoamericana de Inspeção do Trabalho, fundada por Argentina, Brasil, Uruguai, Chile, Portugal e Espanha. No mesmo ano, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Nicarágua e Panamá expressaram o desejo de participar da Rede e foram aceitos como membros, seguidos mais recentemente pelo Paraguai. O objetivo da Rede é intensificar a colaboração através da criação de uma estrutura para compartilhar informações sobre organização, políticas de inspeção, estatísticas, boas práticas e desafios comuns.

MERCOSUL – Comissão Sócio-Laboral

O MTE, por meio da SIT, participa do fortalecimento da dimensão sócio-laboral do Mercosul, ao integrar o subgrupo de trabalho relacionado ao tema no bloco. Nos últimos cinco anos, os países membros debateram e aprovaram recomendações, resoluções e acordos que visam a harmonizar regras e procedimentos relacionados à fiscalização do trabalho e contribuir para o fortalecimento da mesma. Além de participar ativamente da construção e aprovação de normas, a SIT e os órgãos de inspeção dos demais sócios do bloco realizaram operativos conjuntos para intercâmbio de experiências na área.

Rede Interamericana de Administração Trabalhista (RIAL) da Organização dos Estados Americanos (OEA)

A RIAL funciona como um intermediador de cooperação, averiguando quais são as áreas mais problemáticas nos países-alvo e identificando quais outros países podem fornecer assistência nessas áreas específicas. Através da RIAL, o Brasil vem prestando assistência técnica na área de trabalho marítimo e portuário à Argentina, Panamá e Nicarágua. Em 2010 o Brasil assinou um acordo de cooperação com a Colômbia.

8. Fontes e informações adicionais

PUBLICAÇÕES

de Araujo, Andrea e Anita Amorim. **“Strengthening Partners and Expanding Cooperation within the ILO”**. *South-South in Action*. Spring 2010. www.ssc.undp.org.

Inspeção do Trabalho no Brasil: Pelo Trabalho Digno. SIT / MTE. Brasília, 2005.

Maduro, Luciano. **“Processos Jurídicos de Decisão em Políticas Públicas: o Caso da Normatização em Segurança e Saúde no Trabalho”**. Artigo apresentado no *XIII Congresso do Centro Latino-americano de Desenvolvimento (CLAD) sobre a Reforma do Estado e Administração Pública*. Buenos Aires, 2008.

Manual de Gestão de Projetos de Inspeção do Trabalho.

(não publicado) SIT / MTE. Brasília. 2010.

Nota Técnica no. 227. SIT, Brasília. 2008.

de Oliveira, Pedro. **“Sustainability of South-South Cooperation – Initiatives Within UN Agencies: The Case of Combating Child Labour in the ILO”**. *South-South in Action*. Spring 2010. www.ssc.undp.org.

Pires, R. R. C. (2009a). **“Burocracia, discricionariedade e democracia: alternativas para o dilema entre controle do poder administrativo e capacidade de implementação”**. *Cadernos Gestão Pública e Cidadania, Escola de Administração de Empresas de São Paulo da Fundação Getúlio Vargas*, 14(54), 147-187.

Ruiz, Maria Luiz Vega. **“Labour Relations Aspects of Labour Inspections”**. Em Jeanne Mager Stellman (ed.), *Encyclopedia of Occupational Health and Safety*. International Labour Office. Genebra, 1998.

Uso e Construção de Indicadores no PPA. Secretaria de Planejamento e Investimentos Estratégicos / Ministério do Planejamento. Brasília, 2007.

PÁGINAS DA INTERNET

OIT. www.ilo.org

Banco de Dados de Normas Internacionais do Trabalho - ILOLEX. www.ilo.org/ilolex

Ministério do Trabalho e Emprego. www.mte.org.br

Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho. www.sinait.org.br

ENTREVISTAS REALIZADAS

- **Fernando Donato Vasconcelos** – Auditor Fiscal do Trabalho / SIT / MTE
- **Junia Barreto** – Diretora do Departamento de Segurança e Saúde do Trabalho - DSST / SIT / MTE
- **Luciano Maduro** – Especialista em Políticas Públicas e Gestão Governamental / MTE
- **Rinaldo Marinho Costa Lima** – Coordenador-Geral de Fiscalização de Projetos / DSST / SIT / MTE
- **Rodrigo Vieira Vaz** – Auditor Fiscal do Trabalho / SIT / MTE
- **Rosângela Rassy** – Presidente do SINAIT
- **Sérgio Paixão Pardo** – Coordenador de Assuntos Internacionais / MTE
- **Tania Mara Coelho** – Coordenadora-Geral de Fiscalização do Trabalho – DEFIT / SIT / MTE

9. Referências

Secretaria de Inspeção do Trabalho / Ministério do Trabalho e Emprego

Esplanada dos Ministérios Bl. F
Anexo - Ala B - 1º Andar
Brasília – DF / Brasil - 70059-900
Telefone: + 55 (61) 6617-6638
www.mte.gov.br

OIT Brasil

Setor de Embaixadas Norte, Lote 35
Brasília - DF / Brasil - 70800-400
e-mail: brasilia@oitbrasil.org.br
Tel.: +55.61.2106-4600
Fax: +55.61.3322-4352
www.oitbrasil.org.br



10. ANEXO: MODELO DO TERMO DE ABERTURA DO PROJETO



Secretaria de Inspeção do Trabalho

Termo de Abertura de Projeto
Superintendência: _____ Unidade Federativa _____

Nome do Projeto:						
Coordenador do Projeto:					CIF:	
Objetivos, Visão Geral e Justificativas						
Objetivos:						
Visão geral:						
Justificativas:						
Objetivos Específicos						
1.						
2.						
3.						
4.						
5.						
6.						
Metas Físicas						
Objetivo específico	Descrição da Meta Física	Meta 2010	Meta 2011	Fonte de Verificação		
1.				SFIT/SITI/CPMR		
2.				SFIT/SITI/CPMR		
3.				SFIT/SITI/CPMR		
4.				SFIT/SITI/CPMR		
5.				SFIT/SITI/CPMR		
6.				SFIT/SITI/CPMR		



Organização
Internacional
do Trabalho

Secretaria
de Inspeção do Trabalho

Ministério
do Trabalho e Emprego

