

A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO COMO POLÍTICA PÚBLICA DE PROTEÇÃO DOS DIREITOS DO TRABALHADOR

LA FISCALIZACIÓN DEL TRABAJO COMO POLÍTICA PÚBLICA DE PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS DEL TRABAJADOR

José Washington Nascimento de Souza

RESUMO

O presente trabalho visa abordar a problemática da fiscalização do trabalho, enquanto instrumento de política pública, visando primeiramente prevenir a lesão aos direitos sociais dos trabalhadores, e, em isso ocorrendo, punir os empregadores infratores das normas trabalhistas. O ponto de partida será uma abordagem constitucional acerca das garantias dos trabalhadores brasileiros, continuando com descrição do processo de fiscalização do trabalho, apontando possíveis falhas e ao final apresentando sugestões. Não é demais também, além, de se socorrer da doutrina, buscar o posicionamento dos nossos tribunais acerca da fiscalização do trabalho, desde quando, com a Emenda Constitucional 45 de 2004, o Judiciário Trabalhista passou a ser competente no tocante à apreciação de anulação de autos-de-infração, medida judicial muito utilizada pelas empresas infratoras, visando se eximir de pagamento de multas por descumprimento da legislação trabalhista.

PALAVRAS-CHAVE: Fiscalização; trabalho; política pública; segurança e medicina do trabalho.

RESUMEN

El presente trabajo pretende abordar la problemática de la fiscalización del trabajo, como instrumento de política pública, visando primeramente prevenir la lesión a los derechos sociales de los trabajadores, y, al ocurrir eso, sancionar a los empleadores infractores de las normas laborales. El punto de partida será un enfoque constitucional acerca de las garantías de los trabajadores brasileños, continuando con la descripción del proceso de fiscalización del trabajo, apuntando posibles fallas y, al final, presentando sugerencias. No está demás también, además, auxiliarse de la doctrina, buscar el posicionamiento de nuestros tribunales acerca de la fiscalización del trabajo, desde que, con la Enmienda Constitucional 45 de 2004, el Judicial Laboral pasó a ser competente en lo referido a la apreciación de anulación de autos de infracción, medida judicial muy utilizada por las empresas infractoras, que visan eximirse del pago de multas por no cumplimiento de la legislación laboral.

PALABRAS-CLAVE: Fiscalización; trabajo; política pública; seguridad y medicina del trabajo.

1. INTRODUÇÃO

A Constituição Brasileira de 1988 trouxe em seu texto inúmeros dispositivos tratando acerca do direito dos trabalhadores, com vistas à preservação da dignidade da pessoa humana, enquanto ser que coloca a sua força de trabalho à disposição do capital particular, e, porque não dizer, também dos órgãos estatais – Prefeituras, a título de exemplo -, muitas vezes descumpridores de normas, como o pagamento do salário mínimo, só para citar.

E visando a proteção do trabalhador, elemento vulnerável na relação com o capital, o Ministério do Trabalho e emprego tem um papel preponderante, com a fiscalização que é empreendida nas empresas, com vistas ao cumprimento da legislação de proteção ao trabalhador, tanto no que se refere ao pagamento das verbas quanto no que tange ao cumprimento das normas de segurança e medicina do trabalho.

Mas antes de ser trabalhador, existe a figura do ser humano, que em qualquer que seja a situação, merece ser tratado com dignidade.

No dizer de Luiz Roberto Barroso (2013, p.14), *“A dignidade humana, como atualmente compreendida, se assenta sobre o pressuposto de que cada ser humano possui um valor e desfruta de uma posição especial no universo”*.

A dignidade da pessoa humana se coloca no centro de inúmeras discussões que envolvem por exemplo, a vida e a liberdade, tal como direito ao suicídio assistido, direito ao aborto, direito de ser doador de órgãos, entre outros.

Para o trabalhador em geral, ser digno é, antes de tudo, ter os seus direitos respeitados pelos empregadores, e ver, no seu dia-a-dia laboral, a possibilidade de garantir o sustento pessoal para si e para a sua família, sem perder de vista também, o crescimento profissional no âmbito da organização.

2. A CONSTITUIÇÃO FEDERAL COMO INSTRUMENTO DE GARANTIA DA PROTEÇÃO DO TRABALHADOR

A Constituição Federal de 1988 é garantista no que trata aos direitos dos trabalhadores, pois enumera nos incisos do artigo 7º, uma série de direitos, alguns com natureza especial, a exemplo de irredutibilidade salarial (inciso VI), salário nunca inferior ao mínimo (inciso VII), criminalização na retenção dolosa do salário (inciso X), entre muitos outros.

Busca o texto constitucional, já no seu artigo 1º, demonstrar a valorização do ser humano em sua dignidade (inciso III), e os valores sociais do trabalho (inciso IV).

Também como princípio geral da atividade econômica, a Carta Magna reza em seu artigo 170, caput, que a ordem econômica, se funda, tanto na livre iniciativa, quanto na valorização do trabalho humano.

No que se refere aos direitos coletivos, tão privilegiados no seu texto, garante também a Constituição brasileira, a livre associação profissional e sindical, sabendo-se que o trabalhador enquanto organizado em entidades coletivas, tem muito mais condições de enfrentar o poderio patronal.

É garantido também, o direito de greve, método de coerção e autotutela, talvez o mais poderoso instrumento a serviço do trabalhador para defender a sua dignidade enquanto parceiro na relação capital X trabalho.

Entretanto, para que os direitos laborais sejam respeitados, são necessários outros instrumentos de controle e fiscalização, sem os quais, dificilmente os trabalhadores teriam a garantia mínima do cumprimento do que determina a nossa Carta Magna.

3. A FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO PREVENTIVA/PUNITIVA

O Ministério do Trabalho e Emprego, órgão responsável pela fiscalização do trabalho, é composto por: a) Conselho Nacional de Imigração; b) Conselho Curador do FGTS; c) Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador; d) Conselho Nacional de Economia Solidária; e) Conselho Nacional do Trabalho; f) Secretaria de Políticas Públicas de Emprego; g) Secretaria de Relações do Trabalho; h) Secretaria de Inspeção do Trabalho; i) Secretaria Nacional de Economia Solidária.

A fiscalização do trabalho faz parte, portanto, do âmbito de atuação do Ministério do Trabalho e Emprego.

Segundo Sérgio Pinto Martins (2011, p. 675),

Pode-se dizer que foi na Inglaterra que surgiu o conceito de fiscalização do trabalho, com a promulgação do *Althorp's Act*, de 1833. O Tratado de Versalhes de 1919 declarou, em seu art. 427, que cada Estado deveria organizar um serviço de inspeção do trabalho de maneira a aplicar as leis e os regulamentos de proteção aos trabalhadores. A Recomendação nº 5 da OIT, de

1919, orienta a cada membro da OIT a implantação, o mais rápido possível, de uma inspeção do trabalho eficaz das fábricas e oficinas. A Recomendação nº 20 da OIT, de 1923, esclarece que é missão essencial da fiscalização assegurar a aplicação das leis e regulamentos concernentes às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão.

A Fiscalização do Trabalho atua, portanto, como a principal política pública de proteção dos direitos do trabalhador.

No dizer de Leonardo Secchi, (2010, p. 2),

Uma política é uma diretriz elaborada para enfrentar um problema público. Vejamos essa definição em detalhe: uma política pública é uma orientação à atividade ou à passividade de alguém; as atividades ou as passividades decorrentes dessa orientação também fazem parte dessa política pública; uma política pública possui dois elementos fundamentais: intencionalidade pública e resposta a um problema público; em outras palavras, a razão para o estabelecimento de uma política pública é o tratamento ou a resolução de um problema entendido como coletivamente relevante.

Do texto acima, se extrai que a fiscalização do trabalho é sim, uma política pública que visa proteger os direitos dos trabalhadores. Há a intencionalidade governamental em preservar os direitos daqueles que trocam sua força de trabalho por uma remuneração; o problema é público, pois não atinge uma parcela da sociedade e sim, toda uma coletividade de trabalhadores.

Maria Helena Diniz, citada por Francisco Ferreira Jorge Neto e Jouberto de Quadros Pessoa Cavalcante (2008, p. 1071), salienta que a fiscalização do trabalho é:

Conjunto de normas emitidas pelo Ministério do Trabalho com o escopo de garantir não só a aplicação dos preceitos legais e regulamentares e das convenções internacionais, devidamente ratificadas pelo Brasil, alusivas à duração e às condições de trabalho, mas também, a proteção dos trabalhadores no exercício da atividade profissional.

Por outro lado, Pinto Martins (2011, p. 38) assevera que:

Em sentido amplo, a palavra fiscalizar corresponde a examinar, inspecionar, sindicado, censurar. Em sentido estrito, ou seja, para

o Direito do Trabalho, tem o sentido de verificar a observância da norma legal e orientação em sua aplicação.

Dos conceitos acima, podemos deduzir que existem dois papéis fundamentais para o auditor fiscal do trabalho desempenhar: a orientação que deve ser dada no cumprimento das normas trabalhistas, e a aplicação de multas, quando do seu descumprimento.

Para tanto, a Consolidação das Leis do Trabalho prevê o critério da dupla visita, no seu artigo 627.

A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização deverá observar o critério de dupla visita nos seguintes casos:

- a) Quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis;
- b) Em se realizando a primeira inspeção dos estabelecimentos ou dos locais de trabalho, recentemente inaugurados ou empreendidos.

Como se observa no teor do artigo 627 da CLT, a dupla visita será indispensável nos casos de edição de normativos e quando da instalação de novos empreendimentos, visando na primeira visita orientar os responsáveis quanto ao cumprimento das normas laborais.

Entretanto, na segunda visita, ou na hipótese de descumprimento de normas trabalhista por parte dos empregadores, mesmo na primeira visita, deverá o fiscal do trabalho lavrar o auto-de-infração, sob pena de responsabilidade administrativa, conforme previsto no artigo 628 da Consolidação das Leis do Trabalho.

O auto-de-infração deverá ser lavrado em duplicata, sendo entregue uma via ao infrator, garantindo-lhe o direito à ampla defesa.

Essa ampla defesa é garantida inicialmente pelo texto consolidado, como medida administrativa (arts. 635 e 636), através de recurso apresentado no prazo de 10 (dez) dias, contados da data da notificação, para a autoridade que houver imposto a multa, a qual encaminhará o recurso para a autoridade de instância superior.

Em sendo improvido tal recurso, poderá o empregador buscar a proteção jurisdicional, conforme previsão do artigo 5º, XXXV da CF/88, que reza que “a lei não excluirá da apreciação do Poder Judiciário lesão ou ameaça a direito”.

Com o advento da Emenda Constitucional nº 45/2004, a competência para julgar demandas visando a anulação de autos-de-infração, passou a ser da Justiça do Trabalho, conforme texto alterado do art. 114, VII:

Art. 114. Compete à Justiça do Trabalho processar e julgar:

(...)

VII – as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores pelos órgãos da fiscalização das relações do trabalho.

Os nossos Tribunais, não vêm dando muita guarida à pretensão dos empregadores, no tocante à anulação de autos-de-infração, senão vejamos:

AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA. AUTO DE INFRAÇÃO. COMPETÊNCIA DO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO. RECONHECIMENTO DE VÍNCULO DE EMPREGO.

O Auditor Fiscal do Trabalho detém competência para verificar a existência de relação de emprego, nos termos do artigo 11, II, da Lei nº 10.593/02, bem como proceder a lavratura do autode infração, ao concluir pela existência de violação de preceito legal, no caso, a existência de contratação ilícita de mão de obra terceirizada para execução da atividade-fim do hospital, sob pena de responsabilidade administrativa, consoante determina o artigo 628, -caput-, da CLT. Precedentes. Agravo de instrumento a que se nega provimento.

TST - Processo: AIRR - 40000-81.2007.5.02.0433. Data de Julgamento: 27/02/2013, Relator Ministro: Pedro Paulo Manus, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 01/03/2013.

Número do Processo (TRT) 0002039-32.2010.5.20.0003

Número do Processo (Vara): 0002039-32.2010.5.20.0003

Acórdão: 0002039-32.2010.5.20.0003

: **AÇÃO ANULATÓRIA - AUTO DE INFRAÇÃO FISCAL - A NULIDADE. MANUTENÇÃO DA SENTENÇA.** Constatada vícios ou nulidades nos autos de infração, reconhece-se a validade e a legalidade da penalidade como tal assim imposta, julgando-se o pedido anulatório, para, por conseguinte, manter inalterada a decisão. Publicação: 11/11/2011 – TRT-20ª Região.

Número do Processo (TRT) 0123800-5.2009.5.20.0006
Número do Processo (Vara): 0123800-55.2009.5.20.0006
Acórdão: 0123800-55.2009.5.20.0006

AUTO DE INFRAÇÃO - AUSÊNCIA DE NULIDADE Constatada a ausência de vícios ou nulidades nos autos de infração, reconhece-se a validade dos mesmos e a legalidade da penalidade imposta, mantendo-se inalterada a decisão hostilizada. Publicação: 26/04/2011 – TRT 20ª Região

0000948-85.2010.5.01.0050 - DOERJ 06-06-2012

Relator / Redator designado: Jorge Fernando Gonçalves da Fonte

Ementa: Ação anulatória de auto de infração. Utilização de mão de obra não registrada, supostamente terceirizada. Sem prova de que os trabalhadores flagrados no estabelecimento da autora estivessem de qualquer forma vinculados à empresa contratada, correto o agente de fiscalização ao autuar a CEF.

TRT 6ª Região.

AUTO DE INFRAÇÃO. PRESUNÇÃO DE LEGITIMIDADE - O Auto de infração lavrado pelos fiscais do Ministério do Trabalho, em observância aos princípios constitucionais e administrativos, têm presunção de legitimidade, sendo necessária prova robusta para infirmá-lo.

Processo 0000275-72.2012.5.05.0192 RecOrd, ac. nº 136666/2013, Relator Desembargador MARCOS GURGEL, 1ª. TURMA, DJ 14/03/2013. TRT 5ª Região

PODER JUDICIÁRIO FEDERAL. TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 2ª REGIÃO 1ª. TURMA PROCESSO TRT/SP Nº: 0001995-73.2011.5.02.0069

RECURSO ORDINÁRIO RECORRENTE: ASSOC.

BRAS. IGREJA JESUS C. S. ÚLTIMOS DIAS RECORRIDO: UNIÃO ORIGEM: 69ª VT DE SÃO PAULO.

EMENTA: AUTO DE INFRAÇÃO. LEGALIDADE. Ao verificar a infração à norma legal, cabe ao órgão fiscalizador tomar as providências cabíveis, concedendo prazo para a regularização das pendências ou autuando o empregador, sob pena de responsabilidade administrativa, nos termos dos artigos 627, 627-A e 628, todos da CLT. No caso em estudo, escoreita a autuação efetivada pelo Auditor Fiscal do Trabalho, contra a qual não ficou demonstrada ilegalidade apta a resultar em sua anulação. TRT 2ª Região.

Além da função externa, os auditores fiscais do trabalho atuam internamente, em especial no tocante à assistência na homologação dos termos de rescisão do contrato de trabalho de empregados com mais de um ano de trabalho, a teor do artigo 477, § 1º da CLT.

Na atividade externa, o fiscal do trabalho tem livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos à fiscalização do trabalho, conforme estipula o § 3º do art. 630 da CLT:

O agente da inspeção terá livre acesso a todas as dependências dos estabelecimentos sujeitos ao regime da legislação trabalhista, sendo as empresas por seus dirigentes ou prepostos, obrigados a prestar-lhes os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais e exibir-lhe, quando exigidos, quaisquer documentos que digam respeito ao fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

Por outro lado, o caput do artigo 630 do texto consolidado prevê que nenhum fiscal do trabalho poderá exercer as atribuições do seu cargo sem exhibir a carteira de identidade fiscal.

A fiscalização do trabalho é, portanto, o instrumento mais eficaz no combate à sonegação dos direitos dos trabalhadores, quer seja no tocante às verbas trabalhistas, quer no que se refere às normas de segurança e medicina do trabalho, a seguir abordadas.

A fiscalização do trabalho segue em regra uma rotina padrão de observação do cumprimento de determinadas normas trabalhistas, anotando-se todas as possíveis irregularidades no Livro de Inspeção do Trabalho.

É comum em todas as fiscalizações, o agente verificar os controles de ponto visando identificar se a jornada de trabalho está sendo cumprida dentro dos limites legais, e, em caso de prestação de horas extras, se as mesmas estão sendo devidamente pagas.

Também faz parte da rotina da fiscalização, verificar se o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço dos trabalhadores está sendo recolhido regularmente.

É papel da fiscalização do trabalho também, a verificação das condições do meio ambiente de trabalho.

O artigo 225 da Constituição Federal estabelece que todos têm direito ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida.

E esse meio ambiente ecologicamente equilibrado tratado constitucionalmente, serve também para o meio ambiente de trabalho.

Para José Afonso da Silva, citado por Jorge Neto e Pessoa Cavalcante (2008, p. 1084), existem três tipos de meio ambiente:

I – Meio ambiente artificial, constituído pelo espaço urbano construído, consubstanciado no conjunto de edificações (espaço urbano fechado) e dos equipamentos públicos (ruas, praças, áreas verdes, espaços livres em geral: espaço urbano aberto);

II – Meio ambiente cultural, integrado pelo patrimônio histórico, artístico, arquitetônico, paisagístico, turístico, que embora artificial, em regra, como obra do homem, difere do anterior (que também é cultural) pelo sentido do valor especial que adquiriu ou de que se impregnou;

III – Meio ambiente natural ou físico, constituído pelo solo, água e ar atmosférico, flora, enfim, pela interação dos seres vivos e seu meio, onde se dá a correlação recíproca entre as espécies e as relações destas com o ambiente físico que ocupam.

Ainda para Afonso da Silva, também citado por Jorge Neto e Pessoa Cavalcante (2008, p. 1084), o meio ambiente do trabalho deve ser inserido no meio ambiente artificial, inclusive indicando que é digno de um tratamento especial na Constituição Federal/88.

A Carta Magna cita em seu artigo 6º, como direitos sociais, entre outros, a educação, a saúde e o trabalho. Por sua vez, o artigo 7º enumera uma série de direitos individuais dos trabalhadores em geral, além de outros que visem à melhoria de sua condição social.

O artigo 3º da Lei n. 6.938/81 (Lei de Política Nacional do Meio Ambiente) conceitua o meio ambiente da seguinte forma:

Art. 3º Para os fins previstos nesta Lei, entende-se por meio ambiente: “o conjunto de condições, lei, influências e interações de ordem física, química e biológica, que permite, abriga e rege a vida em todas as suas formas”.

Nas palavras de Raimundo Simão de Melo (2004, p.31),

O meio ambiente de trabalho é o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio está na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade física-psíquica dos

trabalhadores, independentemente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos. Autônomos etc.).

Segundo Melo, o meio não pode comprometer a salubridade dos trabalhadores, independentemente de sexo.

A Organização Mundial de Saúde (OMS) define a saúde como o completo bem-estar físico, mental e social, e não apenas como ausência de doença.

E são muitas as doenças provocadas por um meio ambiente de trabalho desequilibrado. Entre elas, destacam-se também as doenças psíquicas, como o estresse, provocado muitas vezes pelo assédio moral ou sexual, que afronta a dignidade da pessoa humana.

Maria José Gianella Cataldi (2011, p. 44) define estresse, como sendo “O processo de tensão diante de uma situação de desafio por ameaça ou conquista”.

Cabe, portanto, à fiscalização do trabalho zelar pela existência de um meio ambiente de trabalho salubre, verificando se as empresas estão cumprindo rigorosamente as normas de proteção de segurança e medicina do trabalho.

E essa obrigação está contida no art. 156 da CLT, que assim estabelece:

Art. 156. Compete especialmente às delegacias Regionais do Trabalho e Emprego, nos limites de sua jurisdição:

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

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

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

Conforme demonstrado, é de suma importância o papel da fiscalização do trabalho na proteção dos direitos dos trabalhadores. É público e notório que mesmo com todo esse poder que dispõe o Ministério do Trabalho e Emprego, a fiscalização do trabalho não está sendo realizada a contento, pelo menos no que se refere à fiscalização preventiva. Prova mais idônea do que se afirma, são as milhares de demandas trabalhistas ajuizadas a cada dia, nas quais os trabalhadores recorrem ao Judiciário para serem compensados por lesões sofridas na relação de trabalho. E essas lesões, se não eliminadas, pelo menos seriam reduzidas sensivelmente, se as Superintendências

Regionais do Trabalho estivessem devidamente equipadas com o quantitativo necessário de pessoal, e de material.

4. SUGESTÕES

Identificando-se que existem inúmeras falhas na fiscalização do trabalho, enquanto política pública, necessário se faz lançar algumas sugestões para a melhoria das condições de trabalho, mesmo sendo algumas mais óbvias possíveis.

- a) No tocante à aparelhagem do Ministério do Trabalho e Emprego:
Aumento do número de auditores fiscais do trabalho.

A Estatística abaixo mostra o número de empresas fiscalizadas no ano de 2012, e o quantitativo de fiscais do trabalho em março de 2013 (fonte: Sistema Federal de Inspeção do Trabalho – SFIT/SIT/TEM. SRT – Secretaria de Relações do Trabalho e Emprego do Ministério do Trabalho e Emprego. www.mte.gov.br), e o número de empresas registradas no Brasil em 2006 (fonte IBGE. www.ibge.gov.br).

UNIDADE DA FEDERAÇÃO	Nº DE AUDITORES	EMPRESAS FISCALIZADAS
ACRE	19	128
AMAZONAS	56	384
AMAPÁ	20	88
PARÁ	91	763
RONDONIA	39	333
RORAIMA	13	63
TOCANTINS	32	135
TOTAL DA REGIÃO	270	1894
EMPRESAS NA REGIÃO DADOS DE 31/12/2006 - 216.147		
ALAGOAS	44	350
BAHIA	150	678
CEARA	121	1148
MARANHÃO	49	382
PERNAMBUCO	127	567

PARAÍBA	51	436
PIAUÍ	56	500
RIO GRANDE DO NORTE	55	449
SERGIPE	38	377
TOTAL DA REGIÃO	691	4887
EMPRESAS NA REGIÃO DADOS DE 31/12/2006 – 959.192		
DISTRITO FEDERAL	63	674
GOIÁS	80	630
MATO GROSSO DO SUL	48	475
MATO GROSSO	66	422
TOTAL DA REGIÃO	257	2201
EMPRESAS NA REGIÃO DADOS DE 31/12/2006 – 433.847		
ESPÍRITO SANTO	87	822
MINAS GERAIS	307	2744
RIO DE JANEIRO	254	2156
SÃO PAULO	508	3727
TOTAL DA REGIÃO	1156	9449
EMPRESAS NA REGIÃO DADOS DE 31/12/2006 – 3.101.342		
PARANÁ	137	1069
RIO GRANDE DO SUL	202	2200
SANTA CATARINA	103	677
TOTAL DA REGIÃO	442	3946
EMPRESAS NA REGIÃO DADOS DE 31/12/006 – 1.433.972		

É de suma importância, a análise dos dados acima, para que sejam comprovadas as distorções existentes no número de fiscais do trabalho, em relação ao número de empresas por região.

Na Região Norte, a maior do país, há uma média de 1 fiscal para cada 800 empresas, o que dá para perceber que se cada um dos auditores fiscais visitarem uma empresa por cada dia útil levará mais de três anos para visitarem todas;

Na Região Nordeste, a média de empresas por fiscal é de 1.388; na Região Centro Oeste, 1.688; na Região Sudeste, 2.682 e na Região Sul, 3.244.

Na Região Sul, a situação ainda é mais dramática, pois se cada fiscal fizer uma fiscalização por dia útil, levarão mais de 12 anos para visitarem todas as empresas.

Observa-se então, uma extrema falta de quantitativo de auditores fiscais nas diversas regiões do país. Se a fiscalização além de efetiva fosse mais preventiva, as empresas além de diminuírem as demandas judiciais trabalhistas, também teriam reduzido o volume de multas da inspeção do trabalho, que no mês de março atingiram cerca de 161 milhões de reais em notificações e 25 milhões em recolhimentos (fonte: indicada acima).

b) Em relação aos empregadores.

Os empregadores podem ter um papel fundamental no auxílio à tarefa dos auditores fiscais. É cediço que nem todas as empresas são descumpridoras das normas de segurança do trabalho, que muitas delas são efetivamente organizadas e cumprem com o seu papel.

Por outro lado, existe um grande número de empresas em geral, que muitas das vezes dificultam e atrasam as auditorias realizadas pelos fiscais do trabalho, unicamente por falta de organização dos materiais que devem ser colocados à disposição da fiscalização. E quando isso acontece, além de existir a possibilidade concreta da aplicação de sanções administrativas, muitas vezes terminam retardando o fim da auditoria, reduzindo o número de visitas dos fiscais em outras empresas.

É importante que os empregadores em especial através dos seus serviços de pessoal, busquem se organizar tanto no cumprimento da legislação trabalhista, quanto na organização da documentação que deve ser colocada à disposição da fiscalização do trabalho.

c) Em relação aos auditores fiscais.

É imprescindível a qualificação dos auditores fiscais no conhecimento das normas laborais, visando uma melhoria na qualidade das auditorias realizadas. Apesar de a matéria referir-se a

normas de direito do trabalho, para ser auditor fiscal do trabalho não é necessário ser bacharel em direito, sendo certo que muitos auditores são graduados em Ciências Contábeis, Administração, Economia, entre outros ramos.

d) Em relação ao Ministério do Trabalho em Emprego.

Conforme demonstrado na alínea “a”, é imprescindível o aumento do número de fiscais do trabalho em todos os Estados brasileiros, visando antes de tudo, evitar a lesão aos direitos dos trabalhadores, através da fiscalização preventiva. A tabela supra nos mostra com clareza que o quantitativo de agentes de fiscalização é por demais insuficiente para que haja uma fiscalização efetiva, em especial preventiva, nas empresas espalhadas por todo o país.

e) Em relação aos Sindicatos.

Os sindicatos obreiros têm um papel fundamental no auxílio no que se refere ao cumprimento dos direitos dos trabalhadores. Os sindicatos, com o poder de fiscalização dos empregadores, e de convocar assembleias da categoria, pode, nestas, pesquisar e detectar quais os empregadores integrantes da categoria estão descumprindo normas de proteção do trabalhador, denunciando de imediato à própria fiscalização do trabalho, e ao Ministério Público do Trabalho, naquilo que for cabível.

f) Em relação à CIPA

A Comissão Interna de Prevenção de Acidentes, órgão que cuida e dá especial atenção à prevenção de acidentes de trabalho, tem um papel primordial de inter-relação entre os trabalhadores e os empregadores quanto à segurança do trabalho, podendo também auxiliar o Ministério do Trabalho e Emprego no seu papel de órgão fiscalizador, denunciando quando houver abuso de poder ou lesão de direitos no tocante à saúde dos trabalhadores.

O atendimento integral a essas sugestões não é garantia de que todos os direitos sociais dos trabalhadores serão respeitados. Entretanto, com certeza, o número de infrações diminuirá fortemente, pois a fiscalização do trabalho, como política pública de defesa dos direitos laborais, com o auxílio de outros órgãos auxiliares, tem papel

preponderante nessa luta pela manutenção e melhora da dignidade do trabalhador brasileiro.

5. CONCLUSÃO

O propósito deste trabalho era antes de tudo, verificar o papel da fiscalização do trabalho, enquanto política pública, com o foco antes de punir, o de proteger os direitos dos trabalhadores brasileiros.

Ocorre que para bem desempenhar o seu papel, deve haver um quantitativo de auditores fiscais condizente com a necessidade, o que não ocorre, uma vez que, conforme demonstrado, torna-se impossível que os fiscais do trabalho visitem todas as empresas.

E por falta de uma fiscalização mais presente, torna-se propício aos maus empregadores, a sonegação de direitos dos trabalhadores, que muitas das vezes para se verem ressarcidos dos prejuízos, recorrem ao Judiciário.

Por outro lado, os sindicatos e a Comissão Interna de Prevenção de Acidentes – CIPA têm grande importância na defesa dos direitos dos trabalhadores. Sindicatos obreiros e CIPA juntos poderão auxiliar os fiscais do trabalho na tarefa de fazer com que os direitos dos trabalhadores sejam efetivamente respeitados.

6. REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008.

BARROSO, Luís Roberto. **A Dignidade da Pessoa Humana no Direito do Trabalho Constitucional Contemporâneo. A Construção de um Conceito Jurídico à Luz da Jurisprudência Mundial**. Belo Horizonte: Fórum, 2013.

CATALDI, Maria José Giannella. **Stress no Meio Ambiente de Trabalho**. São Paulo: LTr, 2011.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2012.

FORMICA, Gualdo Amaury. **Curso de Atividades do Departamento de Pessoal**. São Paulo: LTR, 1997.

JORGE NETO, Francisco Ferreira; CAVALCANTE, Jouberto Quadros Pessoa. **Direito do Trabalho**. 4 ed. Tomo. II. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2008.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Constituição e Direitos Sociais dos trabalhadores**. São Paulo: LTR, 1997.

LIMA, Francisco Meton Marques de. **Manual Sintético de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2003.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2010.

MELO, Demis Roberto Correia de. **Manual de Meio Ambiente do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2010.

MELO, Raimundo Simão. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador. Responsabilidades legais – Dano Material – Dano Moral – Dano Estético**. São Paulo: LTr, 2004.

MORAES, Márcia Vilma G. **Agentes: Físico, Químico, Biológico, Ergonômico**. São Paulo: Iátrica, 2011.

MORAIS, Evaristo de. **Apontamentos de Direito Operário**. 4ª ed. São Paulo: LTR, 1998.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Comentários à CLT**. São Paulo: Atlas, 2011.

_____ **Direito do Trabalho**. 28ª Ed. São Paulo. Atlas. 2012.

MINARDI, Fábio Freitas. **Meio Ambiente do Trabalho – Proteção Jurídica à Saúde Mental**. Curitiba: Juruá, 2010.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro, **Direito Contemporâneo do Trabalho**. São Paulo: Saraiva, 2012.

NETO, José Salem. **Princípios do Direito do Trabalho na Prática**. 3ª ed. Campinas/SP: Servanda, 2003.

OLIVEIRA, Aristeu. **Prática Trabalhista dos Direitos Sociais na Nova Constituição**. São Paulo: Atlas, 1988.

ROCHA, Geraldo Celso. **Trabalho, Saúde e Ergonomia**. 6ª ed. Curitiba: Juruá, 2012.

SECCHI, Leonardo; **Políticas Públicas. Conceitos, Esquemas de Análise, Casos Práticos**. São Paulo: Cengage Learning, 2010.

SOUSA, Otávio Augusto Reis de. **Nova Teoria Geral do Direito do Trabalho**. São Paulo: LTR, 2002.

TORRES, Anita Maria Meinberg Percin. **A saúde da mulher e o meio ambiente de trabalho**. São Paulo: LTR, 2007.

VIANNA, Cláudia Salles Vilela. **Manual Prático das relações Trabalhistas**. São Paulo: LTR, 2010.