

Aula 19 - Somente PDF

*Ministério do Trabalho (Auditor Fiscal do Trabalho - AFT) Direitos Humanos - 2023
(Pré-Edital)*

Autor:
Ricardo Torques

21 de Abril de 2023

Sumário

A Auditoria Fiscal do Trabalho como agente de proteção e de concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores	3
1 - Breve histórico da Fiscalização do Trabalho	3
2 - Fiscalização do Trabalho no Brasil Atualmente	7
2.1 - Estrutura da Fiscalização do Trabalho no Brasil	9
3 - Segurança e Saúde no Trabalho	16
3.1 - Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho.....	17
3.2 - Plano Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho	19
4 - Combate à Redução Análoga ao Trabalho Escravo	20
5 - Discriminação e Ações Afirmativas.....	25
6 - Direitos da Mulher, da Criança, do Adolescente, do Idoso e Pessoas Deficientes.....	31
6.1 - Mulher	32
6.2 - Criança e adolescente	32
6.3 - Idoso	34
6.4 - Pessoas Deficientes	35
Resumo	36
Considerações finais	45
Questões Comentadas	46
Lista de Questões	49
Gabarito.....	51



AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO E DIREITOS HUMANOS

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Pessoal, chegamos a nossa última aula teórica do Curso de Direitos Humanos, a qual abrangerá os itens restantes do edital, quais sejam:

- 36. A Auditoria Fiscal do Trabalho como agente de proteção e concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores.
 - 36.1 Segurança e Saúde no Trabalho.
 - 36.2 Combate à redução análoga ao trabalho escravo.
 - 36.3 Discriminação e ações afirmativas.
 - 36.4 Direitos da mulher, da Criança, do Adolescente e do Idoso.
 - 36.5 Direito das Pessoas com Deficiência.

Dessa forma, a aula de hoje trata de um assunto muito específico o que implica em algumas considerações iniciais importantes.

Primeira, ao longo da aula procuraremos efetuar um estudo interdisciplinar entre Direitos Humanos e a Fiscalização do Trabalho. Isso tornará a aula bastante interessante e estimulante, pois destaca, ao nosso modo de ver, o aspecto mais significante da profissão que vocês pretendem.

Segunda, pelo que previu o edital, percebemos que o examinador exigirá um bom entendimento do que seja especificamente a consideração do **Auditor Fiscal do Trabalho como um agente de proteção e de concretização de direitos fundamentais**, em última análise, de direito humanos. Tomado isso como pressuposto, pede especificamente alguns assuntos que estão intrinsecamente relacionados com os Direitos Humanos, quais sejam: segurança e saúde no trabalho, combate às formas de trabalho análogas ao trabalho escravo, discriminações nas relações de trabalho, direitos da mulher, criança, adolescente e idoso nas relações de trabalho e direitos das pessoas portadoras de necessidades especiais. Assim, não iremos discorrer sobre as regras aplicáveis a esses grupos ou situações minudenciadas no edital, uma vez que constituem assunto de Direito do Trabalho. O que iremos fazer nessa aula é relacionar a atuação do AFT para a proteção desses grupos de pessoas, que estão em situação de maior vulnerabilidade nas relações de trabalho.



Terceira, sobre o assunto da aula de hoje, obviamente, não encontramos questões anteriores de concurso público, à exceção das que constam da última prova, que serão comentadas. Dessa forma, as questões elaboradas ao final da aula são inéditas e pautadas naquilo que entendemos passíveis de cobrança em prova.

Sem mais, passemos à aula!

A AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO COMO AGENTE DE PROTEÇÃO E DE CONCRETIZAÇÃO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS DOS TRABALHADORES

1 - Breve histórico da Fiscalização do Trabalho

Rapidamente, vejamos um histórico da Fiscalização do Trabalho no mundo e, posteriormente, no Brasil.

As primeiras legislações trabalhistas de caráter fiscalizatório datam de 1890, em pleno auge da Revolução Industrial, quando se estabeleceu que as leis trabalhistas vigentes à época deveriam ser monitoradas por agentes desvinculados da relação de trabalho.

Posteriormente, com a criação da OIT, por intermédio de duas recomendações¹ em específico, foi estabelecido que os Estados-partes da OIT deveriam organizar serviços para garantir a aplicação da legislação trabalhista e normas infralegais relativas à proteção dos trabalhadores. Mais tarde, já em 1969, foi editada a Convenção 81 da OIT, principal diploma internacional sobre a Fiscalização do Trabalho. O texto desta Convenção já foi estudado por nós, contudo, vamos retomar alguns aspectos importantes.



Nesse documento destacou-se que “a finalidade da inspeção é **fiscalizar o cumprimento das normas relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores, além de assessorar empregados e empregadores no cumprimento das normas trabalhistas e relatar abusos praticados** em questões não previstas pela legislação”².

A Convenção 81 da OIT enumera, ainda, em seu art. 3, as funções das quais está encarregada a inspeção do trabalho:

Artigo 3

1. O sistema de inspeção estará encarregado de:

¹ A Recomendação 5 dispôs sobre a necessidade de implantação de sistemas de inspeção, em especial para a proteção à saúde do trabalhador. A Recomendação 20 tratou da organização e do funcionamento dos sistemas de inspeção.

² OIT. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: pela promoção do trabalho decente**. Brasília: Organização Internacional do Trabalho (OIT), 2010, p. 14/5.



- a) zelar pelo cumprimento das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições sobre horas de trabalho, salários, segurança, higiene e bem-estar, emprego de menores e demais disposições afins, na medida em que os inspetores do trabalho estejam encarregados de zelar pelo cumprimento de tais disposições;
 - b) facilitar informação técnica e assessorar os empregadores e os trabalhadores sobre a maneira mais efetiva de cumprir as disposições legais;
 - c) **levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos** que não estejam especificamente cobertos pelas disposições legais existentes.
2. Nenhuma outra função que seja encomendada aos inspetores do trabalho deverá dificultar o cumprimento efetivo de suas funções principais ou prejudicar, de forma alguma, a autoridade e imparcialidade que os inspetores necessitam nas suas relações com os empregadores e os trabalhadores.

Vejamos como o assunto poderá ser explorado em provas



(Inédita - 2017) De acordo com a Convenção 81 da OIT, julgue o item subsecutivo.

Entre as funções do sistema de inspeção está a facilitação de informações técnicas e assessoramento de empregadores e trabalhadores de como cumprir, com efetividade, a legislação trabalhista.

Comentários

Está **correta** a assertiva, pois retrata justamente o que vimos acima no art. 3º, 1, a, da Convenção.

Sigamos!

Essas funções revelam o caráter concretizador dos direitos humanos presentes na fiscalização do trabalho, principalmente quando destaca a proteção da parte mais fraca na relação de trabalho, ao mencionar a “proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão”.

Mais tarde, também em 1969, foi editada a Convenção 129, da OIT, que trata especificamente sobre a fiscalização do trabalho na agricultura.

No **Brasil**, as **primeiras manifestações relativas à fiscalização** do trabalho somente remontam ao **final do século XIX**, quando, no Rio de Janeiro, o governo passou a fiscalizar o trabalho de crianças e de adolescentes nas indústrias.



TOME
NOTA!



De acordo com a doutrina, **a criação efetiva da fiscalização do trabalho no Brasil ocorre somente no século XX**, destacando-se a criação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio.

Outro marco histórico importante no desenvolvimento da fiscalização do trabalho refere-se à **profissionalização da carreira de AFT**, que ocorreu **em 1955**, quando a atividade deixou de ser composta por cargos em comissão nomeados pelos governos locais, para se adotar o modelo de concurso público. Esse fato foi especialmente importante para a consolidação técnico-profissional da fiscalização do trabalho no Brasil. Essa ideia de profissionalização da carreira segue o que preceitua o art. 6, da Convenção 81:

Artigo 6

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

A título ilustrativo, vejamos a linha do tempo³ abaixo:



³ OIT. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: pela promoção do trabalho decente.** p. 16.



1891	• aprovação da primeira legislação trabalhista
1918	• criação do Departamento Nacional do Trabalho
1930	• criação do Ministério do Trabalho, indústria e Comércio
1932	• criação das inspetorias do trabalho
1933	• criação das Delegacias do Trabalho Marítimo
1943	• aprovação da CLT
1955	• primeiro concurso público para AFT
1957	• ratificação da Convenção 81 da OIT
1965	• estabelecimento do Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT)
1988	• Constituição da República Federativa do Brasil
2002	• atualização do RIT

Por fim, cabe destacar as prerrogativas dos inspetores do trabalho previstas na Convenção 81:

Artigo 12

1. **Os inspetores do trabalho** que comprovarem devidamente a sua identidade **estarão autorizados**:

- a) a entrar livremente e sem prévia notificação, a qualquer hora do dia ou da noite, em todo estabelecimento sujeito a inspeção;
- b) **para entrar de dia em qualquer lugar**, quando tiverem um motivo razoável para supor que está sujeito a inspeção; e
- c) **para proceder a qualquer prova, investigação ou exame** que considerarem necessário para terem certeza de que as disposições legais são observadas estritamente e, particularmente:
 - i) para interrogar, sozinhos ou perante testemunhas, o empregador ou o pessoal da empresa sobre qualquer assunto relativo à aplicação das disposições legais;

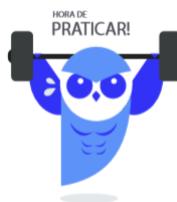


- ii) para exigir a apresentação de livros, registros ou outros documentos que a legislação nacional relativa às condições de trabalho exigir, a fim de provar que estão de acordo com as disposições legais, e para obter cópias ou extratos dos mesmos;
- iii) para requerer a colocação dos avisos que as disposições legais exigirem;
- iv) para tomar ou retirar amostras de substâncias e materiais utilizados ou manipulados no estabelecimento, com o propósito de analisá-los, sempre que seja notificado ao empregador ou a seu representante que as substâncias ou os materiais foram tomados ou retirados com tal propósito.

2. Ao efetuar uma visita de inspeção, o inspetor deverá notificar sua presença ao empregador ou a seu representante, a menos que considere que tal notificação possa prejudicar o sucesso de suas funções.

Todas essas prerrogativas são essenciais para o desempenho da função de Auditor Fiscal do Trabalho e devem ser conhecidas.

Vejamos como o assunto poderá ser explorado em prova:



(Inédita - 2017) Acerca da atuação do Auditor-Fiscal do Trabalho na promoção dos Direitos Humanos, julgue o item seguinte:

De acordo com as normas internacionais da OIT, os auditores-fiscais do trabalho possuem liberdade para ingressar em estabelecimentos privados, desde que efetuem prévia notificação.

Comentários

A assertiva está **incorrecta**, pois, de acordo com o art. 12, 1, a, da Convenção 81, da OIT, a liberdade de ingresso **independente de autorização** constitui uma das prerrogativas funcionais.

2 - Fiscalização do Trabalho no Brasil Atualmente

Nossa Federação possui diversas funções repartidas – à luz da Teoria Tripartite de Montesquieu – entre os Poderes Executivo, Legislativo e Judiciário. Ao **Poder Executivo**, a quem compete a função precípua de administrar e de cumprir as leis, foi fixada a seguinte atribuição:

Art. 21. **Compete à União:** (...) XXIV - organizar, manter e executar a inspeção do trabalho; (...).



Esse dispositivo está alinhado ao que dispõe o artigo 4, da Convenção 81, da OIT, que disciplina internacionalmente a Fiscalização do Trabalho:

Artigo 4

1. Sempre que for compatível com a prática administrativa do Membro, a inspeção do trabalho deverá estar sob a vigilância e controle de uma autoridade central.
2. No caso de um Estado federal, o termo **autoridade central** poderá significar uma **autoridade federal** ou uma autoridade central de uma entidade confederada.

Portanto, para a organização, a manutenção e a execução da inspeção do trabalho, a União criou o **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, órgão ao qual os AFTs estão vinculados.



A carreira atualmente é disciplinada pela **Lei nº 10.593/2002**, que reestruturou as carreiras de auditoria do Poder Executivo, regulamentada pelo **Decreto nº 4.552/2002**, que aprovou o **Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT)**, definindo a forma de atuação dos AFTs.

Logo, o AFT, à luz do princípio da legalidade, é responsável pela fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista.

Nossa CRFB, em superação ao dogma patrimonialista de constituições anteriores, fundou nosso Estado Democrático de Direito a partir da pessoa, conforme vimos na aula passada. **A pessoa e o respeito à sua dignidade constituem o ponto de partida de toda atuação estatal**, seja na criação legislativa, na atuação administrativa e, inclusive, **no exercício da função de fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas**. Além de fundamento, a dignidade da pessoa repercute, igualmente, em todos os objetivos da nossa Federação, de modo que o AFT deve, na medida do possível e no limite de suas atribuições, objetivar a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, a garantia do desenvolvimento nacional, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

A respeito do conceito de dignidade, vejamos os ensinamentos de Ingo Wolfgang Sarlet⁴, segundo o qual a dignidade consiste:

na qualidade intrínseca e distintiva reconhecida em cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e

⁴ SARLET, Ingo Wolfgang. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**, 5^a edição, Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2007, p. 62.



promover sua participação ativa e corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão com os demais seres humanos”



E como **espécie de direitos fundamentais**, encontram-se os **direitos sociais** entre os quais se destaca o **direito do trabalho**, de modo que o ser humano, nas relações de trabalho, nunca poderá ser considerado como objeto ou meio para a realização de pretensões alheias. A realização do direito do trabalho fará, com isso, que a dignidade da pessoa assuma conteúdo social, na medida em que, além de ser benéfica para o indivíduo, é positiva para toda a sociedade.

Considerando que a área de atuação do AFT consiste, essencialmente, em fazer cumprir a legislação trabalhista e está intrinsecamente relacionada com os direitos sociais, é fácil perceber a importância desse servidor público para a proteção e a promoção dos direitos fundamentais. Estudamos que a Constituição da República é o fundamento de validade de todo ordenamento, de modo que a legislação infraconstitucional e a atuação dos agentes estatais devem sempre estar de acordo com a Constituição.

Assim, em última análise, fiscalizar a aplicação da legislação trabalhista constitui averiguar o respeito pelos empregados e, em especial, pelos empregadores nas normas de direito do trabalho, conformadas com a Constituição. Não se admite, nesse contexto, a aplicação de qualquer texto legal violador dos princípios e normas constitucionais. Fala-se, ainda, em fiscalizar especialmente a observância das regras trabalhistas pelos empregadores, em razão da natureza do direito do trabalho.

Como sabemos, o **empregado encontra-se presumivelmente em situação de inferioridade em relação ao empregador**. Estudamos essa temática em Direito do Trabalho com o nome de “**hipossuficiência do empregado nas relações de trabalho**”. Diante disso, a Constituição e os textos legais priorizam a proteção ao trabalhador como forma de garantia da igualdade material nas relações de trabalho.

Portanto, a auditoria fiscal do trabalho possui a missão de **atuar na proteção e na promoção dos direitos e garantias fundamentais expressos no texto constitucional**.

Nos tópicos seguintes iremos analisar especificamente a atuação do AFT em relação a temas delicados nas relações de trabalho.

2.1 - Estrutura da Fiscalização do Trabalho no Brasil

Existem atualmente dois **modelos de Fiscalização do Trabalho** no mundo: o modelo **especialista** e o modelo **generalista**. Melhor explicando:

⇒ **Modelo especialista**: à Fiscalização do Trabalho é atribuída apenas uma determinada área específica, em regra, saúde e segurança do trabalho. Demais problemáticas envolvendo a aplicação das normas trabalhistas são solucionadas por comissões, que incluem representantes do Poder Público, empregadores e empregados.



⇒ **Modelo generalista:** a Fiscalização do Trabalho possui um quadro mais amplo de atuação, sendo responsável pelas diversas problemáticas envolvendo a fiscalização do cumprimento das normas trabalhistas. Ainda assim, é comum, dentro do modelo generalista, a distinção de dois pilares principais: relações de trabalho e saúde e segurança.

MODELO ESPECIALISTA

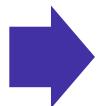
- Fiscalização do Trabalho responsável apenas por área específica.
- Em regra, saúde e segurança do trabalho.

MODELO GENERALISTA

- Fiscalização do Trabalho responsável pelas diversas problemáticas envolvendo a observância das normas trabalhistas.
- Divide-se em pilares: a) relação de trabalho; e b) saúde e segurança.

Que modelo adota a Auditoria do Trabalho no Brasil?

Brasil



MODELO GENERALISTA



ações de saúde e segurança e de relações de trabalho são executadas de maneira integrada

Vejamos como o assunto poderá ser abordado em prova:



(Inédita - 2017) Julgue o item seguinte:

O modelo especialista predomina no Sistema de Inspeção Trabalhista brasileiro, uma vez que os auditores-fiscais do trabalho são responsáveis apenas por saúde e segurança do trabalho.

Comentários

Está **incorrecta** a assertiva, em razão do que vimos acima.

A diferenciação entre auditores especialistas e generalistas gera, ainda hoje, discussões acaloradas na carreira. Não se discute a mudança de modelos, mas a limitação de áreas, de modo que somente auditores

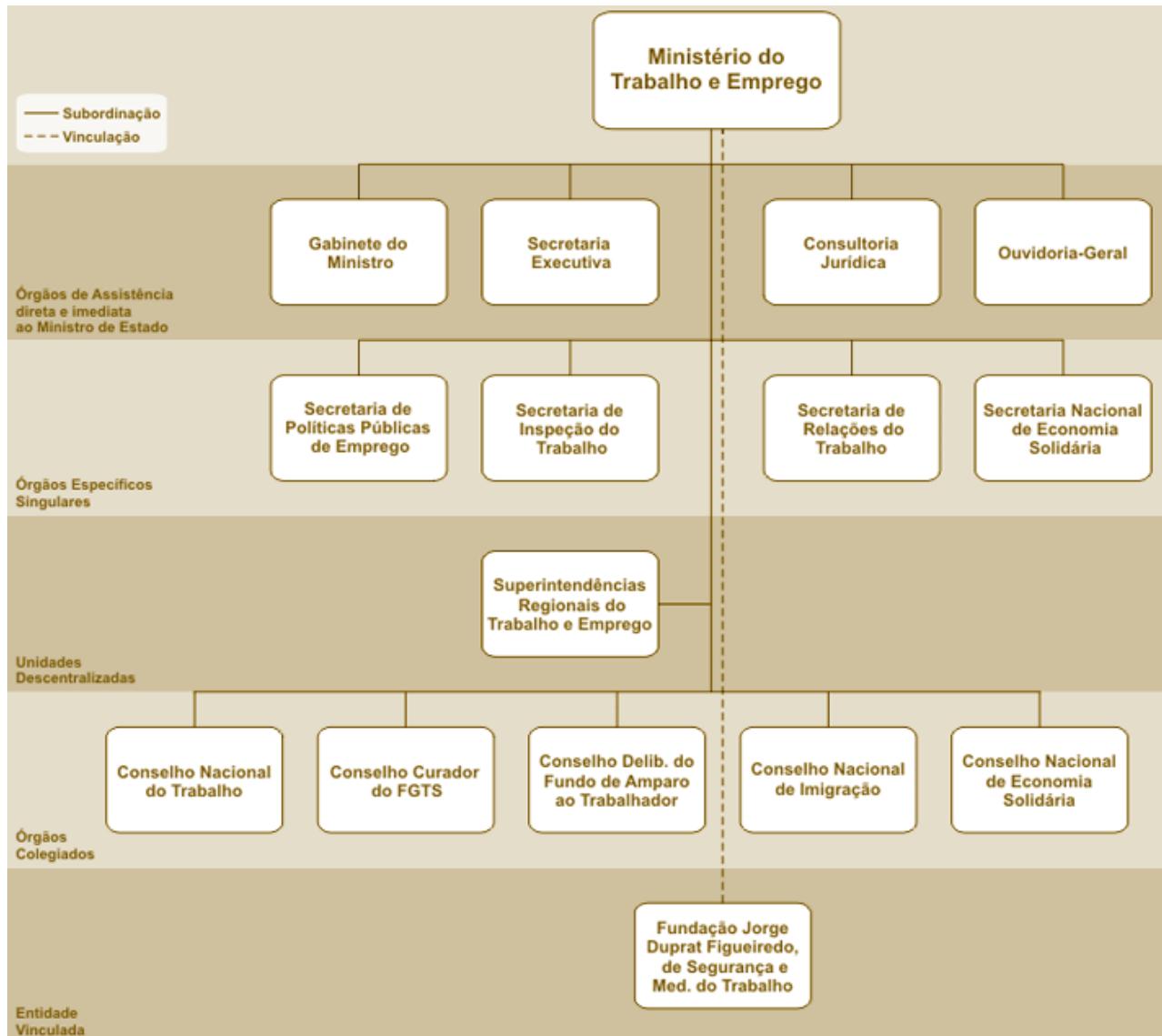


com formação em saúde e segurança poderiam fiscalizar nessa área. Atualmente, a SIT defende a ideia de que todos os auditores do trabalho são profissionais treinados e competentes para fiscalizar qualquer área, sem qualquer distinção em relação à formação acadêmica.



O MTE – o órgão central das Relações do Trabalho no Brasil – é o responsável pela estruturação e organização, por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, no que atine às ações de saúde e segurança e das relações de trabalho. **O MTE é integrado em nível central pela SIT e em nível regional pelas Superintendências, Gerências e Agências do Trabalho e Emprego.**

Vejamos o organograma abaixo⁵:



⁵ Organograma retirado do site oficial do MTE: <http://portal.mte.gov.br/institucional/organograma-do-ministerio.htm>.



Nessa estrutura:

- ⇒ **SIT**: *nível central*; e
Em razão disso, a SIT é o principal órgão responsável pela implementação de políticas objetivando a proteção e a promoção dos direitos sociais fundamentais do trabalho.
- ⇒ **Superintendências (SRTE), Gerências (GRTE) e Agências (ARTE)**: *nível regional*, sinteticamente compreendidas como:
 - **SRTE**: responsável pela gestão do trabalho no âmbito dos estados-membros da Federação, desempenhando serviços de emprego, a exemplo, emissão de carteira de trabalho, fornecimento de informações sobre legislação trabalhista e concessão de seguro-desemprego.
 - **GRTE**: divisões regionais dentro do âmbito estatal para a execução das funções da SRTE.
 - **ARTE**: presta esclarecimentos e serviços aos cidadãos, como a emissão de carteiras de trabalho e seguro-desemprego.

Dos órgãos acima citados, apenas a ARTE não possui Auditores Fiscais lotados.

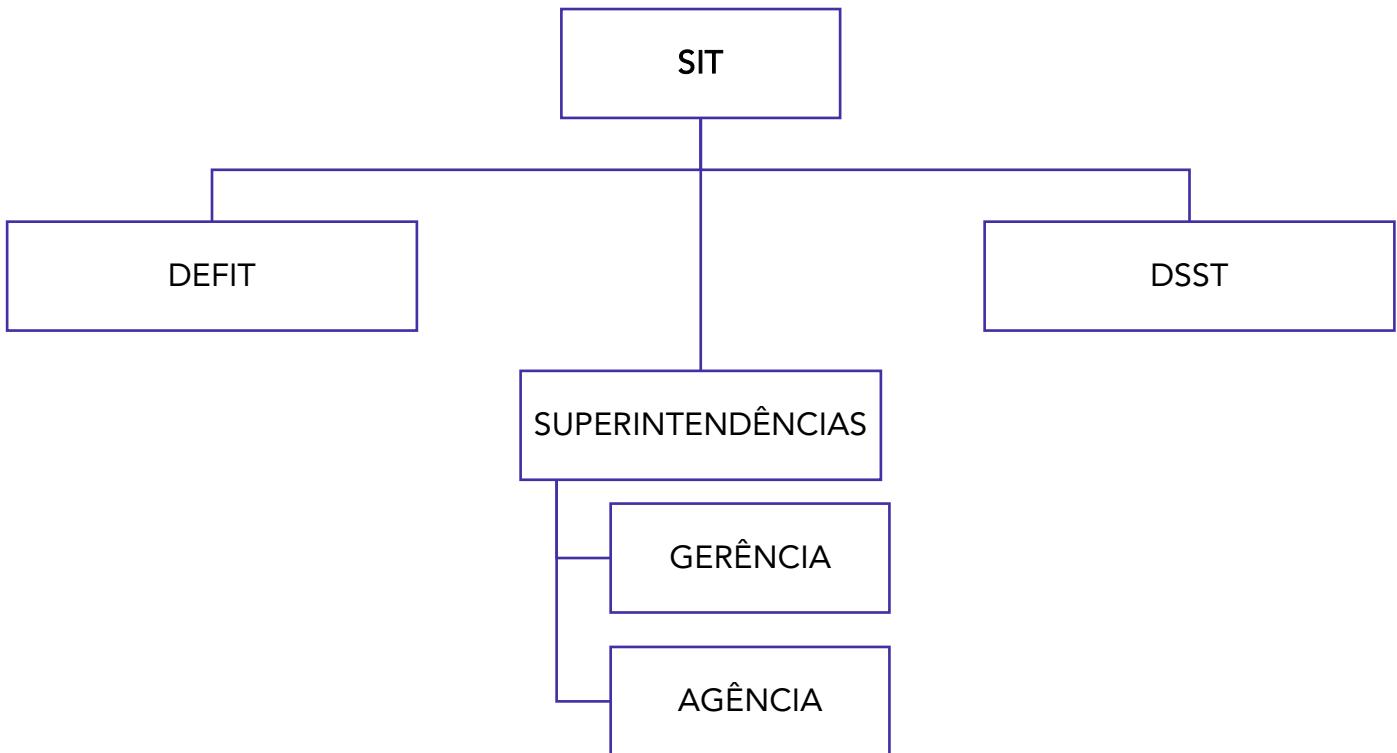
Essa estrutura compartmentalizada e regionalizada do Ministério possui importante papel para a institucionalização da proteção aos direitos dos trabalhadores ao longo de todo o território nacional.

A SIT atualmente é composta por **dois departamentos**:

- ⇒ **DEFIT** (Departamento de Fiscalização do Trabalho): responsável pela formulação e criação de diretrizes de inspeção, planejamento e coordenação de ações e cria proposta para o aperfeiçoamento técnico dos AFTs; e
- ⇒ **DSST** (Departamento de Segurança e Saúde no Trabalho): responsável pela formulação e criação de diretrizes de inspeção, planejamento e coordenação de ações e cria proposta para o aperfeiçoamento técnico dos AFTs, bem como pela coordenação do procedimento de criação de NRs.

Portanto, no âmbito do MTE, a criação de NRs é coordenada pelo DSST no âmbito da Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP).





Os direitos fundamentais sociais reclamam prestações ilimitadas do Estado para a sua promoção de modo que sua proteção e promoção devem ocorrer dentro daquilo que a doutrina denomina de reserva do possível. Ou seja, as demandas sociais são ilimitadas, ao passo que os recursos estatais são limitados. Esse entendimento aplicado à estrutura acima analisada conduz a seguinte ideia: não é possível que a Fiscalização do Trabalho chegue em todos os ambientes laborativos. Por conta disso, a SIT tem papel fundamental, por intermédio de seus departamentos integrados, principalmente, com as SRTEs, para estabelecer, dentro do modelo generalista, as estratégias da Fiscalização.

A necessidade de estruturação da fiscalização e distribuição dentro do território nacional decorre do fato de que o Brasil não cumpre os números mínimos de auditores fiscais do trabalho sugeridos com base nos preceitos do art. 10, da Convenção 81 da OIT:

Artigo 10

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

- a) a importância das funções que os inspetores em particular tenham que desempenhar:
 - i) o número, natureza, importância e situação dos estabelecimentos sujeitos a inspeção;
 - ii) o número e as categorias de trabalhadores empregados em tais estabelecimentos;
 - iii) o número e complexidade das disposições legais por cuja aplicação deva zelar-se;



- b) os meios materiais postos à disposição dos inspetores; e
- c) as condições práticas em que deverão realizar-se as visitas de inspeção para que sejam eficazes.

O Brasil conta com aproximadamente 3000 auditores fiscais do trabalho, número insuficiente para cobrir todo o território nacional.

Recentemente, a metodologia da fiscalização do trabalho sofreu importante alteração no que diz respeito à fixação de estratégias. Antigamente, adotavam-se, predominantemente, a inspeção reativa e as inspeções aleatórias.

Vejamos:

INSPEÇÃO REATIVA	<ul style="list-style-type: none">• Organização das fiscalizações a partir de denúncias recebidas por trabalhadores e sindicatos.
INSPEÇÕES ALEATÓRIAS	<ul style="list-style-type: none">• Determinação de zonas fiscais, locais em que a fiscalização ocorre de forma intensa.

Atualmente, contudo, após 2010, quando realizado o último concurso para AFT, a SIT passou a adotar um novo planejamento estratégico de trabalho, orientado pelos seguintes princípios⁶:

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

Essa mudança estratégica é importante, uma vez que constitui forma de ampliar a proteção aos direitos dos trabalhadores. Isso não significa dizer que as inspeções reativas e aleatórias não atuassem na implementação dos direitos sociais nas relações de emprego. Ocorre que, com o modelo atual e considerando a escassez de recursos estatais, o modelo estratégico pautado nos princípios acima elencados propicia uma Administração mais efetiva, gerencial e com potencial protetivo maior, além de possibilitar a proteção dos grupos mais vulneráveis de trabalhadores, a exemplo daqueles expostos em situações degradantes e análogas à de trabalho escravo.

Diante disso, de forma integrada com o orçamento público brasileiro, são definidas metas e temas obrigatórios da fiscalização do Trabalho, resultando no estabelecimento de projetos obrigatórios para todas

⁶ Elaborado a partir de OIT. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: pela promoção do trabalho decente.** p. 24.

as SRTEs, projetos obrigatórios regionais de acordo com as especificidades de cada SRTE e fixação de metas em função do número de auditores por unidade regional do trabalho.

Vejamos o quadro abaixo que sintetiza os Projetos de Inspeção da Fiscalização do Trabalho⁷:

PROJETOS DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO		
PROJETOS OBRIGATÓRIOS NACIONAIS	PROJETOS OBRIGATÓRIOS REGIONAIS	PROJETOS DAS SRTEs
<i>Projetos aplicáveis a todas as SRTEs.</i>	<i>Projetos obrigatórios para determinadas SRTEs.</i>	<i>Implementadas de acordo com as peculiaridades de cada STRE</i>
1. Trabalho Infantil; 2. Pessoas deficientes; 3. Aprendizes; 4. Análises de acidentes; 5. FGTS; 6. Trabalho Rural; 8. Outras Demandas.	1. Trabalho Escravo; 2. Portuário e aquaviário 3. Frigoríficos; 4. Infraestrutura; 5. Recursos administrativos.	As SRTEs podem definir projetos próprios baseados no diagnóstico das necessidades de suas regiões.

Conforme podemos perceber, na fixação desses projetos são levadas em consideração as principais deficiências nas relações de trabalho na sociedade brasileira. São identificadas as áreas em que há maior precarização das relações de trabalho. Esses temas, direta ou indiretamente, relacionam-se com a proteção dos direitos sociais dos trabalhadores.

Nos itens que seguem, analisaremos algumas áreas específicas nas quais as violações aos direitos fundamentais dos trabalhadores são mais constantes:

1. Segurança e Saúde no Trabalho;
2. Combate à Redução Análoga ao Trabalho Escravo;
3. Discriminações da Relação de Trabalho;
4. Direitos das Mulheres, das Crianças e Adolescentes e dos Idosos; e
5. Direitos das Pessoas Deficientes.

⁷ Elaborado a partir de OIT. **As boas práticas da inspeção do trabalho no Brasil: pela promoção do trabalho decente.** p. 25.

3 - Segurança e Saúde no Trabalho

Saúde e segurança do trabalho relacionam-se com o **direito à vida** e, especialmente, com o direito à vivência digna, de modo que o trabalhador não pode ser exposto a situações extremas de risco.

Nosso texto constitucional disciplina a **saúde e segurança no trabalho** como **direito fundamental social**, ao prever a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (art. 7º, XXII, da CRFB) e, se mesmo assim forem expostos a tais situações, a Constituição impõe um “adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas”, vedando expressamente a sujeição de menores de 18 anos em tais condições de trabalho (art. 7º, XXXIII) e impondo o dever de o empregador arcar com seguro de acidente de trabalho (art. XXVIII).

Ademais, consectário das regras de saúde e segurança é a **manutenção de um meio ambiente do trabalho equilibrado e ecologicamente correto**. O direito ao meio ambiente constitui um direito de toda a coletividade, razão pela qual esse é definido como um direito de terceira dimensão:

Art. 225. Todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida, impondo-se ao Poder Público e à coletividade o dever de defendê-lo e preservá-lo para as presentes e futuras gerações.

Uma vez que os trabalhadores passam 1/3 da vida no ambiente de trabalho, a doutrina associa o meio ambiente ecologicamente correto ao meio ambiente do trabalho. Parece uma associação estranha, porém, repetida em várias doutrinas.

Assim, a fim de propiciar um ambiente laboral adequado, à Fiscalização do Trabalho compete **atuar preventiva e repressivamente** para a **promoção e proteção da saúde dos trabalhadores** e para a **melhoria das condições do ambiente de trabalho**.



A Fiscalização do Trabalho, no que diz respeito à saúde e segurança, atua com o **objetivo principal de prevenir agravos à saúde do trabalhador**, obtida pela adoção de medidas de **melhoria dos ambientes, dos processos e da organização do trabalho**. Para tanto, almeja-se a implementação de melhorias sustentáveis no ambiente de trabalho por intermédio da **elaboração de normas regulamentadoras e da fiscalização de seu cumprimento**.

Conforme dispõe o art. 200, da CLT, o Ministério do Trabalho possui competência para expedição de normas de saúde e segurança no trabalho. Nesse contexto, e considerando a estruturação da Fiscalização do Trabalho conforme vimos no tópico acima, a **SIT, por intermédio da DSST, é o órgão responsável**,

conjuntamente com a referida Comissão Tripartite Paritária Permanente, **pela elaboração de normas regulamentadoras.**

Com vistas à promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores, as ações fiscais em saúde e segurança do trabalho são definidas de acordo com as áreas em que há maiores índices de acidentes e doenças relacionadas ao trabalho. **Em regra, a fiscalização desenvolve-se no sentido de prevenir e de corrigir eventuais falhas nos procedimentos de saúde e segurança.** Apenas excepcionalmente, quando houver exposição grave e iminência de risco à saúde, cogita-se a possibilidade de embargo e de interdição. Isso demonstra que a valorização social do trabalho deve ser exercida de consentânea com a livre iniciativa, nos termos propugnados pelo art. 3º, da CRFB.

Ainda no que diz respeito à saúde e segurança no trabalho nos interessa o estudo da **Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho** e o **Plano Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho**, decorrentes das normas definidas no âmbito da Convenção 155, da OIT.

3.1 - Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho

A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho (PNSST) foi **criada pelo Decreto nº 7.602/2011**⁸ que tem por objetivo “a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho”.



Por política⁹ entende-se:

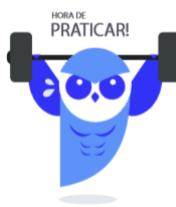
o conjunto de diretrizes desencadeadas pelo Estado para suprir as necessidades ou anseios de setores da sociedade civil. As políticas públicas podem ser desenvolvidas somente pelo

⁸ Para quem quiser conferir a íntegra do decreto, poderá fazê-lo pelo seguinte link: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Decreto/D7602.htm.

⁹ Comissão Tripartite de SST. Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho, disponível em: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A38CF493C0138E890073A4B99/PLANSAT_2012.pdf.

Estado ou, em um formato mais moderno, em parceria com diferentes entidades representativas de segmentos da comunidade afetados pela problemática a ser enfrentada. Sob a perspectiva democrática, as políticas devem ser desencadeadas por demandas da sociedade e apoiadas na determinação política e no conhecimento técnico para determinar as ações que conduzam de maneira eficaz ao cenário desejado em confronto com a situação real.

Veja como o assunto poderia ser abordado em provas:



(Inédita - 2017) Acerca da atuação do Auditor-Fiscal do Trabalho em saúde e segurança do trabalho, julgue:

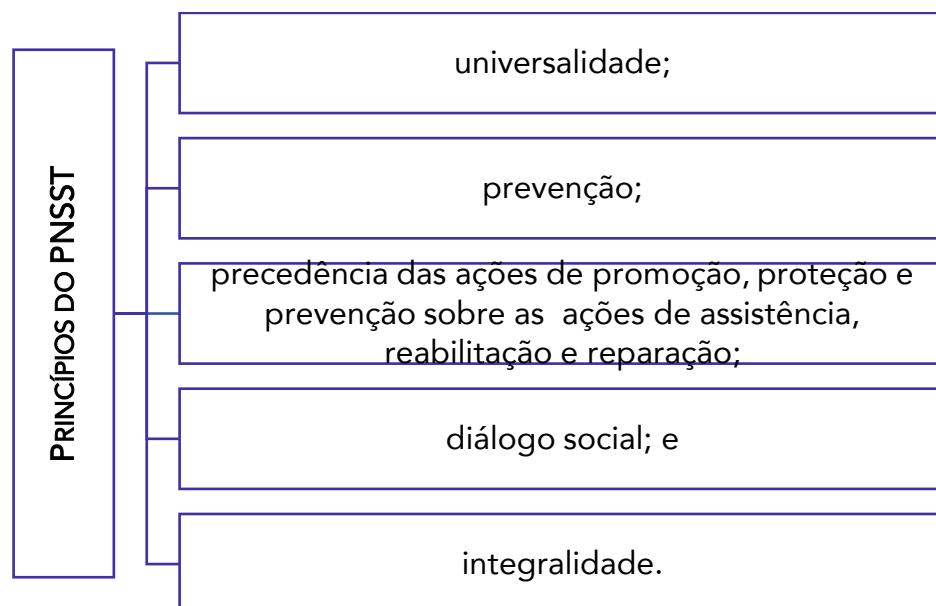
A Política Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho tem por objetivo a promoção da saúde e a melhoria da qualidade de vida do trabalhador e a prevenção de acidentes e de danos à saúde advindos, relacionados ao trabalho ou que ocorram no curso dele, por meio da eliminação ou redução dos riscos nos ambientes de trabalho.

Comentários

Está **correta** a assertiva. O PNSST, que é disciplinado pelo Decreto nº 7.602/2011, tem por objetivo promover a proteção aos aspectos de SST.

Sigamos!

O decreto dispõe ainda sobre os princípios do PNSST:



Portanto, o PNSST é um dos principais instrumentos instituídos para a definição de políticas atinentes à proteção da saúde e à garantia da segurança dos trabalhadores.

As ações no âmbito da PNSST devem constar do Plano Nacional de Segurança e Saúde no Trabalho e desenvolver-se de acordo com um rol de diretrizes, estabelecidos no referido decreto:

- **inclusão** de todos os **trabalhadores** brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde;
- **harmonização da legislação** e a articulação das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador;
- adoção de **medidas especiais** para **atividades laborais de alto risco**;
- **estruturação** de rede integrada de **informações em saúde do trabalhador**;
- promoção da implantação de sistemas e **programas de gestão da segurança e saúde** nos locais de trabalho;
- reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o **estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores**; e
- promoção de agenda integrada de **estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho**.

A política deve objetivar trabalhadores em qualquer localização (urbana ou rural), independentemente da forma de inserção no mercado de trabalho (formal ou informal) e do tipo de vínculo empregatício (empregado público ou privado, autônomo, avulso, temporários, aprendizes, doméstico etc.).

3.2 - Plano Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho

Paralelamente ao PNSST, desenvolveu-se o Plano Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho (**PLANSAT**). Esse Plano foi editado, de maneira conjunta, entre o Governo Federal, representantes dos empregadores e representantes dos empregados.

A execução das diretrizes está embasada na atuação dos órgãos governamentais envolvidos por meio de plano de ações. O Plano é constituído de oito objetivos, dividido em tarefas de curto, médio e longo prazo, bem como em um conjunto de atividades permanentes¹⁰.



O objetivo principal do Plano é adotar dispositivos legais e princípios comuns de saúde e segurança no trabalho para todos os trabalhadores, com elaboração, aprovação, implementação e fiscalização conjunta do poder público, em processo dialogado com as organizações dos empregadores e dos trabalhadores.

¹⁰ Para acesso aos objetivos e estratégias sugere-se rápida olhada no seguinte material disponível no site do MTE: http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A38CF493C0138E890073A4B99/PLANSAT_2012.pdf.

4 - Combate à Redução Análoga ao Trabalho Escravo

Outra área importante na atuação da auditoria fiscal do trabalho na proteção e promoção dos direitos fundamentais reside no combate ao trabalho escravo.

TOME
NOTA!



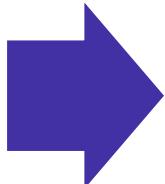
O Estado brasileiro é signatário de diversos **documentos internacionais nessa área**, tais como:

- ⇒ **Convenção das Nações Unidas sobre Escravatura** (1926), com emendas e convenções suplementares: os países signatários se comprometeram a abolir a escravidão.
- ⇒ **Convenção 29 da OIT** (1930): definiu o dever de, progressivamente, os Estados signatários abolirem quaisquer formas de trabalhos obrigatórios ou forçados;
- ⇒ **Convenção 105 da OIT**: estabelece o compromisso de os Estados-membros fixarem sanções penais àqueles que sujeitarem o trabalhador a trabalho escravo;
- ⇒ **Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos** (1966): proíbe expressamente todas as formas de escravidão;
- ⇒ **Pacto Internacional dos Direitos Sociais, Econômicos e Culturais** (1966): estabelece a garantia de condições igualitárias e equitativas de trabalho.
- ⇒ **Pacto de San José da Costa Rica** (1969): firma o compromisso de repressão à servidão e escravidão.
- ⇒ **Declaração de Estocolmo** (1972): prevê o gozo de condições dignas de vida e bem estar; e
- ⇒ **Protocolo do Tráfico** (2000): repudia o aliciamento de trabalhadores rurais e de estrangeiros irregulares para submissão a trabalho em condições análogas a de escravo.

Se não bastasse esse extenso rol de regras internacionais de direitos humanos que tratam dos trabalhadores expostos a tais situações de trabalho, nossa Constituição da República, ao prever a dignidade e os valores sociais do trabalho como fundamentos da República, e ao vedar o tratamento desumano degradante e a isonomia material, permite concluir que **é proibida toda e qualquer forma de trabalho em condições análogas à de escravo**.

Por **trabalho análogo ao escravo** devemos compreender como todo aquele que não reúna as mínimas condições de dignidade, sujeitando o trabalhador a condições degradantes, inclusive quanto ao meio ambiente de trabalho.

TRABALHO ANÁLOGO AO
ESCRAVO



é todo aquele que não reúne as mínimas condições de dignidade, sujeitando o trabalhador a condições degradantes, inclusive quanto ao meio ambiente de trabalho.



Conforme o **Manual de Combate ao Trabalho em Condições Análogas**¹¹ às de Escravo, podemos considerar abrangido no conceito acima:

A degradação mencionada vai desde o constrangimento físico e/ou moral a que é submetido o trabalhador – seja na deturpação das formas de contratação e do consentimento do trabalhador ao celebrar o vínculo, seja na impossibilidade desse trabalhador de extinguir o vínculo conforme sua vontade, no momento e pelas razões que entender apropriadas – até as péssimas condições de trabalho e de remuneração: alojamentos sem condições de habitação, falta de instalações sanitárias e de água potável, falta de fornecimento gratuito de equipamentos de proteção individual e de boas condições de saúde, higiene e segurança no trabalho; jornadas exaustivas; remuneração irregular, promoção do endividamento pela venda de mercadorias aos trabalhadores (truck system).

Alinhado a esse conceito está, inclusive, nosso Código Penal, que tipifica o trabalho escravo no art. 149, do CP, nos seguintes termos:

Art. 149. Reduzir alguém a 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:

Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência.

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

I – cerceia o uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho;

II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

Seguindo o conceito penal de trabalho escravo, podemos distinguir:

(a) ***sujeição a trabalhos forçados***

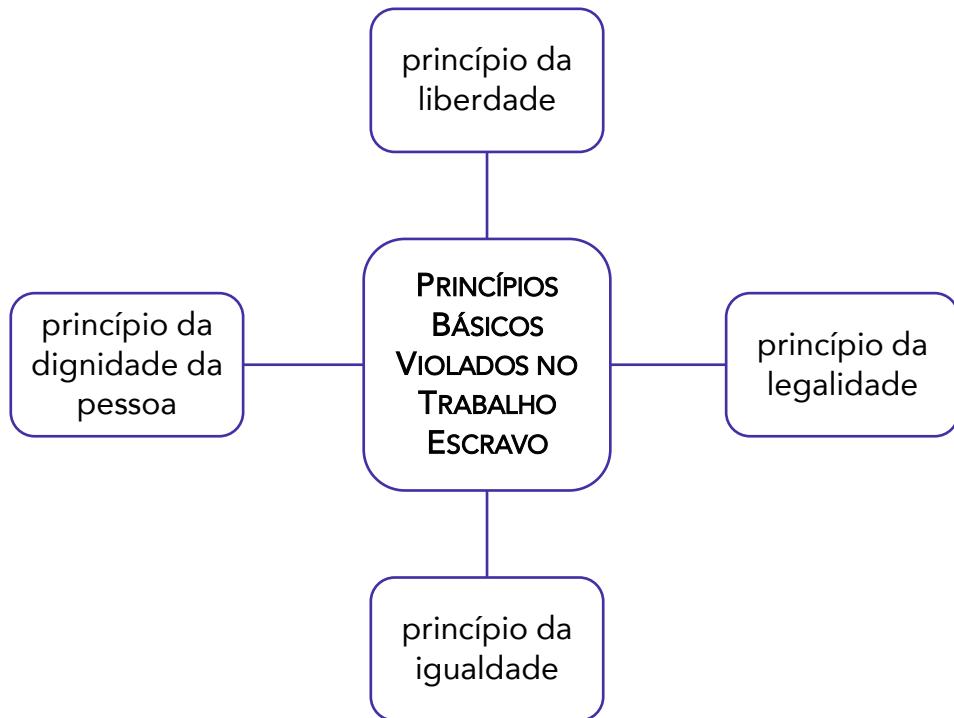
Uma das formas de configuração do trabalho em situação análoga a de escravo consiste na sujeição do indivíduo a trabalhos forçados.

Nesse caso, há violação de uma série de princípios e garantias individuais:

¹¹ MTE. **Manual do Combate ao Trabalho em Condições Análogas ao de Escravo**, Brasília: MTE, 2011, p. 12.



- ⇒ Princípio da liberdade: a vítima não tem o poder de aceitar, de rejeitar ou de permanecer vinculado ao trabalho, uma vez que presta seus serviços sob coação (física ou moral);
- ⇒ Princípio da legalidade: uma vez que o trabalho em tais condições viola uma série de princípios e regras, inclusive constitucionais.
- ⇒ Princípio da igualdade: na medida em que cria situações desiguais de prestação de serviços;
- ⇒ princípio da dignidade da pessoa: uma vez que o trabalho forçado afronta o direito a uma vivência digna, com respeito aos seus direitos e garantias individuais.



(b) *sujeição à jornada exaustiva*



Inclui tanto a jornada excessiva como a sobrecarga de trabalho. A delimitação de jornada constitui norma de segurança e saúde no trabalho, uma vez que minimiza o risco de envolvimento em acidentes laborais. Constitui, portanto, expediente para a recomposição física e psíquica do empregado. Excessos de jornada podem caracterizar, portanto, uma forma de exposição à situação análoga ao de trabalho escravo.

(c) *condições degradantes de trabalho*

Novamente o assunto relaciona-se com normas de saúde e segurança do trabalho. O ambiente de trabalho equilibrado e sustentável é pressuposto para a vivência digna do empregado naquele ambiente. Passamos, em média, 1/3 de nossa vida nesses locais, assim, a coisificação do trabalhador, considerando-o como mera mercadoria, de modo a colocá-lo em ambiente precário e extremamente insalubre, constitui negação aos direitos básicos do trabalhador e configura, igualmente, o trabalho escravo.



(d) **restrição do direito de locomoção**

Envolve a temática do *truck system*, vale dizer, quando o trabalhador é induzido a contrair dívidas das quais não consegue adimplir, sendo forçado a prestar serviços forçados como meio de quitar o saldo devedor junto ao empregador ou prepostos.

Esse expediente pode ser utilizado:

- ⇒ No momento de arregimentação do empregado, quando o “gato” ou “turmeiro” subsidia os custos do trabalhador para a prestação dos serviços ou para subsistência da família do trabalhador, escravizando-o futuramente em razão da dívida;
- ⇒ No curso da prestação laboral, quando o trabalhador é forçado a endividar-se para pagar pelas ferramentas de trabalho;
- ⇒ No estabelecimento do empregador, quando o empregador toma produtos e serviços em troca do trabalho a ser prestado.

Devemos, contudo, fixar que o conceito penal de trabalho escravo consiste apenas em subsídio para a fixação de forma de trabalho escravo. Nesse contexto, podemos distinguir o conceito penal, acima analisado, do conceito administrativo que é mais amplo e não está restrito à tipicidade penal. Assim, ainda que não seja hipótese configuradora do crime de redução a condição análoga à de escravo, nada impede que o AFT, em determinada situação fática, à luz da normativa legal e infralegal, entenda haver trabalho escravo, oportunidade em que deverá aplicar as sanções administrativas previstas.

Para a verificação de que se trata de situação de trabalho análogo ao de escravo, o AFT deve se orientar pelas seguintes variáveis:

Aliciamento de Trabalhadores para outra localidade no Território Nacional	<p>◊ Condutas que podem indicar a variável:</p> <ul style="list-style-type: none">⇒ Aliciar trabalhadores com o fim de levá-los de uma para outra localidade do território nacional;⇒ prestar serviço em localidade diversa de seu local de origem, mediante fraude ou cobrança de qualquer valor do trabalhador; e⇒ não são asseguradas ao trabalhador condições do seu retorno ao local de origem.
Violência contra Trabalhadores	<p>◊ Restrição à liberdade dos trabalhadores por meio de vigilância armada.</p> <p>◊ Em decorrência da localização geográfica do meio ambiente de trabalho, o não fornecimento de transporte, ausência de transporte público e dificuldades de acesso ao local podem indicar a sujeição a condições de trabalho escravo.</p>



	<ul style="list-style-type: none">◊ Manutenção dos familiares na propriedade por constituir violência à liberdade de ir e vir do empregado que fica submisso ao local onde presta serviços.◊ Aquisição de mercadorias no comércio local do empregador, com a abertura de créditos.◊ Retenção de documentos.◊ Atraso no Pagamento dos Salários.
Jornadas e Descanso	<ul style="list-style-type: none">◊ Inexistência de controle ou delimitação de jornadas ou, ainda, a utilização do “ponto britânico”.
Condições de Trabalho	<ul style="list-style-type: none">◊ Nas frentes de trabalho:<ul style="list-style-type: none">⇒ falta de fornecimento gratuito e efetiva utilização de EPIs;⇒ instalações sanitárias inadequadas;⇒ inobservâncias das regras atinentes a casos de acidentes e doenças do local de trabalho;⇒ falta de fornecimento de água para reposição hídrica dos trabalhadores em condições adequadas e em quantidade suficiente;⇒ falta de cuidado e observância das prescrições legais quanto à utilização de agrotóxicos;⇒ falta de condições adequadas de transporte do trabalhador;⇒ falta de fornecimento, pelo empregador, de ferramentas, maquinários, equipamentos e implementos agrícolas; e⇒ instalações elétricas inadequadas.◊ Áreas de vivência:<ul style="list-style-type: none">⇒ Alojamentos e moradias inadequados;⇒ Instalações sanitárias desconformes com as prescrições legais; e⇒ Refeitórios sem adequada higienização e em más condições.
Fatores Diversos	<ul style="list-style-type: none">◊ inobservância das regras de contratação e pagamento dos salários.◊ Presença de crianças e adolescentes no local de trabalho;◊ Presença de estrangeiros no local de trabalho;

O quadro acima sintetiza as variáveis que devem ser consideradas pelos auditores quando da realização da Fiscalização do Trabalho.

Para finalizar o estudo desse tópico, vamos trazer alguns aspectos importantes relacionados à ação fiscal, ou seja, alguns procedimentos que devem ser considerados pelo AFT quando se deparar com trabalhadores em situação análoga à de escravo.



Em regra, o MTE, coordenado pela SIT, organiza grupos de auditores pelo que se denominam de “**Grupos Móveis**” que farão verdadeiros mutirões à procura de trabalhadores em condições extremamente precárias de trabalho. **Essas atividades são acompanhadas de policiais e, eventualmente, de órgão do Ministério Público do Trabalho.** Trata-se de uma **ação conjunta** em razão da natureza particular e do risco que envolve tais fiscalizações.

Assim, constatando a equipe que houve violação dos direitos mais básicos do trabalho de modo que configure situação análoga a de escravo com base nos indícios expostos no quadro acima, deverão os AFTs apreender todos os documentos probatórios que caracterizem aquela situação, por exemplo, livros de dívida dos empregados, instrumentos de trabalho em desacordo com as normas regulamentadoras, fotografias do local de trabalho, entrevista com os trabalhadores, dentre outras diligências.

5 - Discriminação e Ações Afirmativas

O edital mencionou como subtópico da auditoria fiscal do trabalho como agente de proteção e concretização dos direitos fundamentais dos trabalhadores, o seguinte assunto: “discriminação e ações afirmativas”. Assim, não trataremos simplesmente da discriminação e das ações afirmativas de um modo geral, daremos enfoque a eventuais conceitos e considerações atinentes a **discriminações e ações afirmativas no âmbito da relação de emprego**.

Primeiramente, devemos conceituar discriminação. Do Texto Constitucional, combinando o art. 3º, IV, com o art. 5º, *caput*, podemos extrair que nossa Constituição adota o princípio da não discriminação como uma decorrência do princípio da igualdade. Assim, **é vedado toda e qualquer manifestação que prejudique ou ameace direitos das pessoas decorrentes de preconceitos em razão de origem, raça, sexo, cor, idade etc.**

Na seara internacional, destaca o conceito prescrito na Convenção 111, da OIT, segundo o qual **discriminação** consiste em:

Artigo 1º, 1, a. (...) toda distinção, exclusão ou preferência, fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão

O que se busca vedar pela não discriminação é que sejam criadas situações díspares, em razão dos aspectos elencados no artigo supramencionado. Assim, é possível, por exemplo, que nas relações de trabalho existam tratamentos diferenciados, em decorrência das qualificações do emprego, da natureza da atividade desenvolvida etc. Para que tais distinções sejam possíveis deverá haver correlação lógica entre o fato desequiparador e o bem protegido.

Nesse aspecto, devemos tecer uma diferenciação importante em razão da **relação da discriminação com o princípio da isonomia**. Em Direito Constitucional, quando do estudo dos Direitos Fundamentais, procuramos distinguir igualdade formal de igualdade material.

Relembrando:



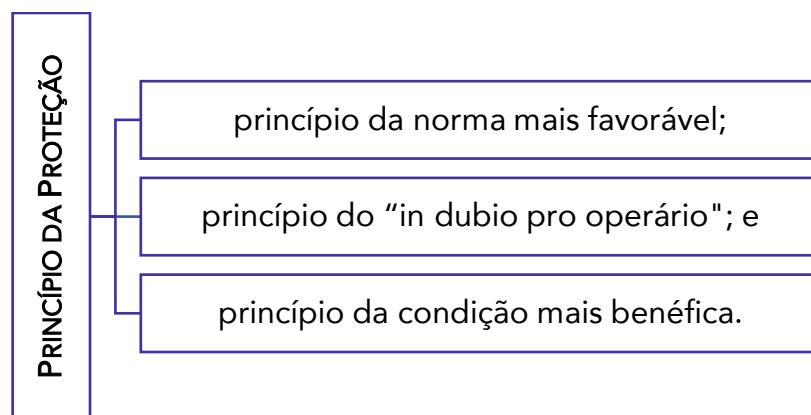
IGUALDADE FORMAL

- igualdade perante a lei a todos assegurada.

IGUALDADE MATERIAL

- pressupõe a igualização de situações desiguais.
- objetiva-se equiparar grupos de pessoas vulneráveis na sociedade por meio de políticas públicas dirigidas.

O princípio da igualdade material relaciona-se com a disciplina de Direito do Trabalho já no estudo dos princípios trabalhistas pela análise do princípio da proteção. Segundo esse princípio, um dos preceitos orientadores do Direito do Trabalho está **em conferir ao polo mais fraco da relação de trabalho – o empregado – uma superioridade jurídica que lhe garanta mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos desses trabalhadores**. Correto? Além disso, estudamos que o referido princípio se desdobra em outros três subprincípios. Alguém lembra?

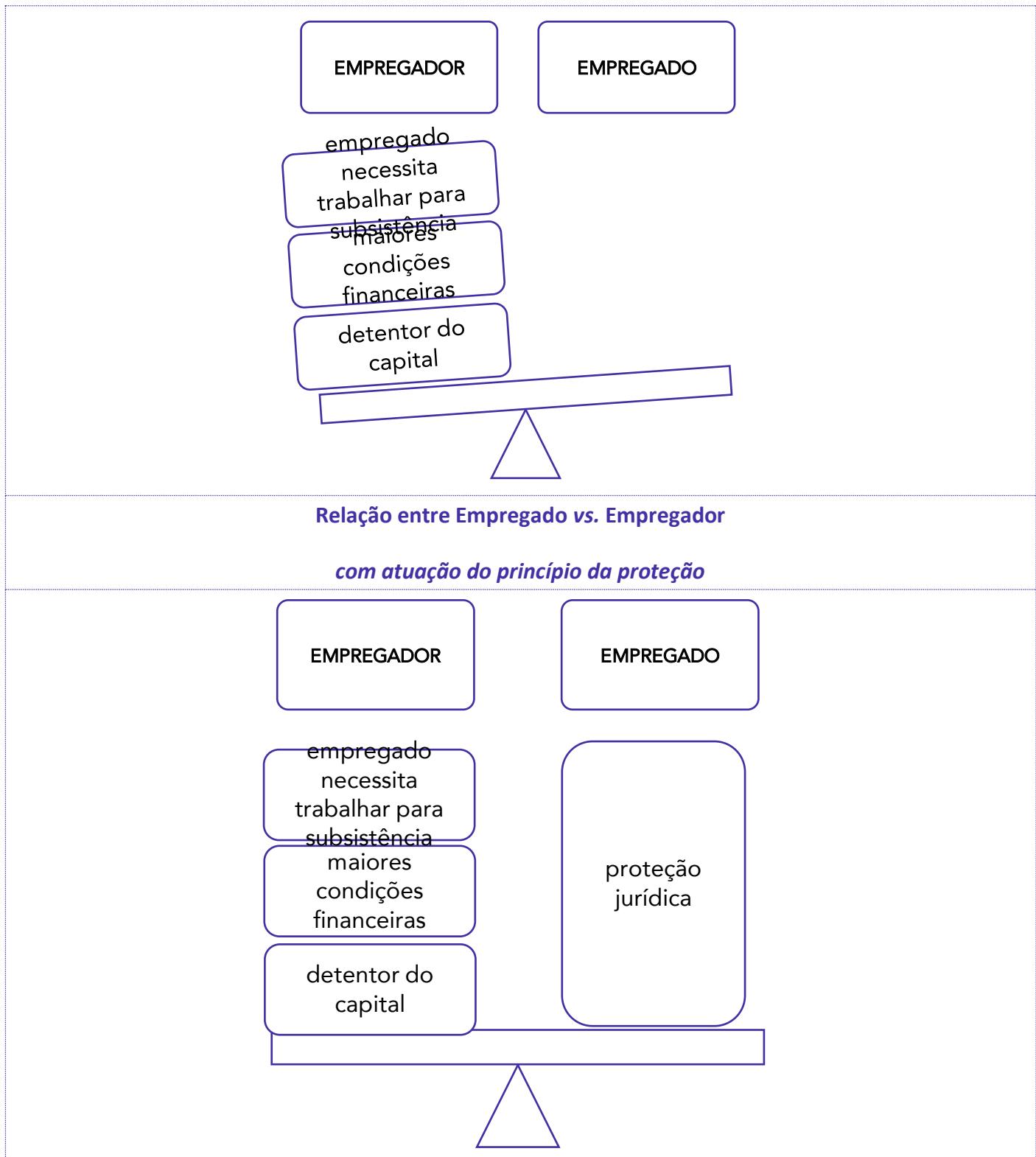


Assim, seja na aplicação da norma, seja da interpretação ou em caso de existirem diversas normas aplicáveis à mesma situação, o operador do direito deve **procurar pela regra mais favorável ao empregado, como forma de igualizar uma situação desigual**.

Em forma de esquema:

*Relação entre Empregado vs. Empregador
sem atuação do princípio da proteção*





Em razão disso, construiu-se a ideia de que o Direito do Trabalho se constitui num conjunto de normas que objetivam proteger, principalmente, o trabalhador nas suas relações laborativas. O trabalhador é hipossuficiente comparado ao empregado. Essa presunção não é nem sequer relativa, trata-se de uma presunção absoluta, o que justifica, na prática, concessões favoráveis ao trabalhador.

Além dessa presunção absoluta de hipossuficiência, **existem situações agravantes nas relações de trabalho**, relativamente a **grupos mais vulneráveis na sociedade, cuja proteção deve ser mais intensa**. Estamos a tratar aqui de necessidade de ações afirmativas específicas para a proteção desses grupos, como é o caso da mulher, do idoso, das crianças e adolescentes e das pessoas deficientes. Esses assuntos, todavia, serão objeto de capítulo próprio, logo abaixo.

Nesse sentido, a fim de ilustrar o que estamos estudando, vejamos o exemplo de ações afirmativas para garantir a igualdade material:

Seria o caso das pessoas com deficiência, cuja proteção jurídica decorre da necessidade de ter garantido o direito à integração e inclusão social. Aqui o princípio da igualdade cumpre-se, não apenas cuidando de resguardar a isonomia de todos perante a lei (tratamento igual), ao proibir a discriminação, mas também quando, ao se distinguir essas pessoas em relação às demais, **justifica-se a desequiparação** pela dificuldade de integração social a que estão sujeitas. É, pois, com a finalidade de garantir tratamento equânime, que se desequipa a pessoa portadora de deficiência, de modo a assegurar-lhe as condições de igualdade de oportunidades. Com efeito, a **proteção jurídica à pessoa portadora de deficiência nada mais é do que a aplicação do princípio da igualdade no combate à discriminação** e na promoção da igualdade de oportunidades, como mecanismo garantidor de sua cidadania¹².



Em suma, **a igualdade no trabalho e não discriminação constituem um direito fundamental dos trabalhadores**, aspecto fundante dos direitos humanos e de justiça social.

Além de constituir grave violação aos direitos básicos da pessoa, a discriminação gera, também, um custo importante para o Estado. É o que se denomina de **“custo da discriminação”**. Segundo leciona Laís Abramo¹³:

o fato de uma pessoa não poder exercer plenamente suas capacidades na vida social e no trabalho, pelo fato de ser uma mulher, pela sua condição de gênero, pela sua condição racial ou por qualquer outro dos vários níveis de discriminação que existem, também representa um enorme desperdício de recursos humanos.

Portanto, a **discriminação** gera um custo enorme para a sociedade como um todo, pois provoca desigualdade profundas no acesso aos bens e serviços, restringe o exercício de direitos sociais, políticos e culturais, impede o exercício pleno da soberania e prejudica a coesão social e a democracia.

¹² COUTINHO, Maria Luiz Pinheiro. **Discriminação no Trabalho: mecanismos de combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades**. Brasília: OIT, 2010, p. 29.

¹³ ABRAMO, Laís. **Discriminação e ações afirmativas no Brasil**. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, São Paulo, SP, v. 76, n. 4, p. 159-167, out./dez. 2010, p. 161.

Assim, a discriminação ultrapassa o plano meramente individual para agravar mazelas sociais coletivas, de modo que deve ser combatida pelos agentes públicos e pela sociedade como um todo.

Outra questão importante no que diz respeito à discriminação é que esse **fenômeno social é multifacetado**, vale dizer, é um fenômeno que aparece e desaparece de acordo com vicissitudes da comunidade. Assim, é muito importante a consideração do contexto histórico, mas também da realidade presente para que sejam identificadas as situações de desequilíbrio que merecem proteção especial.

Citemos, a título ilustrativo, para além das situações tradicionais de discriminação, a discussão atual em torno das pessoas portadoras de HIV e AIDS nas relações de trabalho. Essa situação constitui uma modalidade emergente de discriminação no cenário justrabalhista brasileiro. Em razão das diversas ações trabalhistas, recentemente ajuizadas em decorrência de discriminação contra pessoas portadoras dessas doenças, surgiu a Súmula 443, do TST, que assim orienta:

DISPENSA DISCRIMINATÓRIA. PRESUNÇÃO. EMPREGADO PORTADOR DE DOENÇA GRAVE. ESTIGMA OU PRECONCEITO. DIREITO À REINTEGRAÇÃO - Res. 185/2012, DEJT divulgado em 25, 26 e 27.09.2012 - Presume-se discriminatória a despedida de empregado portador do vírus HIV ou de outra doença grave que suscite estigma ou preconceito. Inválido o ato, o empregado tem direito à reintegração no emprego.

Nada mais é, portanto, que uma atuação efetiva do Poder Judiciário brasileiro na proteção dos direitos sociais dos trabalhadores e, em especial, daqueles que se encontram sujeitos às discriminações nas relações de trabalho.

Mas, e no âmbito do Poder Executivo, como se dá a atuação para a vedação da discriminação?

Caro aluno, ao Poder Executivo – integrado pela carreira da auditoria fiscal do trabalho – compete a administração do Estado e a execução das leis. Assim, se existe um conjunto de normas protetivas, como vimos, em especial, na aula passada, deve o Poder Executivo atuar no sentido de promover esses direitos assegurados.

Essas ideias, trazidas para a realidade da auditoria fiscal do trabalho, conduz à constatação de que **o AFT é um agente social, que deve estar atento às situações desiguais nas diversas relações de trabalho**, de modo a conduzir a fiscalização observando os princípios e as regras constitucionais, em especial, o princípio da isonomia.

Assim, podemos sintetizar alguns exemplos de atuação da auditoria nesse sentido:

- ⇒ atuação com vistas à formalização do mercado de trabalho; e
- ⇒ formação de grupo de atuação para a defesa de direito de crianças e adolescentes, mulheres e idosos nas relações de trabalho.



Para a proteção e a promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores são várias as possibilidades de atuação que envolvem políticas públicas prestacionais. Um desses instrumentos se relaciona diretamente com a atuação do MTE, qual seja a *Agenda Nacional de Trabalho Decente*. Essa agenda constitui, sob a coordenação do MTE, **diversas políticas públicas visando à promoção e proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores**, garantindo, em especial, a liberdade, a equidade, a segurança e a vida digna aos trabalhadores.

Em razão disso, o MTE atuará fundamentalmente na formulação de projetos nas áreas prioritárias, bem como deve mobilizar continente pessoal e financeiro suficiente para a implementação, o monitoramento e a avaliação desses projetos.

Para tanto, na referida Agenda foram delimitados três âmbitos prioritários de atuação, vejamos:

PRIORIDADES:

- Gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento;
- Erradicar o trabalho escravo e eliminar o trabalho infantil, em especial em suas piores formas; e
- Fortalecer os atores tripartites (governo, trabalhadores e empregadores) e o diálogo social como um instrumento de governabilidade democrática.

Uma forma específica de políticas públicas voltadas à promoção de direitos fundamentais, bastante discutida e presente na sociedade atualmente, são as **ações afirmativas**. De acordo com a doutrina, essas ações **consistem num tratamento diferenciado dispensado a determinado grupo de pessoas de modo a melhorar suas condições de vida**. Portanto, **as ações afirmativas ampliam a noção de igualdade de oportunidade e de não discriminação**, consistindo em interessante alteração para a proteção e promoção dos direitos fundamentais dos trabalhadores.

Segundo Flávia Piovesan¹⁴:

(...) como poderoso **instrumento de inclusão social**, situam-se as **ações afirmativas**. Elas constituem medidas especiais e temporárias que, buscando remediar um passado discriminatório, objetivam acelerar o processo com o alcance da igualdade substantiva por parte de grupos vulneráveis, como as minorias étnicas e raciais e as mulheres, entre outros grupos.

¹⁴ PIOVESAN, Flávia. **Ações Afirmativas da Perspectiva dos Direitos Humanos**, Cadernos de Pesquisa, v. 35, nº 124, p. 43/55, 2005, p. 49.





No que diz respeito à relação de trabalho, especificamente maior objeto de interesse nosso nesse estudo, podemos identificar que **as ações afirmativas têm como alvo certos grupos de empregados, a exemplo das mulheres, idosos e pessoas com deficiência**. Essas medidas objetivam superar obstáculos institucionais e sociais que impeçam membros desses grupos de se beneficiarem de oportunidades de emprego em igualdade de condições com demais trabalhadores.

Vejamos como o assunto poderia ser cobrado em prova:



(Inédita - 2017) Julgue:

O AFT é um agente social, que deve estar atento às situações desiguais nas diversas relações de trabalho, de modo conduzir a fiscalização observando os princípios e regras constitucionais, em especial, o princípio da isonomia

Comentários

Está **correta** a assertiva. É justamente essa a essência da nossa aula derradeira do Curso de Direitos Humanos para AFT!

6 - Direitos da Mulher, da Criança, do Adolescente, do Idoso e Pessoas Deficientes

Para finalizarmos o último assunto do nosso extenso edital de Direitos Humanos, vamos, rápida e sinteticamente, apontar algumas possibilidades de atuação da auditoria fiscal do trabalho no que atine às mulheres, às crianças e adolescentes, aos idosos e em relação às pessoas deficientes.

Conforme estudamos ao longo dessa aula, no que diz respeito à proteção dos direitos fundamentais, **todos os trabalhadores devem ser protegidos**, uma vez que são considerados hipossuficientes. Contudo, **em relação a determinados grupos particulares, a proteção deve ser mais intensa, em razão do grau de vulnerabilidade em que se encontram**.

Em razão disso, mulheres, crianças e adolescentes, idosos e pessoas deficientes recebem um arcabouço protetivo maior quando inseridos no mercado de trabalho.

Não vamos tecer a disciplina protetiva específica, uma vez que constitui assunto de Direito do Trabalho, mas apontaremos como deve ser a atuação dos AFTs em tais situações.



6.1 - Mulher

Historicamente e em razão da estruturação dos papéis dos homens e mulheres na família, constituiu-se a equivocada ideia de superioridade laborativa dos homens em relação às mulheres. A prestação pessoal de trabalho da mulher, portanto, sempre foi precarizada e permeada pelas discriminações de gênero.

Portanto, para a proteção e promoção dos direitos do trabalho da mulher, levando em consideração as diferenças de gênero e visando à igualdade material, o **AFT**, quando da fiscalização, **deverá atentar**, em especial, para:

- ⇒ **Proteção contra as discriminações perpetradas no meio ambiente do trabalho**, em razão da vulnerabilidade da mulher, cujos direitos fundamentais sociais são constantemente violados.
- ⇒ As regras relativas ao **salário equitativo entre homens e mulheres** que desempenham as mesmas funções, uma vez que, histórica e estatisticamente, homens sempre foram melhores remunerados que as mulheres para o desempenho de atividades idênticas.
- ⇒ As regras relativas aos **limites de peso, em decorrência da compleição física das mulheres**.
- ⇒ Proteções especiais contra **discriminação à mulher em razão da maternidade**, por conta das licenças, dispensas para consultas, interrupções no trabalho para amamentação etc.
- ⇒ **Regras específicas de segurança e saúde** no trabalho para as mulheres, a exemplo de sanitários e vestiários exclusivos.

DIREITOS PROTETIVOS DA MULHER

- Vedaçāo à discriminação de gênero institucionalizada
- Salários equitativos
- Limites de peso
- Proteções específicas da maternidade

De certo modo, algumas diferenças biológicas entre homens e mulheres sempre irão existir, todavia, tais diferenças não podem servir de sustentação para a estagnação social e para o preconceito ao atrelar tais diferenças biológicas e emocionais à sua incapacidade de desenvolver trabalhos, quaisquer que sejam, e de evoluir com eles. Nesse sentido, a CLT previa diversas regras protetivas ao trabalho da mulher que foram estendidas aos homens, entretanto, algumas regras, como às citadas acima, foram mantidas a fim de propiciar a igualdade.

6.2 - Criança e adolescente

Com a Revolução Industrial, crianças e adolescentes foram levados para as indústrias, e tornaram-se uma alternativa barata de mão de obra dos capitalistas. Em razão disso, o trabalho infantil disseminou-se e



encontra-se fortemente arraigado na sociedade brasileira, em especial no que se refere à prestação rural de serviços.

Ademais, tal prática prevalece em decorrência das condições da sociedade brasileira, em especial das classes menos abastadas, até como forma de subsistência da família, assim, muitas vezes, crianças e adolescente necessitam trabalhar.



Essa demanda social levou à flexibilização de regras trabalhistas, em especial para viabilizar, dentro do possível, a prestação de serviços por adolescentes. De toda forma, a Constituição da República estabelece, expressamente, um **limite mínimo de idade para o trabalho, qual seja, 16 anos**, excepcionalmente **permitido o trabalho como aprendiz a partir dos 14 anos**. Nesse contexto, o **Programa Aprendiz** constitui **ferramenta importante para a concretização dos direitos fundamentais sociais do trabalho**, na medida em que possui a finalidade de propiciar a **iniciação do jovem no mercado de trabalho com vistas especialmente ao aprendizado**, coibindo práticas de subemprego a tais trabalhadores.

Portanto, ao se deparar com a prestação pessoal de serviços por crianças e adolescentes, o AFT deverá atentar especialmente para:

1. **Regras protetivas e obrigatórias quanto à escolarização**, que não poderá ser violada em detrimento do trabalho.
2. **Jornadas flexíveis e férias** coincidentes com períodos escolares, em decorrência da sua condição de pessoa em desenvolvimento.
3. Observância das regras obrigatórias às empresas para **profissionalização e aperfeiçoamento técnico de jovens** para a inserção no mercado de trabalho de forma mais consistente e digna.
4. Em razão da condição fisiológica dos adolescentes, devem ser observadas regras quanto à **limitação de jornada** e aquelas realizadas em circunstâncias específicas como trabalhos subterrâneos e à noite, capazes de afetar o normal desenvolvimento dos jovens.
5. **Vedações morais quanto ao exercício de determinados tipos de atividades**, como a impressão de materiais levianos, a elaboração de artigos, de impressos ou de cartazes pornográficos.
6. Restrições e prescrições técnicas quanto à **exposição dos jovens a risco** de acidente de trabalho.
7. Proibição ao trabalho noturno, insalubre e perigoso para menores de 18 anos.

A legislação brasileira sobre o trabalho infantil é orientada pelos preceitos da Constituição de 1988, os quais estão harmonizados com as atuais disposições da Convenção dos Direitos da Criança, da Organização das Nações Unidas (ONU), e das Convenções nos 138 e 182, da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

À proteção dos menores é reservado todo um capítulo na CLT, o qual deverá ser minudenciado no estudo do Direito do Trabalho. A nós, em direitos humanos, cabe mencionar que a proteção da criança e do adolescente em relação ao mercado de trabalho representa direito fundamental e princípio direutivo da atuação dos auditores fiscais do trabalho. O projeto de trabalho infantil é obrigatório em todas as Superintendências.



O modo como o jovem ingressa no mercado de trabalho é determinante para evitar o subemprego e romper com o ciclo de pobreza gerado pela sociedade. O adolescente, como pessoa em desenvolvimento, deve ter seus direitos básicos especialmente protegidos, com observância da vedação de trabalho a menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz, e de alguns trabalhos para menores de 18 anos.

Assim, tendo em vista a proteção da criança e do adolescente, foi editado, em 2008, o Decreto nº 6481, o qual permitiu que o combate ao trabalho infantil no país se tornasse mais abrangente ao ampliar as possibilidades de punição contra indivíduos e empresas que se utilizam dessa forma de trabalho e, principalmente, protegendo crianças e adolescentes que todos os dias são submetidos a atividades degradantes no campo e na cidade.

O referido Decreto traz a lista das piores formas de trabalho infantil, a qual enumera as atividades, as suas descrições e as consequências para a saúde e segurança das crianças e adolescentes. A lista TIP serve de parâmetro para o Auditor Fiscal do Trabalho determinar quais atividades são proibidas para menores de 18 anos.

6.3 - Idoso

O idoso tem o direito ao trabalho assegurado expressamente pelo **Estatuto do Idoso**, nos termos do art. 26 ao 28:

Art. 26. O idoso tem direito ao exercício de atividade profissional, respeitadas suas condições físicas, intelectuais e psíquicas.

Art. 27. Na admissão do idoso em qualquer trabalho ou emprego, é vedada a discriminação e a fixação de limite máximo de idade, inclusive para concursos, ressalvados os casos em que a natureza do cargo o exigir.

Parágrafo único. O primeiro critério de desempate em concurso público será a idade, dando-se preferência ao de idade mais elevada.

Art. 28. O Poder Público criará e estimulará programas de:

I – profissionalização especializada para os idosos, aproveitando seus potenciais e habilidades para atividades regulares e remuneradas;

II – preparação dos trabalhadores para a aposentadoria, com antecedência mínima de 1 (um) ano, por meio de estímulo a novos projetos sociais, conforme seus interesses, e de esclarecimento sobre os direitos sociais e de cidadania;

III – estímulo às empresas privadas para admissão de idosos ao trabalho.

A legislação prevê, basicamente, a não discriminação do idoso no momento da contratação, a criação de programas de profissionalização do idoso e o estímulo às empresas para a admissão de idosos. Contudo, em razão das condições físicas, o trabalho deverá ser executado conforme as limitações em decorrência da



idade. Desta forma, ainda que o idoso possua limitações físicas decorrentes da idade, não pode ser discriminado em razão disso.

De todo modo, o AFT deve atentar especialmente para:

1. **Garantia de acesso ao trabalho das pessoas idosas**, atentando para a vedação à fixação pelos empregadores de limite máximo de idade para a contratação de pessoas; e
2. Não **discriminação e assédio às pessoas com idade mais avançada** em decorrência de suas condições peculiares.

6.4 - Pessoas Deficientes

A defesa e promoção do trabalho das pessoas com deficiência constitui uma das **manifestações mais explícitas de concretização dos direitos fundamentais sociais** desse grupo de pessoas vulneráveis.

Em vista das atuais prescrições legais relativas ao tema, o **AFT**, quando da fiscalização, **deverá observar**:

1. **Reserva de vagas para Deficientes** nas empresas em razão da quantidade de empregados que compreendem o quadro, com colocação desses trabalhadores em atividades compatíveis com as limitações sofridas.
2. **Não discriminação em razão da condição dos Deficientes**, de modo a garantir os mesmos direitos dos demais trabalhadores, em especial, no que atine ao salário.
3. Observância das **regras atinentes à habilitação e à reabilitação das pessoas deficientes** e a promoção de sua integração à vida comunitária, por meio do exercício de um trabalho digno.
4. Observância e **cumprimento dos programas de prevenção e atendimento especializado para deficientes**, objetivando a integração social, mediante o treinamento para o trabalho.



No Brasil, há duas normas internacionais ratificadas sobre o tema: a **Convenção nº 159/83 da OIT** e a **Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra as Pessoas Deficientes**. Ambas conceituam **deficiência** como uma limitação física, mental, sensorial ou múltipla, que incapacite a pessoa para o exercício de atividades normais da vida e que, em razão dessa incapacitação, a pessoa tenha dificuldades de inserção social.

Já **pessoas reabilitadas** são aquelas que se submeteram a programas oficiais de recuperação da atividade laboral, perdida em decorrência de infortúnio. Essa condição deve ser conformada por documentos públicos oficiais, expedidos pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) ou órgãos que exerçam função por ele delegada.

De acordo com art. 36, § 5º, do Decreto nº 3.298/99, aos Auditores Fiscais do Trabalho cabe a fiscalização das empresas no que se refere ao cumprimento da legislação referente ao trabalho das pessoas deficientes, principalmente no que se refere ao cumprimento da cota de pessoas com deficiência e aos seus direitos trabalhistas.



Ademais, o art. 373-A, da CLT, trata da discriminação ao **proibir a publicação de anúncios de emprego discriminatórios**; a motivação discriminatória para recusa de emprego, promoção ou dispensa e a utilização de variável discriminatória para fins de remuneração, formação e ascensão profissional.

O Ministério do Trabalho e Emprego tem como objetivo a adoção de medidas de aproximação de empresários, autoridades públicas e organizações não governamentais envolvidas com a matéria com o objetivo de alterar o paradigma cultural de exclusão das pessoas com deficiência. Entende-se que a falta de conhecimento das capacidades dessas pessoas dificulta o cumprimento da lei. Assim, o projeto de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho exige um trabalho de conscientização dos agentes envolvidos na relação de emprego e exige o empenho do AFT na concretização dos direitos humanos mais básicos.

Com isso, finalizamos a parte teórica da aula de hoje.

RESUMO

● BREVE HISTÓRICO DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

↳ FINALIDADE DA INSPEÇÃO: **fiscalizar o cumprimento das normas relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores, além de assessorar empregados e empregadores no cumprimento das normas trabalhistas e relatar abusos praticados.**

↳ FUNÇÕES:

- **zelar pelo cumprimento das disposições legais** relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão;
- **facilitar informação técnica e assessorar os empregadores e os trabalhadores sobre a maneira mais efetiva de cumprir as disposições legais;**
- **levar ao conhecimento da autoridade competente as deficiências ou os abusos.**

↳ histórico



1891	•aprovação da primeira legislação trabalhista
1918	•criação do Departamento Nacional do Trabalho
1930	•criação do Ministério do Trabalho, indústria e Comércio
1932	•criação das inspetorias do trabalho
1933	•criação das Delegacias do Trabalho Marítimo
1943	•aprovação da CLT
1955	•primeiro concurso público para AFT
1957	•ratificação da Convenção 81 da OIT
1965	•estabelecimento do Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT)
1988	•Constituição da República Federativa do Brasil
2002	•atualização do RIT

↳ prerrogativas

- a entrar livremente e sem prévia notificação, a qualquer hora do dia ou da noite, em todo estabelecimento sujeito a inspeção;
- para entrar de dia em qualquer lugar, quando tiverem um motivo razoável para supor que está sujeito a inspeção; e
- para proceder a qualquer prova, investigação ou exame que considerarem necessário para terem certeza de que as disposições legais são observadas.

● **FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL ATUALMENTE**

↳ Compete à União organizar, manter e executar a inspeção do trabalho.

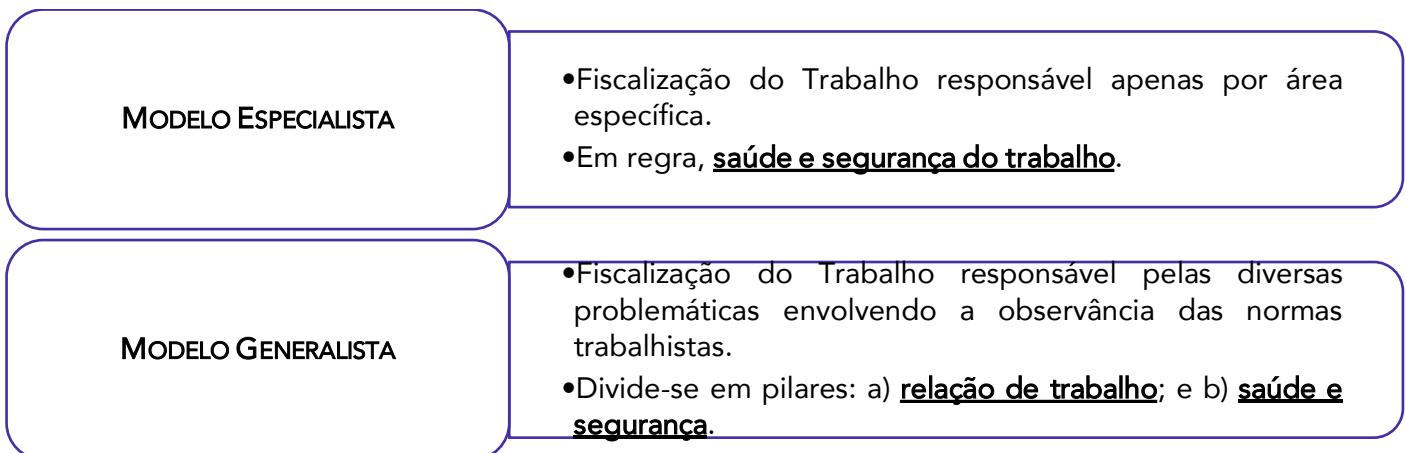
↳ Para a organização, manutenção e execução da inspeção do trabalho a União criou o **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, órgão ao qual os AFTs estão vinculados)**.

↳ A carreira atualmente é disciplinada pela **Lei 10.593/2002**, que reestruturou as carreiras de auditoria do Poder Executivo, regulamentada pelo **Decreto 4.552/2002**, que aprovou o **Regulamento da Inspeção do Trabalho (RIT)**, definindo a atuação e a forma de atuação dos AFTs.

↳ A auditoria fiscal do trabalho possui a missão de **atuar na proteção e na promoção dos direitos e garantias fundamentais expressos no texto constitucional**.



↳ Estrutura da Fiscalização do Trabalho no Brasil



Que modelo adota a Auditoria do Trabalho no Brasil?

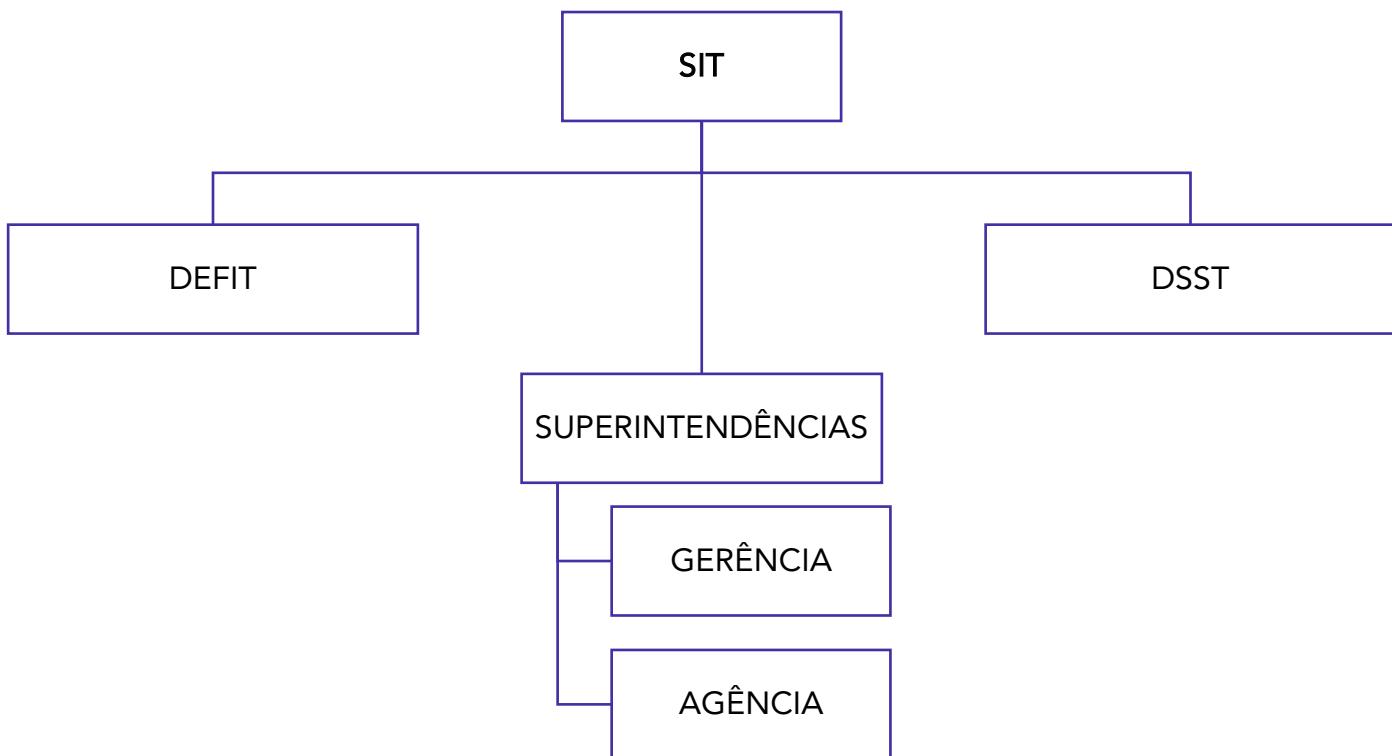


↳ O MTE é integrado em nível central pela SIT e em nível regional pelas Superintendências, Gerências e Agências do Trabalho e Emprego.

↳ estrutura:

- ⇒ SIT: nível central; e
- ⇒ Superintendências (SRTE), Gerências (GRTE) e Agências (ARTE): nível regional, sinteticamente compreendidas como:
 - **SRTE**: responsável pela gestão do trabalho no âmbito dos estados-membros da Federação.
 - **GRTE**: divisões regionais dentro do âmbito estatal para a execução das funções da SRTE.
 - **ARTE**: presta esclarecimentos e serviços aos cidadãos, como a emissão de carteiras de trabalho e seguro-desemprego.





↳ Recentemente, a metodologia da fiscalização do trabalho sofreu importante alteração no que diz respeito à fixação de estratégias. Antigamente, adotava-se, predominantemente, a inspeção reativa e inspeções aleatória.

INSPEÇÃO REATIVA	• Organização das fiscalizações a partir de denúncias recebidas por trabalhadores e sindicatos.
INSPEÇÕES ALEATÓRIAS	• Determinação de zonas fiscais, locais em que a fiscalização ocorre de forma intensa.

↳ princípios:

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

↳ Projetos de Inspeção da Fiscalização do Trabalho:

PROJETOS DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO



PROJETOS OBRIGATÓRIOS NACIONAIS	PROJETOS OBRIGATÓRIOS REGIONAIS	PROJETOS DAS SRTEs
Projetos aplicáveis a todas as SRTEs.	<i>Projetos obrigatórios para determinadas SRTEs.</i>	<i>Implementadas de acordo com as peculiaridades de cada STRE</i>
1. Trabalho Infantil; 2. Pessoas deficientes; 3. Aprendizes; 4. Análises de acidentes; 5. FGTS; 6. Trabalho Rural; 8. Outras Demandas.	1. Trabalho Escravo; 2. Portuário e aquaviário 3. Frigoríficos; 4. Infraestrutura; 5. Recursos administrativos.	As SRTEs podem definir projetos próprios baseados no diagnóstico das necessidades de suas regiões.

● SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

↳ objetivo principal: *prevenir agravos à saúde do trabalhador*, obtida pela adoção de medidas de *melhoria dos ambientes, processos e da organização do trabalho*. Para tanto, almeja-se a implementação de melhorias sustentáveis no ambiente de trabalho por intermédio da *elaboração de normas regulamentadoras e da fiscalização de seu cumprimento*.

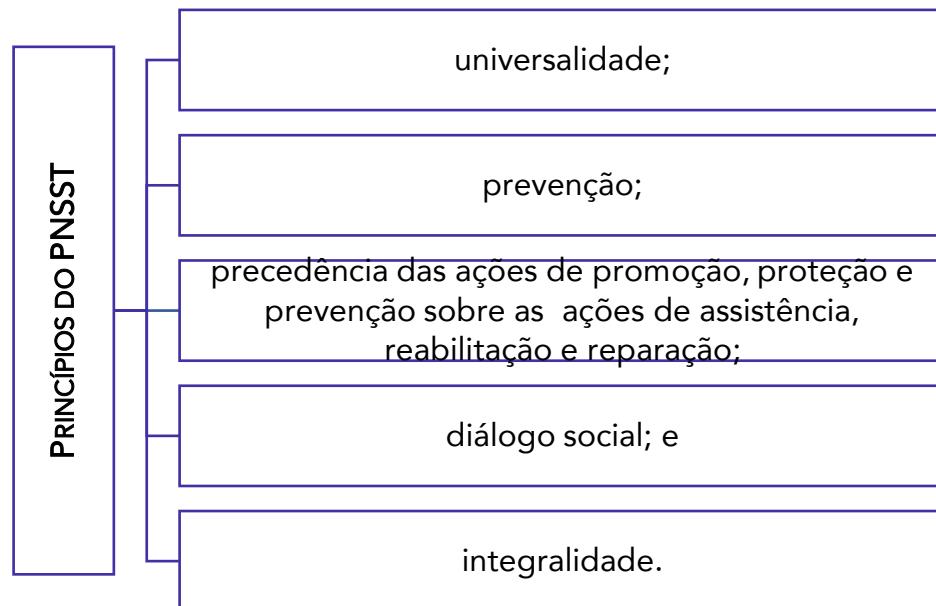
↳ a SIT, por intermédio da DSST é o órgão responsável, conjuntamente com a referida Comissão Tripartite Paritária Permanente, **pela elaboração de normas regulamentadoras**.

↳ a **fiscalização** desenvolve-se no sentido de **prevenir e corrigir** eventuais falhas nos procedimentos de saúde e segurança.

↳ Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho



➤ Princípios:



➤ diretrizes:

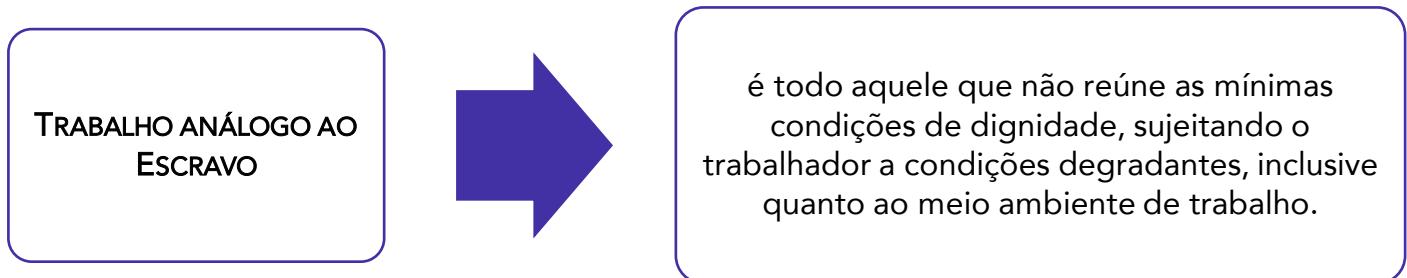
- inclusão de todos **trabalhadores** brasileiros no sistema nacional de promoção e proteção da saúde;
- **harmonização da legislação** e a articulação das ações de promoção, proteção, prevenção, assistência, reabilitação e reparação da saúde do trabalhador;
- adoção de **medidas especiais** para **atividades laborais de alto risco**;
- **estruturação** de rede integrada de **informações em saúde do trabalhador**;
- promoção da implantação de sistemas e **programas de gestão da segurança e saúde** nos locais de trabalho;
- reestruturação da formação em saúde do trabalhador e em segurança no trabalho e o **estímulo à capacitação e à educação continuada de trabalhadores**; e
- promoção de agenda integrada de **estudos e pesquisas em segurança e saúde no trabalho**.

↳ Plano Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho

- **O objetivo principal do Plano é adotar dispositivos legais e princípios comuns de saúde e segurança no trabalho para todos os trabalhadores**, com elaboração, aprovação, implementação e fiscalização conjunta do poder público, em processo dialogado com as organizações dos empregadores e dos trabalhadores.

● **COMBATE À REDUÇÃO ANÁLOGA AO TRABALHO ESCRAVO**



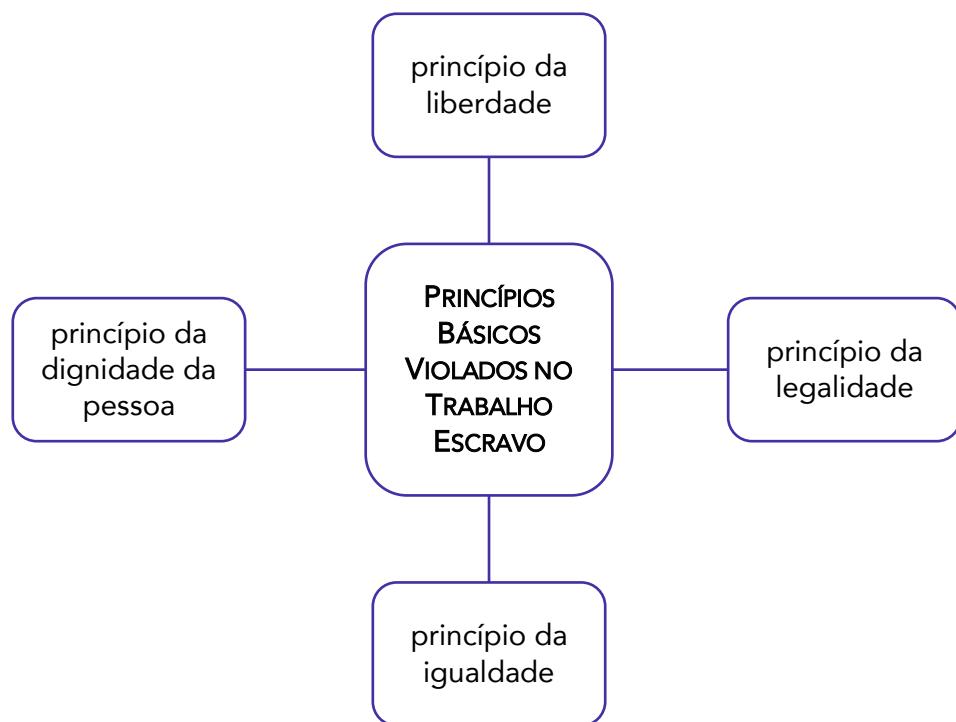


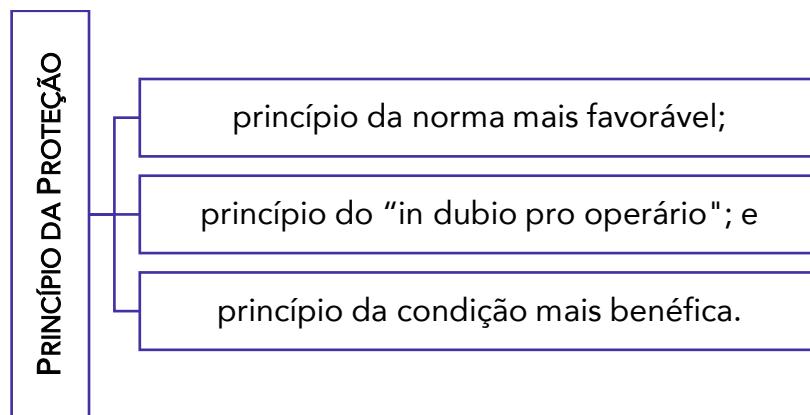
↳ Elementos caracterizadores:

- (a) *sujeição a trabalhos forçados*
- (b) *sujeição à jornada exaustiva*
- (c) *condições degradantes de trabalho*
- (d) *restrição do direito de locomoção*

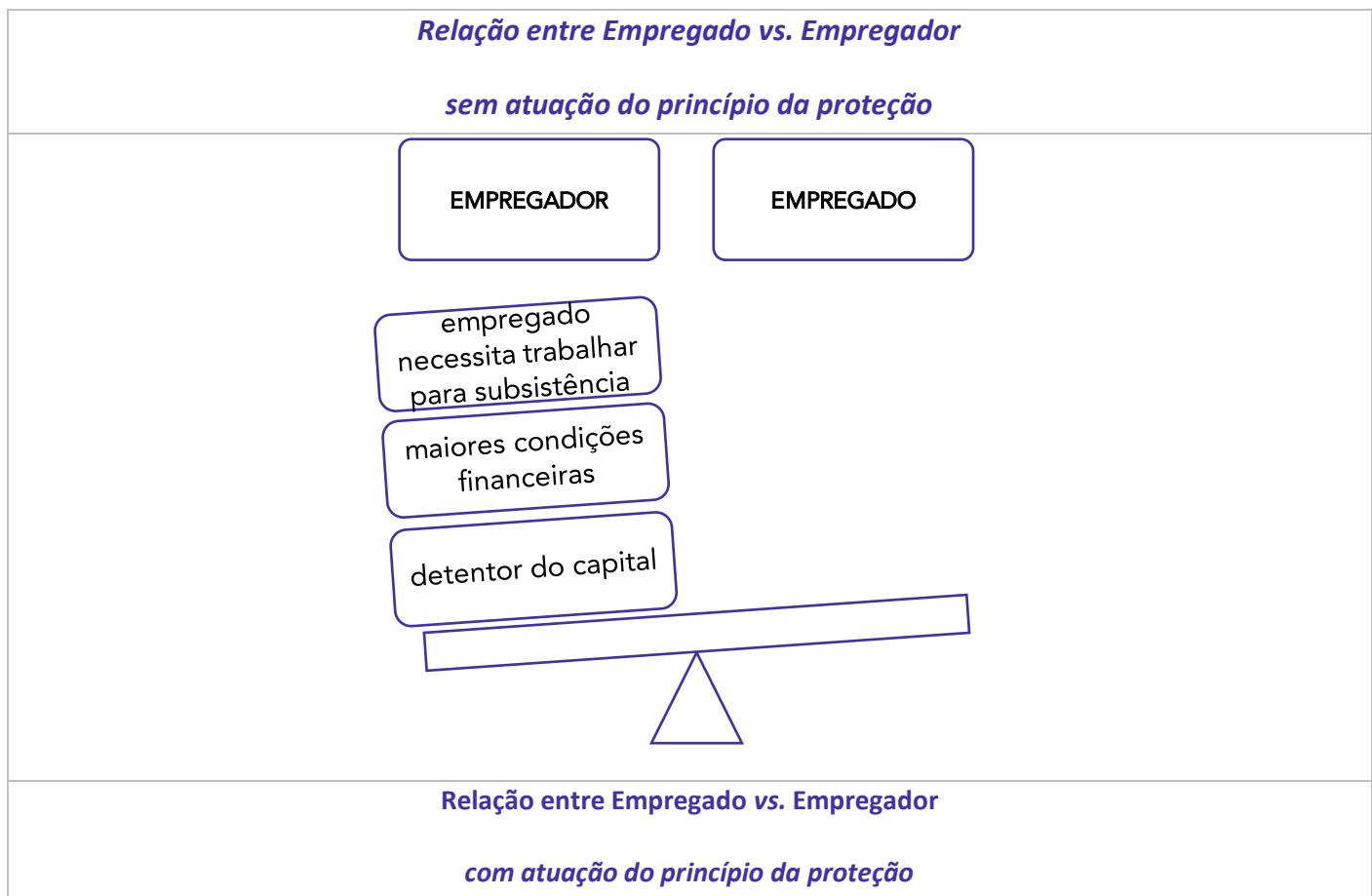
● DISCRIMINAÇÃO E AÇÕES AFIRMATIVAS

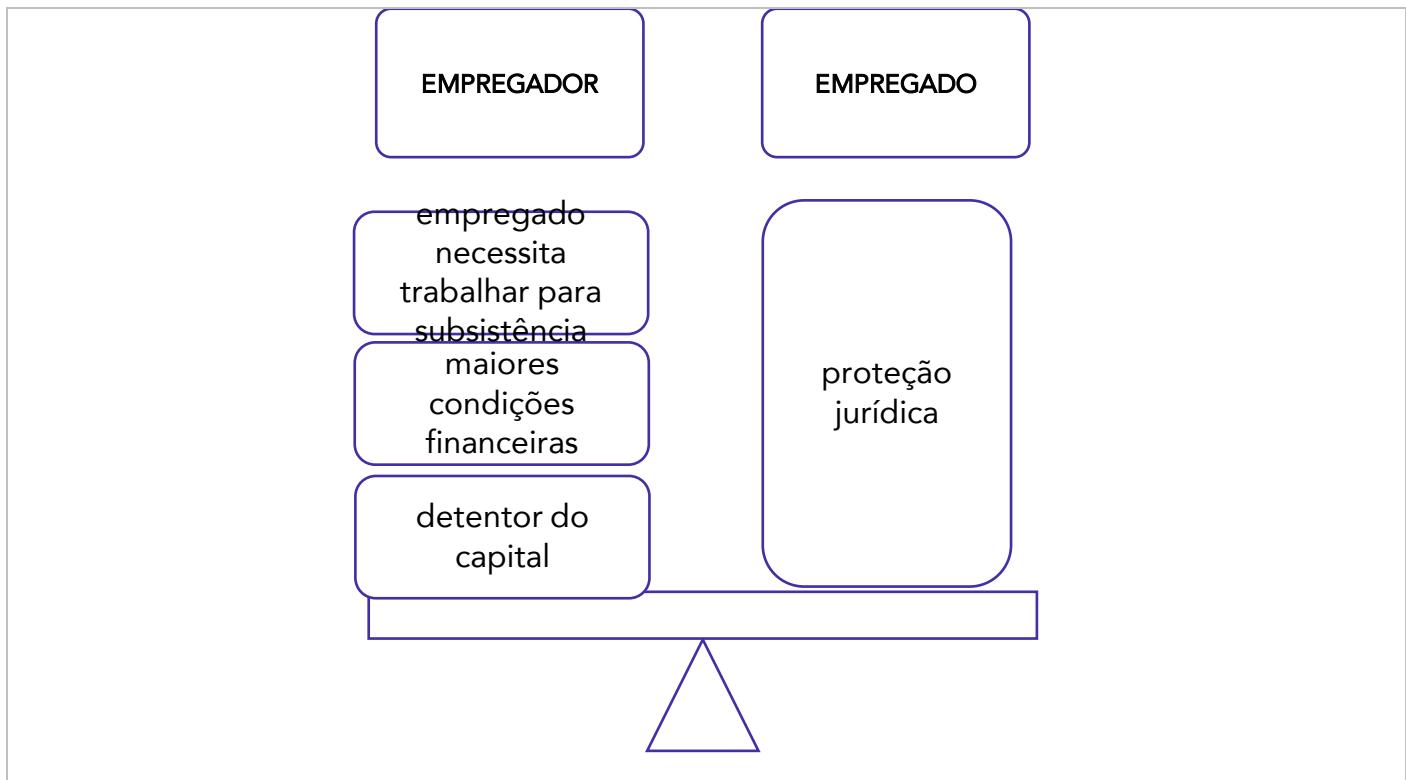
↳ Um dos preceitos orientadores do Direito do Trabalho está **em conferir ao polo mais fraco da relação de trabalho – o empregado – uma superioridade jurídica que lhe garanta mecanismos destinados a tutelar os direitos mínimos desses trabalhadores**. Correto? Além disso, estudamos que o referido princípio desdobra-se em outros três subprincípios. Alguém lembra?





↳ Seja na aplicação da norma, seja da interpretação ou em caso de existirem diversas normas aplicáveis à mesma situação, o operador do direito deve **procurar pela regra mais favorável ao empregado, como forma de igualizar uma situação desigual.**





● DIREITOS DA MULHER, DA CRIANÇA, DO ADOLESCENTE, DO IDOSO E PESSOAS PORTADORAS DE NECESSIDADES ESPECIAIS

⌚ Mulher

DIREITOS PROTETIVOS DA MULHER

- Vedaçāo à discriminação de gênero institucionalizada
- Salários equitativos
- Limites de peso
- Proteções específicas da maternidade

⌚ Criança e adolescente

8. **Regras protetivas e obrigatórias quanto à escolarização**, que não poderá ser violada em detrimento do trabalho.
9. **Jornadas flexíveis e férias** coincidentes com períodos escolares, em decorrência, da sua condição de pessoa em desenvolvimento.
10. Observância das regras obrigatórias às empresas para **profissionalização e aperfeiçoamento técnico de jovens** para a inserção no mercado de trabalho de forma mais consistente e digna.

11. Em razão da condição fisiológica dos adolescentes, devem ser observadas regras quanto à **limitação de jornada** e aquelas realizadas em circunstâncias específicas como trabalhos subterrâneos e à noite, capazes de afetar o normal desenvolvimento dos jovens.
12. **Vedações morais quanto ao exercício de determinados tipos de atividades**, como a impressão de materiais levianos, bem como a elaboração de artigos, de impressos ou de cartazes pornográficos.
13. Restrições e prescrições técnicas quando à **exposição dos jovens a risco** de acidente de trabalho.
14. Proibição ao trabalho noturno, insalubre e perigoso para menores de 18 anos.

↳ **Idoso**

3. **Garantia de acesso ao trabalho das pessoas idosas**, atentando para a vedação à fixação pelos empregadores de limite máximo de idade para a contratação de pessoas; e
4. Não **discriminação e assédio às pessoas das pessoas com idade mais avançada** em decorrência de suas condições peculiares.

↳ **Pessoas Deficientes**

5. **Reserva de vagas para Deficientes** nas empresas em razão da quantidade de empregados que compreendem o quadro, com colocação desses trabalhadores em atividades compatíveis com as limitações sofridas.
6. **Não discriminação em razão da condição dos Deficientes**, de modo garantir os mesmos direitos dos demais trabalhadores, em especial, no que atine ao salário.
7. Observância das **regras atinentes à habilitação e à reabilitação das pessoas portadoras de deficiência** e a promoção de sua integração à vida comunitária, por meio de um exercício de um trabalho digno.
8. Observância e **cumprimento dos programas de prevenção e atendimento especializado para deficientes**, objetivando a bem como de integração social, mediante o treinamento para o trabalho.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Chegamos ao final do nosso Curso! Foi uma longa jornada, contudo, muito proveitosa e renderá, certamente, bom aproveitamento no concurso vindouro. Passamos desde os aspectos históricos da nossa disciplina, indo pela evolução dos Direitos Humanos na Ordem Internacional. Vimos, exaustivamente, os sistemas global e regional (em especial do da América). Na etapa seguinte passamos ao estudo dos Direitos Humanos no Brasil e, na presente aula, arrematamos o edital, através de uma interlocução entre Direitos Humanos e a carreira de Auditor Fiscal do Trabalho.

Vocês, à medida que evoluíram no assunto, puderam perceber quão significante e importante é essa profissão para o desenvolvimento dos direitos sociais no Brasil. Que essa aula sirva de inspiração e força para a semana final antes das provas.



Um forte abraço e bons estudos a todos!

Ricardo Torques

rst.estategia@gmail.com

<https://www.facebook.com/oabestrategia>

QUESTÕES COMENTADAS

1. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

Pode afirmar que a finalidade da auditoria fiscal do trabalho é fiscalizar o cumprimento das normas relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores, além de assessorar empregados e empregadores no cumprimento das normas trabalhistas e relatar abusos praticados.

Comentários

Conforme vimos em aula, segundo o manual de “Boas Práticas da Inspeção do Trabalho no Brasil: pela promoção do Trabalho Decente” essa constitui a finalidade da inspeção do trabalho.

Assim, está **correta** a assertiva.

2. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

Desde a criação do MTE, a criação da auditoria fiscal foi estruturada de forma profissional, com seleção por meio de concurso público.

Comentários

A carreira de AFT foi profissionalizada somente em 1955, quando houve a primeira realização de concursos público, para a carreira de auditor fiscal do trabalho. Anteriormente, os auditores eram escolhidos politicamente.

Portanto, a **assertiva** está incorreta.

3. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

O MTE, como parte integrante das funções essenciais à justiça, tem por objetivo principal a proteção dos direitos dos empregados.



Comentários

O erro da presente questão está em afirmar que o MTE integra as funções essenciais à justiça. O MTE, pelo contrário, conforme vimos, integra o Poder Executivo.

Desta forma, está incorreta a **assertiva**.

4. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

O AFT no âmbito de sua atuação diante dos direitos que tutela – direitos fundamentais dos trabalhadores – poderá mitigar a aplicação do princípio da legalidade.

Comentários

Embora a defesa dos direitos sociais dos trabalhadores seja feita precipuamente pelos auditores fiscais do trabalho, como agentes públicos que são não podem deixar de observar o princípio da legalidade.

A **assertiva** está incorreta.

5. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

A proteção especial às relações de trabalho se justifica na medida em que o trabalhador é hipossuficiente na relação de trabalho em relação ao empregador, o que justifica a proteção especial dispensada pelos AFTs na fiscalização do trabalho.

Comentários

Conforme vimos no decorrer da aula, os trabalhadores são absolutamente mais fraco em relação aos empregadores, de modo que justifica uma série de benefícios jurídicos aos empregados.

A assertiva está **correta**.

6. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

A Fiscalização no Brasil adota o modelo generalista, de modo que o AFT é responsável pela concretização de todos os direitos dos trabalhadores no âmbito da fiscalização, devendo analisar aspectos de segurança e saúde do trabalho e de relações de trabalho.

Comentários

De fato, nosso modelo de fiscalização é generalista, não havendo distinção entre especializações de AFTs no desempenho de suas funções.



Deste modo, está **correta** a assertiva.

7. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

O órgão perante o qual se subordina o MTE é a SIT, sendo responsável pela implementação de políticas objetivando a proteção e promoção dos direitos sociais fundamentais do trabalho.

Comentários

De fato órgão responsável pela implementação de políticas objetivando a proteção e promoção dos direitos sociais fundamentais do trabalho é a SIT, contudo, ao contrário do que se afirmou a SIT é subordinada ao MTE.

A assertiva está **correta**, portanto.

8. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

A Fiscalização do Trabalho, no que diz respeito à saúde e segurança, atua com o objetivo precípua de prevenir agravos à saúde do trabalhador, obtida pela adoção de medidas de melhoria dos ambientes, processos e da organização do trabalho.

Comentários

Exatamente essa é a principal função da auditoria em relação à segurança e saúde no trabalho.

Por isso, está **correta** a assertiva.

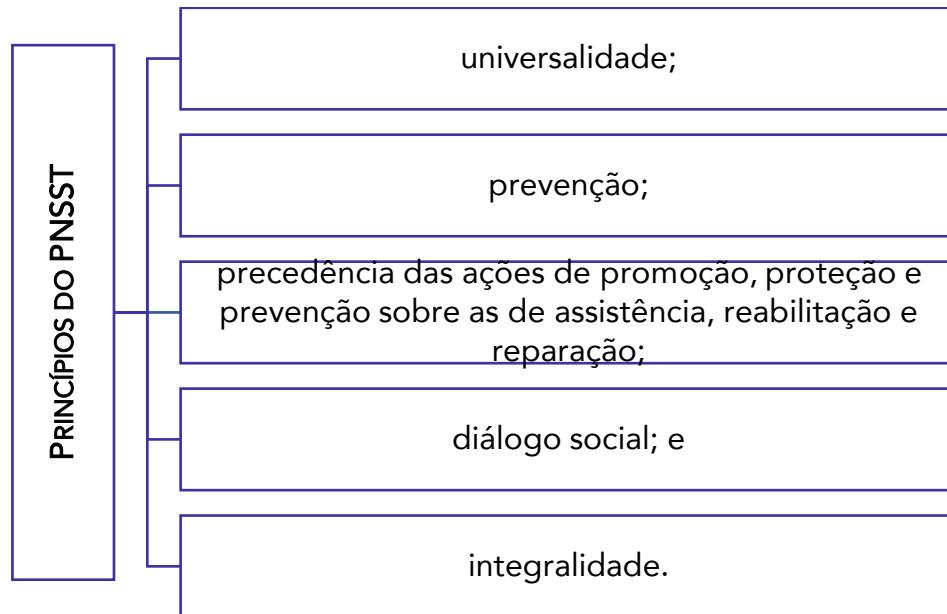
9. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

São princípios da Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho: especificidade; precedência das ações de repressão, reabilitação e reparação; diálogo social; e integralidade.

Comentários

O quadro abaixo sintetiza os princípios da PNSST:





Assim, considera-se **incorrecta** a assertiva.

10. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

Por trabalho em condições análogas ao de escravo compreende-se todo aquele que não reúne as mínimas condições de dignidade, sujeitando o trabalhador a condições degradantes, inclusive quanto ao meio ambiente de trabalho.

Comentários

É exatamente esse o conceito trazido pelo Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, no âmbito do sistema global da ONU.

Pelo exposto, está **correta** a assertiva.

LISTA DE QUESTÕES

1. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

Pode afirmar que a finalidade da auditoria fiscal do trabalho é fiscalizar o cumprimento das normas relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores, além de assessorar empregados e empregadores no cumprimento das normas trabalhistas e relatar abusos praticados.

2. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.



Desde a criação do MTE, a criação da auditoria fiscal foi estruturada de forma profissional, com seleção por meio de concurso público.

3. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

O MTE, como parte integrante das funções essenciais à justiça, tem por objetivo principal a proteção dos direitos dos empregados.

4. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

O AFT no âmbito de sua atuação diante dos direitos que tutela – direitos fundamentais dos trabalhadores – poderá mitigar a aplicação do princípio da legalidade.

5. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

A proteção especial às relações de trabalho se justifica na medida em que o trabalhador é hipossuficiente na relação de trabalho em relação ao empregador, o que justifica a proteção especial dispensada pelos AFTs na fiscalização do trabalho.

6. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

A Fiscalização no Brasil adota o modelo generalista, de modo que o AFT é responsável pela concretização de todos os direitos dos trabalhadores no âmbito da fiscalização, devendo analisar aspectos de segurança e saúde do trabalho e de relações de trabalho.

7. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

O órgão perante o qual se subordina o MTE é a SIT, sendo responsável pela implementação de políticas objetivando a proteção e promoção dos direitos sociais fundamentais do trabalho.

8. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

A Fiscalização do Trabalho, no que diz respeito à saúde e segurança, atua com o objetivo precípua de prevenir agravos à saúde do trabalhador, obtida pela adoção de medidas de melhoria dos ambientes, processos e da organização do trabalho.

9. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.

São princípios da Política Nacional de Saúde e Segurança no Trabalho: especificidade; precedência das ações de repressão, reabilitação e reparação; diálogo social; e integralidade.

10. (Inédita - 2017) Acerca da Auditoria Fiscal do Trabalho como agente concretizador dos direitos fundamentos.



Por trabalho em condições análogas ao de escravo compreende-se todo aquele que não reúne as mínimas condições de dignidade, sujeitando o trabalhador a condições degradantes, inclusive quanto ao meio ambiente de trabalho.

GABARITO

- 1.** CORRETA
- 2.** INCORRETA
- 3.** INCORRETA
- 4.** INCORRETA
- 5.** CORRETA
- 6.** CORRETA
- 7.** CORRETA
- 8.** CORRETA
- 9.** INCORRETA
- 10.** CORRETA





ESSA LEI TODO MUNDO CONHECE: PIRATARIA É CRIME.

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



1

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



2

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



3

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



4

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



5

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



6

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



7

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



8

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



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