

DEFINIÇÃO DE UM PERFIL FORMATIVO E DE APTIDÃO PROFISSIONAL PARA A AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO: UMA PROPOSTA PARA A ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO (ENIT)

Marcelo Guimarães Ferreira¹

Sumário: 1 Introdução. 2 A carreira auditoria-fiscal do trabalho e as atribuições do cargo de auditor-fiscal do trabalho: a reestruturação de cargos em um único. 3 A administração da auditoria-fiscal do trabalho, de cargo único, e sua forma de atuação: contradições. 4 Gestão de pessoas por competências e heutagogia 5 Retrospectiva de últimos concursos públicos realizados: constatações. 6 A normatização prévia dos concursos públicos para a auditoria-fiscal do trabalho: exame da proposta apresentada em 2017 e sua necessária ampliação de escopo. 7 Proposta de um perfil formativo e de aptidão profissional para a auditoria-fiscal do trabalho. 8 Definição de um programa mínimo de conteúdos para fins de ingresso na carreira e para a formação inicial e continuada. 9 Conclusão. Referências bibliográficas.

RESUMO

Identifica-se a necessidade e propõe-se a adoção de um perfil formativo e de aptidão profissional para a auditoria-fiscal do trabalho, tendo em vista capacitação e captação de recursos humanos. São formuladas hipóteses para enfrentamento desse problema, o qual justifica esta pesquisa e lhe atribui relevância, e com estas conclusões: a diretriz da Organização Internacional do Trabalho de recrutamento de inspetores do trabalho unicamente sobre a base das aptidões para as funções é atendida de forma variada por editais de concursos e não adequadamente; para o efetivo disponível, há carências de formação a suprir para o atendimento das muitas demandas; não é conhecido, de forma atualizada e efetiva, o repertório acadêmico de seus recursos humanos. O objetivo geral do estudo foi o de formar compreensão dos efeitos da unificação da carreira e avaliar o atual modelo de seleção e de qualificação e, entre os objetivos específicos, encontra-se o de enumerar relação de conteúdos mínimos para a formação básica do auditor-fiscal do trabalho. O referencial teórico envolveu conceitos de “gestão por competências” e de “heutagogia” e identificação de programas de disciplinas que informam as diversas áreas da inspeção do trabalho, apresentados em proposta. Com método dialético e hipotético-dedutivo, a metodologia do trabalho compreendeu coleta de dados por meio de pesquisa bibliográfica e documental, com foco no marco

¹ Auditor-fiscal do trabalho, em atividade desde 1996. Engenheiro eletricitista pela UFRGS, em 1989. Bacharel em direito pela UFRGS, em 1994. Especialista em direito do trabalho e processual do trabalho pela Faculdade IDC – Instituto de Desenvolvimento Cultural, em 2008.

teórico, na legislação pertinente e nos editais de concursos anteriores. Conclui-se que os conceitos do referencial teórico podem ser benéficamente adotados pela inspeção do trabalho para o processo de seleção.

Palavras-chave: Inspeção do trabalho. Auditoria-fiscal do trabalho. Concurso público. Perfil profissional. ENIT.

1 INTRODUÇÃO

Este estudo trata da carreira de auditoria-fiscal do trabalho, delimitado o tema a investigar o perfil formativo e de aptidão profissional dos seus integrantes, tendo em vista uma proposta, à Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT), de adoção de requisitos mínimos para a captação de seus recursos humanos em futuros concursos públicos e para sua capacitação continuada.

Embora a carreira, integrada pelo cargo único de auditor-fiscal do trabalho (AFT) e atualmente sem áreas de especialização, já tenha mais de vinte anos de existência, ainda há reflexos, com dificuldades presentes a superar, da anterior segmentação da inspeção do trabalho nos cargos que vieram a compor a carreira unificada, com impacto no planejamento, na programação e na execução das diligências fiscais de equipe atualmente com pouco mais de dois mil servidores em atividade, cujo rol formativo exigido tem variado em cada novo processo de seleção, o que não contribui para a preparação de longo prazo dos candidatos ao cargo. Há, como consequência, necessidade de se reconhecer e garantir um perfil mínimo, para que a inspeção do trabalho mantenha plena capacidade de atuação nos muitos temas que lhe são afetos, problema que justifica esta pesquisa e lhe atribuiu relevância e que será enfrentado ao longo deste artigo.

Estima-se que os resultados obtidos possam contribuir para um melhor entendimento do amplo e essencial papel da inspeção do trabalho para a tutela estatal do trabalho digno e da natureza plural e interdisciplinar dos conhecimentos e capacidades que constituem a identidade de seus agentes, bem como oferecer sugestões para uma sistemática de seu recrutamento e desenvolvimento formativo.

Para os fins de enfrentamento do problema, foram testadas estas hipóteses:

a) O cargo de auditor-fiscal do trabalho resulta da unificação de outros cargos, mas essa unificação ainda não se reflete de todo na estrutura diretiva da inspeção do trabalho, nem no planejamento, na programação e nas fiscalizações, de forma que, para o efetivo disponível, ainda há carências de formação a suprir para o atendimento das demandas que lhe são trazidas;

b) O recrutamento unicamente sobre a base das aptidões para as funções é uma diretriz da Organização Internacional do Trabalho (OIT) para a inspeção do trabalho, também aplicada à auditoria-fiscal do trabalho, porém o núcleo mínimo dessas aptidões é definido apenas em editais de concursos, e de forma variada em cada oportunidade, não atendendo plenamente essa orientação e não refletindo adequadamente a unificação da carreira, não havendo, como consequência, a definição prévia e estável de um perfil formativo e de aptidão profissional que oriente os candidatos ao cargo em longo prazo de estudo, modelo usualmente adotado, com sucesso, por carreiras públicas jurídicas;

c) A auditoria-fiscal do trabalho não conhece de forma atualizada e efetiva o repertório acadêmico de seus recursos humanos.

O objetivo geral do teste dessas hipóteses foi o de formar uma compreensão das consequências da unificação da carreira de auditoria-fiscal do trabalho para a constituição de seus quadros, avaliar seu atual modelo de seleção e de capacitação e, em decorrência, ao identificar possibilidades de melhorias, propor à administração pública um novo modelo a adotar para os processos de seleção.

Foram objetivos específicos do estudo: fazer retrospectiva da evolução legal que gerou o cargo de auditor-fiscal do trabalho, atualmente sem especializações, assim como dos normativos que estruturam a administração da inspeção do trabalho e que disciplinam o planejamento, a programação e a atuação fiscal; documentar editais de concursos públicos para a inspeção do trabalho no país e recuperar normas, estatísticas ou censos atualizados da auditoria-fiscal do trabalho quanto à formação acadêmica e profissional de seus integrantes; enumerar relação de conteúdos mínimos para a formação básica do auditor-fiscal do trabalho; fazer revisão bibliográfica pertinente ao escopo específico desta pesquisa.

O referencial teórico envolveu pesquisa e aplicação dos conceitos de “gestão de pessoas por competências” e de “heutagogia” e identificação dos conteúdos

programáticos das disciplinas que informam as diversas áreas de atuação fiscal, como o reconhecimento de vínculos de emprego e a segurança e a saúde no trabalho, e seus instrumentos de trabalho e de pesquisa.

A metodologia do trabalho envolveu primeiramente coleta de dados por intermédio de pesquisa bibliográfica e documental, com foco no referencial teórico, na legislação pertinente e nos editais de concursos anteriores, cotejando, com método dialético e hipotético-dedutivo, a retrospectiva histórica das atribuições do cargo, os critérios do planejamento fiscal e os requisitos dos processos seletivos realizados, desde o de 2003 até o de 2013, último realizado. Em decorrência das contradições encontradas e com base no referencial teórico, um programa mínimo de conteúdos para fins de ingresso na carreira e para a formação inicial e continuada é esboçado.

2 A CARREIRA AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO E AS ATRIBUIÇÕES DO CARGO DE AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO: A REESTRUTURAÇÃO DE CARGOS EM UM ÚNICO

Embora a inspeção do trabalho no Brasil tenha um marco legal inicial no Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891 (BRASIL, 1891), é apenas com o Decreto-Lei nº 6.479, de 9 de maio de 1944 (BRASIL, 1944), que surgem os cargos de inspetor do trabalho, engenheiro de segurança do trabalho e médico do trabalho no quadro único do então Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, tratados como de carreiras independentes.

O primeiro Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 55.841, de 15 de março de 1965 (BRASIL, 1965), definiu, como autoridades de execução do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, os seguintes agentes públicos, com atribuições de rol diferenciado – embora muitas delas comuns – para cada cargo: inspetores do trabalho; médicos do trabalho, quando no efetivo exercício de funções de inspeção da higiene do trabalho; engenheiros, quando no efetivo exercício de funções de inspeção da segurança do trabalho; e assistentes sociais, quando no efetivo exercício de funções de inspeção do trabalho das mulheres e dos menores. E a Lei nº 6.986, de 13 de abril de 1982 (BRASIL, 1982), alterou a

denominação do cargo de “inspetor do trabalho” para “fiscal do trabalho”, abandonando a raiz do termo utilizado pelo padrão da OIT.

Com o advento da Medida Provisória nº 1.195-1, de 29 de julho de 1999 (BRASIL, 1999a), os cargos das quatro carreiras são inicialmente transformados em três cargos de “fiscal do trabalho”, de três áreas de especialização, da carreira única “fiscalização do trabalho”: legislação do trabalho, segurança no trabalho e saúde no trabalho. Para designar a especialização que não teria foco na área de segurança e saúde do trabalho (SST), passou-se a utilizar o termo “legislação”, inadequado para designar uma especialização diferenciada em cargo próprio, pois a área de SST também lida com uma legislação, embora específica. Essa Medida Provisória previa que o concurso público para a carreira poderia ser realizado por áreas de especialização e que, para as áreas de saúde e segurança no trabalho, a investidura no cargo exigiria a “comprovação da respectiva capacitação profissional, em nível de pós-graduação, oficialmente reconhecida”.

A Medida Provisória nº 1.195-3, de 24 de setembro de 1999 (BRASIL, 1999b), passa a tratar a carreira única da inspeção do trabalho como carreira “auditoria-fiscal do trabalho”, mantendo ainda áreas de especialização. Essa segmentação em áreas de especialização segue até a Medida Provisória nº 1.971-19, de 21 de dezembro de 2000 (BRASIL, 2000), quando a carreira passa a ser integrada pelo cargo único de auditor-fiscal do trabalho, sem áreas de especialização.

A Medida Provisória nº 2.175-28, de 27 de julho de 2001 (BRASIL, 2001a), trouxe importante evolução normativa, ao atribuir ao auditor-fiscal do trabalho o dever de assegurar o “cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego”, estendendo-se a tutela estatal ao gênero “relação de trabalho”, em amplo espectro, do que é apenas espécie a “relação de emprego” disciplinada pela CLT. Essa ampliação das competências da inspeção do trabalho no Brasil é fato festejado por Bignami (2017, p. 282-310), que pontua a extensão do alcance da proteção estatal aos servidores públicos estatutários, aos trabalhadores em economias familiares e em cooperativas de trabalho e de mão de obra, aos parceiros agrícolas e aos autônomos, para mencionar exemplos.

A sequência dessas medidas provisórias veio a se consolidar, em conversão, na vigente Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002 (BRASIL, 2002a), seguida da edição do atual Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002 (BRASIL, 2002b), em histórico detalhado por Mattje e Mattje (2017, p. 128-147). O artigo 11 da lei de conversão fixa, como privativas, as atribuições unificadas do cargo de auditor-fiscal do trabalho, para assegurar o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário e que tratem das relações de trabalho e emprego; o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; a verificação de registros administrativos, objetivando a redução dos índices de informalidade; e, de forma ampla, o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, podendo realizar, no campo da legislação de cunho arrecadador, a verificação dos recolhimentos ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), atribuição instrumentalizada com o poder-dever de constituição e de lançamento de créditos, com o propósito de maximizar índices de arrecadação.

3 A ADMINISTRAÇÃO DA AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO, DE CARGO ÚNICO, E SUA FORMA DE ATUAÇÃO: CONTRADIÇÕES

Embora a carreira auditoria-fiscal do trabalho tenha atualmente cargo único, sem especializações, com atribuições unificadas, ainda se faz presente, com efeitos no planejamento fiscal, uma estrutura segmentada da administração da inspeção do trabalho e de seu planejamento anual em “área de legislação”, também denominada de “área de fiscalização do trabalho”, e em “área de SST”, como se pode observar pelo exame do último regimento básico, dado pelo Decreto nº 10.761, de 2 de agosto de 2021 (BRASIL, 2021a), e da norma geral de planejamento e atuação fiscal, dada pela Portaria nº 643, de 11 de maio de 2016 (BRASIL, 2016).

O planejamento fiscal elege suas atividades e projetos com supervisão e execução por áreas de atuação, o que, por um lado, é uma prática positiva, porque muitos e especializados são os temas administrados pela inspeção do trabalho, em abordagem, instrumentos de trabalho, objetivos e metas. Por outro lado, ao tratamento



departamental da atuação fiscal faltam efetivos disponíveis, suficientes e plenamente capacitados para o adequado atendimento dos diversos projetos e atividades, ainda mais considerando o quadro reduzido existente no país, de 2.039 auditores-fiscais do trabalho, na situação de 13 de julho de 2021 (BRASIL, 2021b), e o desconhecimento do repertório acadêmico dos integrantes da carreira, não havendo censos oficiais completos e atualizados do acervo técnico da equipe fiscal e nem de suas carências de formação para o exercício de suas atribuições, embora sejam individualmente conhecidos, mensurados e avaliados os projetos executados em fiscalizações e as capacitações ministradas pela ENIT.

O censo mais recente encontrado foi realizado em 2013 pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, por meio do Grupo de Estudos Estatísticos da Coordenação Nacional de Treinamento (BRASIL, 2013d), analisando perfil acadêmico em graduações e pós-graduações da amostra. O relatório concluiu à época que a maior parte da amostra era composta por bacharéis em direito, tanto em primeira como em segunda graduação, e que estes estavam situados na faixa etária entre trinta e quarenta anos; que os engenheiros e médicos, em menor número, tinham idade média mais alta, entre cinquenta e sessenta anos, com baixa dispersão, de forma que já se antevia carência desses conhecimentos específicos nos anos vindouros, o mesmo se aplicando aos profissionais classificados como da área de auditoria, os bacharéis em ciências contábeis; que os profissionais que mais realizavam pós-graduação eram os das engenharias, da área da saúde em geral e do direito, e que os profissionais que, em proporção, mais se especializavam eram os de SST.

A consequência desse perfil acadêmico e etário é que, na prática das seleções feitas e dos efetivos disponíveis, a carreira unificada está enfrentando dificuldades para atender o planejamento, a programação e a execução fiscal, principalmente para a fiscalização de segurança e saúde no trabalho, área que, na realidade, permeia as preocupações de inspeção de todo ambiente de trabalho, em situação que não teve melhoras a partir do relatório, pois o último concurso realizado foi o de 2013 e, desde então, aposentadorias ocorreram e dos mais idosos. Há uma crescente contradição entre as necessidades que os diagnósticos em planejamento trazem e a capacidade de atendimento das demandas por fiscalizações, principalmente em SST e em auditoria contábil, em que a míngua desse conhecimento especializado tem sido

enfrentada, pela ENIT, para os já integrantes da carreira, com um programa de capacitação continuada, intensificado pelo ensino à distância, conforme narrado por Sampaio (2020), que detalha a adoção de conceitos, fundamentos e ações pela Escola Nacional e os resultados já obtidos.

Conforme o Boletim Estatístico da Previdência Social (BRASIL, 2021c), tomando como base o mês de julho para a série histórica de 2015 a 2021, a relação percentual de benefícios acidentários frente ao total de benefícios concedidos pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), incluídos os previdenciários e assistenciais, é alta no país, o que indica necessidade de reforço da atuação fiscal em SST, com uma redução artificial de valores em 2020, talvez em razão dos efeitos da pandemia de COVID-19, com retomada parcial em 2021. Segue tabela 1.

Tabela 1 – Benefícios acidentários frente ao total concedido pelo Regime Geral de Previdência Social (RGPS), em valor absoluto e percentual, para o mês de julho, para 2015 a 2021.

Benefícios	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021
Acidentários	19.164	20.023	17.492	18.244	19.400	3.686	15.151
Total RGPS	300.320	400.827	407.363	403.207	456.259	446.346	404.794
Relação percentual	6,38%	5,00%	4,29%	4,52%	4,25%	0,83%	3,74%

Fonte: Boletim Estatístico da Previdência Social.

4 GESTÃO DE PESSOAS POR COMPETÊNCIAS E HEUTAGOGIA

A Convenção 81, de 1947, da OIT, concernente à “Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio” (ILO, 2017), adotada pelo Brasil, dispõe, em seu art. 7º:

- 1 – Ressalvadas as condições às quais a legislação nacional submeta o recrutamento dos membros dos serviços públicos, os inspetores do trabalho serão recrutados unicamente sobre a base das aptidões para as funções.
- 2 – Os meios de verificar essas aptidões serão determinados pela autoridade competente.
- 3 – Os inspetores de trabalho deverão receber formação apropriada, para o exercício de suas funções.

É a prévia identificação de atribuições e o traçado de um perfil profissional, em coerência com um exame de objetivos para a inspeção do trabalho, que permitem

bem fixar as necessidades de programas de formação inicial e continuada e os requisitos para a mão de obra a captar, em recrutamento com base nas aptidões para as funções, o que se afere por provas ou por provas e títulos.

Essa diretriz da OIT é consentânea com o modelo gerencial de “gestão por competências”, que busca suprir ao máximo a lacuna de competências diagnosticadas como necessárias à consecução dos objetivos da organização, cujo domínio seria entendido como dominante para seu desempenho superior. Esse mapeamento e as ações decorrentes fazem uso de conceitos e instrumentos que são detalhados por Brandão e Bahry (2005), Aoki (2010) e, com minúcias de estudo de caso, por Silva (2019), e que envolvem conhecimentos, habilidades, atitudes e comportamentos individuais e coletivos da equipe e da organização e atribuem grande importância à captação fundamentada em competências, que não devem ser genéricas, mas focadas nos objetivos da organização. Na abordagem por competências, ensinam os autores, a análise estratégica gerencial recai sobre necessidades, capacidades e recursos internos que possam ser mobilizados em favor da organização, entendida como um sistema social de interdependências, de forma que “competência” se relaciona com uma capacidade de obtenção de melhores resultados, em um contexto social de trabalho coletivo. Concluem que as organizações bem sucedidas, inclusive no setor público, têm estratégia organizacional, mapeamento de competências, adequada captação dessas competências e seu desenvolvimento, acompanhamento e avaliação, cotejando objetivos e resultados, e uma política de retribuição.

Tais conceitos, que envolvem processos de recrutamento, formação e desenvolvimento da gestão de pessoas, podem ser de uso da inspeção do trabalho, inicialmente retomando novo censo da equipe fiscal à luz dessas técnicas.

Sampaio (2020), por sua vez, trata o conceito, vital para a presente pesquisa, de “heutagogia”: o “estudo da aprendizagem autodeterminada”, em que “o professor fornece os recursos, mas o aluno é aquele que traça o próprio caminho”, com “centralidade da figura do aluno e concessão de uma maior autonomia”, conceito cuja dimensão ontológica considera o conhecimento como “uma criação individual, mas que se expande pela organização e forma redes de conhecimentos que qualificam e enriquecem o capital humano da instituição”, e entende a “trilha individual de aprendizagem” como um “vetor de desenvolvimento” e de “manutenção de uma força

de trabalho mais qualificada”. O conceito de “heutagogia”, adotado pela ENIT por meio de seu ensino à distância, que o autor detalha em estudo de caso, em visão que propõe sistemáticas de uso de trilhas de aprendizagem pelos já integrantes da carreira, e o conceito de “gestão por competências” também podem ser aplicados aos candidatos ao cargo de auditor-fiscal do trabalho, por meio de estratégia de captação dessas competências que venha a disponibilizar, para estudo e preparação em longo prazo, regras e requisitos exigidos para seleção de novos ingressos, em conhecimentos, habilidades e atitudes, avaliados em duas etapas, a primeira de provas ou de provas e títulos e a segunda, constituída de curso de formação, ainda parte do concurso público.

5 RETROSPECTIVA DE ÚLTIMOS CONCURSOS PÚBLICOS REALIZADOS: CONSTATAÇÕES

Em consulta aos sítios na rede Internet da Escola Nacional de Administração Pública (BRASIL, [2018?] data provável), do Centro de Seleção e de Promoção de Eventos da Universidade de Brasília (BRASIL, 2013b, 2013c, 2013e) e do Diário Oficial da União (BRASIL, 2006), foram examinados editais de últimos concursos públicos realizados para o cargo de auditor-fiscal do trabalho, quando já existente a carreira unificada. Segue tabela 2 de disciplinas exigidas em quatro editais do concurso, apenas de provas, não exigidos títulos.

Tabela 2 – Disciplinas de concursos (2003, 2006, 2009 e 2013) para auditor-fiscal do trabalho.

Concurso	2003	2006	2009	2013
Número original de vagas	150	200	234	100
Número de provas objetivas	3	3	2	2
Número de provas discursivas	0	0	1	2
Disciplinas				
Língua portuguesa	X	X	X	X
Inglês / espanhol	X	X	X	
Raciocínio lógico-quantitativo	X	X	X	X
Informática	X	X		X

Economia do trabalho	X	X	X	X
Sociologia do trabalho	X	X	X	
Administração pública	X	X	X	X
Administração em geral e gestão de projetos				X
Ética na administração pública	X	X	X	
Direito Constitucional - Direito Administrativo	X	X	X	X
Direito Civil - Direito Comercial - Direito Penal.	X	X	X	
Direito Processual Penal	X			
Direito do Trabalho	X	X	X	X
Direitos Humanos				X
Legislação previdenciária em geral			X	X
Seguridade social				X
Legislação de segurança e saúde no trabalho (SST)	X	X	X	X
Conceitos de segurança e saúde no trabalho		X		X
Auditoria				X
Contabilidade geral				X

Fonte: Escola Nacional de Administração Pública e Centro de Seleção e de Promoção de Eventos.

Constata-se que, no caso desses concursos, foi exigida, por exemplo, a disciplina “raciocínio lógico-quantitativo”, de caráter genérico, aplicável a diversos cargos públicos e não especificamente aos auditores-fiscais do trabalho, enquanto que conceitos de auditoria, de contabilidade e de gestão de projetos, essenciais para a inspeção do trabalho, passaram a ser exigidos no concurso de 2013, e conceitos de SST apenas nos concursos de 2006 e de 2013, o que demonstra que houve avanço em 2013 em favor de uma visão mais abrangente quanto à atuação fiscal, mas que espelha a realidade de um histórico enfoque jurídico na seleção de competências a captar, ocasionando dificuldades para o atendimento de diversas demandas atuais de fiscalização.

6 A NORMATIZAÇÃO PRÉVIA DOS CONCURSOS PÚBLICOS PARA A AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO: EXAME DA PROPOSTA APRESENTADA EM 2017 E SUA NECESSÁRIA AMPLIAÇÃO DE ESCOPO

Os conceitos de “gestão por competências” e de “heutagogia” podem ser benéficamente adotados pela inspeção do trabalho para o processo de recrutamento, do que é uma linha de ação a proposta em Ferreira (2017, p. 245-281), ao se buscar paradigmas na magistratura do trabalho e no Ministério Público do Trabalho para projetar a publicação de um instrumento normativo, com conteúdo estável, periodicamente revisado em subseqüentes atualizações, estruturado como um documento referencial mencionado em futuros editais de concursos públicos, que contenha disposições quanto a etapas, fases, grupos, blocos temáticos, módulos de disciplinas e de provas, além de conteúdos programáticos, bem como sistemática de aferição e de pontuação de provas e, se for o caso, de títulos, bem como regras de classificação dos selecionados e normas específicas de execução e de condução do programa de formação inicial, com o objetivo de “preparação eficiente e de longo prazo da força de trabalho necessária a recrutar”.

No modelo atualmente adotado para a realização de concursos para provimento de cargos vagos de auditor-fiscal do trabalho, o edital que torna pública a abertura de inscrições para o certame tudo define e somente então define. No caso do último concurso, a autorização para sua realização veio pela Portaria nº 30, de 8 de fevereiro de 2013 (BRASIL, 2013a), permitindo ao Secretário-Executivo do Ministério do Trabalho e Emprego publicar o Edital nº 1, de 28 de junho de 2013 (BRASIL, 2013b, 2013c). Do exame do edital publicado, conclui-se que muitas das condições ali estabelecidas já poderiam, com grande ganho de eficiência administrativa e valorização institucional da inspeção do trabalho, estar publicadas em instrumentos prévios, porque tratando de temas estruturais – como exemplos, as atribuições do cargo e a sistemática de avaliação – e não conjunturais, como o número de vagas então disponíveis em cada edição do concurso.

Pela proposta, a publicação prévia de um instrumento referencial poderia vir a se constituir, com seu gradativo desenvolvimento, em um completo guia de estudo de acesso público à sociedade – um projeto formador de opinião no mercado de trabalho

e no setor acadêmico e auxílio para seleção dos efetivamente aptos para o exercício das atribuições do cargo de auditor-fiscal do trabalho.

7 PROPOSTA DE UM PERFIL FORMATIVO E DE APTIDÃO PROFISSIONAL PARA A AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) são uma agenda mundial das Nações Unidas (UNITED NATIONS, 2015?) data provável) para desenvolvimento econômico integrado, erradicação da pobreza, da miséria e da fome, inclusão social, sustentabilidade ambiental, em proteção ao planeta e à vida, boa governança, paz, segurança interna entre os países e entre as nações – prosperidade e liberdade, enfim, em um ambiente que refuta a degradação ambiental e o esgotamento dos recursos naturais e adota o trabalho decente como objetivo. Trata-se de uma agenda adotada por 193 Estados membros da Organização das Nações Unidas – entre os quais o Brasil – durante a Cúpula das Nações Unidas sobre o Desenvolvimento Sustentável em setembro de 2015, composta por 17 objetivos e 169 metas, distribuídas entre esses objetivos, de ação global para alcance até 2030.

Nessa Agenda 2030, o Objetivo ODS 8 de “Trabalho Decente e Crescimento Econômico” tem, por linha mestra, “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos” (NAÇÕES UNIDAS BRASIL, [2015?] data provável).

Tal desafio – que não é novo em temas, mas nas metas temporais – exige dos agentes da inspeção do trabalho um perfil formativo e uma aptidão profissional em que estão presentes e integrados conhecimentos e preocupações acerca da dinâmica econômico-social, do papel dos atores sociais e das políticas públicas; do reconhecimento de direitos humanos e fundamentais do trabalhador; da luta em permanente evolução pelo trabalho decente e digno, em que condições de trabalho livres, sem discriminação, inclusivas, seguras, híidas e justas são diretrizes do desenvolvimento econômico e social; da percepção das desigualdades sociais e dos fenômenos da globalização, no que se inserem os movimentos migratórios internos e externos ao país e também o campo das fraudes sociais; da psicologia das negociações coletivas e das relações no trabalho, bem como de seu impacto no

ambiente de trabalho; das origens, objetivos e meios do tripartismo; e da boa governança na gestão pública.

Para tanto, o inspetor do trabalho precisa conhecer, como alicerces doutrinários de sua atividade cotidiana e na busca do contínuo avanço, economia do trabalho; sociologia do trabalho; psicologia do trabalho; bioestatística e epidemiologia; noções quanto a padrões internacionais da Organização Internacional do Trabalho e de agências governamentais de referência internacional, como a Occupational Safety and Health Administration (OSHA) e a National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH); noções quanto a padrões de agências não governamentais relacionados ao trabalho, como da International Organization for Standardization (ISO), com padrões adotados pela Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT), caso da Norma ISO 45001:2018, para o Sistema de Gestão de Saúde e Segurança Ocupacional; o modelo sindical que viabiliza a negociação coletiva e o diálogo social; bem como as bases da organização e da deontologia profissional da inspeção do trabalho. Além disso, mostra-se hoje essencial a versatilidade no uso da modelagem conceitual de dados e de conceitos da tecnologia da informação, como os de “bigdata” e de aprendizado de máquina (“machine learning”), bem como no uso de ferramentas práticas de tratamento de dados, como os aplicativos estatísticos, de planilhas de cálculo e de sistemas de gerenciamento de banco de dados.

Sobre essa fundação propedêutica, sustenta-se uma formação que envolve conhecimentos teórico-doutrinários de toxicologia em geral e ocupacional; ergonomia – também em seus aspectos cognitivos e psicossociais –; fisiologia e patologia do trabalho; estratégias de vigilância da saúde laboral; gestão de riscos, auditoria da prevenção de riscos ocupacionais e engenharia ambiental e de segurança do trabalho; também em suas tecnologias e métodos de investigação e análise, inclusive quanto ao acidente do trabalho. É uma base de conhecimento que antecipa e estrutura a legislação específica em segurança e saúde do trabalho, como, por exemplo, das normas regulamentadoras, normas que são instrumentos aparelhados para aplicação da tutela estatal (“law enforcement”), como se encontra nas medidas de embargo e de interdição. Também essencial conhecer um núcleo de temas essenciais ligados ao domínio das rotinas de admissão, pagamento e desligamento dos trabalhadores, incluindo os cálculos trabalhistas, a produção de documentos trabalhistas e



previdenciários e a geração, por parte dos empregadores, de registros administrativos, principalmente aqueles que alimentam bases de dados digitais públicas – como, por exemplo, o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), que guarda informações quanto ao reconhecimento dos vínculos de emprego, quanto às folhas de pagamento e quanto a demais eventos relevantes da memória da vida laboral.

Somem-se a esse elenco de registros administrativos de interesse da inspeção do trabalho os lançamentos e demonstrativos contábeis, hoje alimentando a Escrituração Contábil Digital (ECD) do Sistema Público de Escrituração Digital (SPED), instrumento valioso na detecção de fraudes sociais com repercussão na área trabalhista, pelo que fundamental o conhecimento de contabilidade básica e de auditoria contábil. A importante faceta arrecadadora da auditoria-fiscal do trabalho quanto à fiscalização e à apuração das contribuições ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), que se amplia com a adoção do Sistema FGTS Digital, exige fluente compreensão dos conceitos e das ferramentas analógicas e digitais vinculadas às rotinas trabalhistas, incluídas as de recolhimento de valores a fundos públicos, e de apuração, cobrança e parcelamento de débitos.

Esse substrato suporta, em conclusão desse modelo estratificado, o centro regulatório das relações de trabalho e dirige a orientação da inspeção do trabalho: a doutrina e a legislação de seguridade social, incluída a previdenciária, e, principalmente, a trabalhista, incluída aquela referente à segurança e à saúde do trabalho. O direito coletivo e individual do trabalho, em leitura sistemática com o direito internacional e o direito constitucional, é um campo variado de temas, essencial para o exercício da inspeção do trabalho, o que exige estudo em profundidade e em longo prazo.

Uma desejada capacidade crítica quanto às normas postas exige conhecimento do direito como fenômeno social e livre trânsito pelos seus conceitos e pelos métodos hermenêuticos. O apoio normativo da legislação trabalhista e previdenciária e da atuação fiscal repousa em temas como teoria do fato jurídico, direito da personalidade, teoria geral dos contratos, direito empresarial, direito constitucional, administrativo e administrativo do trabalho, tributário e penal, além de noções sobre administração

pública e gestão de projetos, tudo naquilo que especificamente pertinente à auditoria-fiscal do trabalho.

Finaliza o acervo normativo necessário a conhecer – mesmo ao candidato ao recrutamento para integrar os quadros fiscais – a normatização infralegal do procedimento fiscal, por exemplo, em portarias e instruções normativas da pasta ministerial competente, bem como de resoluções de órgãos colegiados e de normativos de entidades vinculadas, pois o ciclo de vida da fiscalização se instrumentaliza pela observância do procedimento, em padrão de expectativas e em segurança jurídica. A previsibilidade da ação fiscal está no procedimento, que é muito detalhado no caso da inspeção do trabalho, e que exige estudo correspondente ao das normas de processo civil e penal e de organização judiciária, para as carreiras cujos cargos são exclusivos para bacharéis em direito.

Em síntese, e com o objetivo de organizar um programa mínimo, vislumbram-se três núcleos de conhecimento essenciais para o perfil profissional do auditor-fiscal do trabalho: um propedêutico, que apoia um ideário e uma ética profissional com noção do papel social da carreira; um técnico, envolvendo temas da segurança e da saúde do trabalho, do direito do trabalho, da contabilidade e das rotinas e dos cálculos trabalhistas; e um normativo, do qual são parte o procedimento fiscal e o procedimento administrativo para as políticas públicas com foco no atendimento ao trabalhador, como o programa do seguro-desemprego.

Poucos cargos públicos – e mesmo poucas funções do setor privado – têm tamanho rol de atribuições, prerrogativas e potencial protagonista e, em decorrência da deferência do legislador, tamanha responsabilidade social pela tutela e pelo desenvolvimento humano sustentável. O legislador entendeu, ao converter em lei as medidas provisórias antes examinadas, por dar forma a um cargo único, sem áreas de especialização, generalista em seu dever de exercício funcional, mas que não dispensa um conhecimento amplo e integrado dos fenômenos, movimentos e demandas sociais, assim como das tecnologias da segurança do trabalho, da higiene ocupacional, da bioestatística, do tratamento da informação e da contabilidade, e dos conceitos e instrumentos do direito pátrio e internacional, em amplo espectro, e das técnicas da auditoria-fiscal propriamente dita.

O mercado de trabalho forma especialistas e essas especialidades garantem conhecimentos que são importantes para o avanço da inspeção do trabalho e que remontam muitas vezes à graduação ou à pós-graduação – como as noções de resistência dos materiais ou de análise estática e dinâmica de estruturas, caso do engenheiro; de anatomia, fisiologia, farmacologia e epidemiologia, caso do médico; de auditoria contábil e de controladoria, de controles internos de “compliance” e de perícia contábil, caso do contador; ou de programação de bancos de dados, de metodologias de análise de sistemas e de inteligência artificial, caso do cientista da computação. Todas essas habilidades especialistas são importantes para o desenvolvimento técnico da inspeção do trabalho, mas isoladamente não suprem as suas necessidades institucionais, porque o trabalhador, em seu posto ou em sua frente de trabalho, precisa de todas elas e o legislador propiciou à sociedade um servidor público generalista cujas atribuições exigem uma soma de muitas competências e de aptidões para o exercício funcional. Por essa razão, a adequada preparação para o pleno exercício das atribuições do cargo é de longo prazo e exige, da administração pública, capacitação contínua dos quadros efetivos, investimento público que deve ser executado, até mesmo porque previsto em norma internacional ratificada pelo país, e que deve reverter em resultados práticos em favor dos trabalhadores e da sociedade em geral.

A auditoria-fiscal do trabalho é uma carreira genuinamente de Estado, autoridade trabalhista com assento programático constitucional – “art. 21. Compete à União: [...] XXIV – organizar, manter e executar a inspeção do trabalho” (BRASIL, 1988) –, com poderosas prerrogativas de intervenção no mundo do trabalho e na vida econômica e social do país, e grande responsabilidade decorre desse poder-dever, de forma que deve ser grande a preocupação pela adequada captação da mão de obra para o cargo de auditor-fiscal do trabalho e pelo seu permanente aprimoramento.

O tema da aptidão profissional não se pauta apenas por uma sucessão de disciplinas acadêmicas a conhecer, embora seja este aspecto o de mais fácil aferição – por meio de uma prova, em concurso público. A aptidão profissional também envolve uma dimensão de mais difícil medida, um contorno que se relaciona com atitude, temperamento, características psicológicas e de efetivo currículo profissional, no exercício de funções que digam respeito à inspeção do trabalho. O que se está a

perquirir é da índole do futuro integrante da inspeção do trabalho, das suas aspirações profissionais e de como estará, de forma adequada e produtiva, realizando-se pessoalmente no exercício do cargo, enquanto cumpre seu dever funcional e protege e melhora a qualidade de vida do trabalhador.

Em sua maioria, a equipe de auditores-fiscais do trabalho exerce suas atividades no “chão de fábrica”, jargão corporativo do cotidiano fiscal que remete às vistorias presenciais nos estabelecimentos e frentes de trabalho dos empregadores. Peculiar a essa carreira, apenas pequeno percentual da equipe ocupa-se da gestão da atividade fiscal, das assessorias, da análise de processos ou de correições, com a maior parte do efetivo em contato diário com os ambientes de trabalho, com trabalhadores, encarregados dos empregadores e sindicalistas. É forçoso que a maior parte do efetivo da inspeção do trabalho lide cotidianamente com o estudo dos locais de trabalho e dos respectivos processos de trabalho, para decidir o nível necessário de intervenção no campo da SST e para constatar a falta de reconhecimento de vínculo de emprego, o trabalho infantil, o trabalho em discriminação ou, ainda pior, o trabalho análogo ao de escravo.

Essa atividade presencial exige um profissional que tenha afinidade com a atividade externa, em contato com diversos atores sociais, e afabilidade, mas postura firme e inequívoca no trato, demonstrando capacidade técnica, visão coletiva, enfoque social, valorização do tripartismo e da representação sindical, disponibilidade e resolutividade, e disposição para o diálogo social e para a negociação coletiva, em uma perspectiva de valorização dos direitos humanos e de luta contra as diferentes formas de discriminação – tudo sem abrir mão de seus deveres e prerrogativas.

Não há procedimento público de admissão de servidores que tenha flexibilidade para esse tipo de avaliação de perfil pessoal e profissional. Porém, os concursos públicos podem ser de provas ou de provas e títulos e é nos títulos a forma pela qual a evolução legal que culminou na Lei nº 10.593, de 2002, encontrou para fazer um direcionamento para um determinado pendor profissional. Na área privada, por outro lado, o exercício da especialização de engenheiro de segurança do trabalho será permitido exclusivamente ao portador de certificado de conclusão de curso de especialização específico, conforme dispõe a Lei nº 7.410, de 27 de novembro de 1985 (BRASIL, 1985), em nível de pós-graduação. Portanto, a valorização, no

concurso público para auditor-fiscal do trabalho, de um título de especialização em engenharia de segurança do trabalho permite indiretamente incentivar um perfil profissional mais voltado para o “chão de fábrica”. De forma similar, e consoante a Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981 (BRASIL, 1981) e a Resolução nº 2.221, de 23 de novembro de 2018, do Conselho Federal de Medicina (BRASIL, 2018), a residência médica é também legalmente acolhida como curso de especialização médica, em nível de pós-graduação, e a medicina do trabalho reconhecida como uma especialidade médica. A valorização, no concurso público, também do título de especialização em medicina do trabalho incentiva um perfil profissional com foco nas patologias ocupacionais, no seu tratamento e na sua investigação epidemiológica, em experiência de convívio com o trabalhador e com seus problemas ocupacionais.

Esses dois cursos de especialização sinalizam uma formação profissional com centro na vida ocupacional do trabalhador, mas não são suficientes para contemplar todas as áreas de interesse para a atuação da inspeção do trabalho. Há especializações em nível de pós-graduação que versam, por exemplo, sobre direitos humanos e fundamentais do trabalhador, direito do trabalho, políticas públicas sociais para o trabalhador, análise contábil para a detecção de fraudes sociais e tecnologia da informação – cursos cujos titulados têm contribuição imprescindível para a execução e para o avanço da fiscalização trabalhista, razão pela qual as especializações em SST não encerram definição, por si só, do perfil profissional do auditor-fiscal do trabalho, embora sejam as mais ligadas à história laboral. O avanço da inspeção do trabalho nas áreas de fiscalização do FGTS deve muito aos auditores-fiscais do trabalho com formação contábil e em sistemas de informação, e o combate à discriminação e a luta pela inclusão àqueles com formação em sociologia e em direito, de forma que a valorização de especializações deve ser considerada.

8 DEFINIÇÃO DE UM PROGRAMA MÍNIMO DE CONTEÚDOS PARA FINS DE INGRESSO NA CARREIRA E PARA A FORMAÇÃO INICIAL E CONTINUADA

Propõe-se um programa mínimo de conteúdos para fins de ingresso na carreira e para a formação inicial e continuada dos auditores-fiscais do trabalho, previamente conhecido e periodicamente atualizado, que precisará ser objeto de debate e

detalhamento em estudos posteriores. O programa proposto é dividido em quatro blocos temáticos, cada qual dividido em módulos de disciplinas, conforme apresentado nas tabelas 3, 4, 5 e 6.

Tabela 3 – Bloco temático “A”: propedêutico.

Módulo A1 - Visão socioeconômica. Dinâmica econômica e social do mundo da economia e do trabalho e modelos e instrumentos de seu estudo.

Sociologia do trabalho; economia do trabalho; geografia humana do trabalho e demografia, também incluindo o perfil socioeconômico brasileiro.

Módulo A2 - Visão psicossocial do trabalho.

Psicologia social e do trabalho, também incluindo saúde mental e trabalho; psicologia das relações comportamentais no trabalho e das negociações coletivas; técnicas de resolução de conflitos e de negociação; mediação pública.

Módulo A3 - Padrões internacionais referentes ao trabalho.

Estrutura da Organização Internacional do Trabalho; convenções e recomendações da OIT; padrões de agências governamentais de referência internacional (casos selecionados); padrões de agências não governamentais relacionadas ao trabalho (casos selecionados).

Módulo A4 - Políticas públicas brasileiras.

Políticas públicas voltadas para o trabalho, incluindo o sistema do seguro-desemprego; estrutura da seguridade social no Brasil; organização e administração de serviços de saúde ocupacional do trabalhador; bioética em saúde do trabalhador; estrutura estatal de tutela do trabalhador;

Administração pública e ética na administração pública; estrutura da inspeção do trabalho no Brasil e sua deontologia profissional.

Módulo A5 - Tratamento de dados I.

Tecnologias da Informação – inclui, dentre outros aspectos, ferramentas de “software” para tratamento de dados em geral, como conhecimento de planilhas eletrônicas, sistemas de gerenciamento de banco de dados e linguagem estruturada SQL, bem como conceitos em modelagem de dados, “bigdata” e Inteligência artificial.

Módulo A6 - Tratamento de dados II.

Estatística – Estatística descritiva, ferramentas matemáticas da Estatística, ferramentas de “software” estatístico, Bioestatística.

Epidemiologia; métodos de investigação social em saúde; sistemas públicos de informação em saúde.

Classificações e bases estatísticas públicas brasileiras; Sistema Público de Escrituração Digital (SPED); Escrituração Contábil Digital (ECD); Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhista (eSocial); Relação Anual de Informações Sociais (RAIS); Cadastro de

Admissões e Desligamentos (CAGED); Sistema Empresa de Recolhimento do FGTS e Informações à Previdência Social (SEFIP).

Fonte: autoria própria.

Tabela 4 – Bloco temático “B”: técnico.

Módulo B1 - Conceitos de Segurança e Saúde do (e no) Trabalho.

Processos da produção, inclusive industriais (galvanoplastia, curtimento *etc.*); conceitos de engenharia da produção e de segurança e saúde do (e no) trabalho; análise de cenários para o meio ambiente de trabalho, nas atividades econômicas primárias, secundárias e terciárias.

Higiene do trabalho; toxicologia em geral e ocupacional; patologia do trabalho; ambiente de trabalho e os agravos à saúde do trabalhador: as doenças relacionadas ao trabalho, conceitos, espécies e etiologias.

Ergonomia, também em seus aspectos cognitivos e psicossociais; fisiologia do trabalho.

Biossegurança; estratégias de vigilância da saúde laboral; perícia médica ocupacional; nexos técnico previdenciário; reabilitação e saúde do trabalho; práticas de promoção da saúde do trabalhador.

Gestão de Riscos, programas preventivistas, incluindo ferramentas e técnicas de reconhecimento e análise de riscos e medidas de proteção e controle; prevenção e controle de riscos em máquinas, equipamentos, instalações e serviços; gestão integrada de saúde, segurança e meio ambiente.

Insalubridade e periculosidade: aspectos em SST e não referentes ao pagamento de adicionais.

Tecnologias em proteção coletiva e individual do trabalho; saneamento ambiental; gestão de resíduos e meio ambiente.

Acidentes de trabalho; investigação, análise e prevenção de acidentes de trabalho; acidentes ampliados; planificação de emergências e catástrofes; proteção contra Incêndio e Explosões, inclui tecnologias de prevenção e combate a sinistros; primeiros socorros; espaços confinados.

Sinalização; capacitação. Organização do trabalho. Ferramentas da qualidade. Certificações.

Órgãos administrativos privados relacionados com SST, inclui Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), Serviço Especializado em Segurança e Medicina do Trabalho (SESMT).

Módulo B2 - Contabilidade e auditoria contábil.

Contabilidade geral e trabalhista; auditoria contábil trabalhista; sistemas de tributação e seus reflexos na contabilidade; conceitos e ferramentas de auditoria; fraudes sociais detectáveis pela contabilidade e pela análise de bases de dados.

Módulo B3 - Rotinas trabalhistas e registros administrativos.

Rotinas de admissão, pagamento e desligamento dos trabalhadores.

Cálculos trabalhistas.

Registros e documentos administrativos, trabalhistas e previdenciários.

O Sistema do FGTS: estrutura, incluindo entidade vinculada e órgão colegiado, arrecadação, fiscalização, notificação de débitos, cobrança, parcelamento, execução fiscal.

Módulo B4 - Gestão de projetos.

Gestão planejada e suas ferramentas; planejamento de projetos; diagnóstico, formulação de planejamento, aferição, controle e avaliação; planejamento estratégico e inteligência fiscal.

Estrutura orçamentária brasileira: plano plurianual (PPA), lei orçamentária anual (LOA).

Fonte: autoria própria.

Tabela 5 – Bloco temático “C”: normativo.

Módulo C1 – Fundamentos.

Teoria geral do direito; direito constitucional em geral; direitos humanos, direitos sociais e fundamentais do trabalhador; políticas para refugiados e migrantes; direito da criança, do adolescente e do jovem; estatutos específicos: idoso, pessoa com deficiência.

Módulo C2 – Ferramentas.

Direito empresarial; direito administrativo em geral; direito tributário; direito penal e na administração pública; legislação da ética na administração pública; responsabilidade do servidor público; direito institucional dos poderes públicos, da administração pública e da carreira Auditoria-fiscal do trabalho. Organização administrativa do Poder Executivo.

Direito administrativo do trabalho; processo administrativo e processo administrativo fiscal trabalhista.

Módulo C3 - Direito do trabalho.

Direito constitucional do trabalho; direito internacional do trabalho; direito comunitário e humanitário.

Direito do trabalho, individual e coletivo.

Responsabilidade civil e criminal em matéria trabalhista.

Módulo C4 - Segurança e saúde do trabalho, aspectos normativos.

Legislação aplicada à segurança e saúde do trabalho, incluindo normas regulamentadoras.

Módulo C5 - Previdência social e seguridade social, aspectos normativos.

Direito previdenciário (Benefícios e Custeio) e da seguridade social; legislação de políticas públicas do trabalho (exemplos: seguro-desemprego, abono salarial).

Fonte: autoria própria.

Tabela 6 – Bloco temático “D”: procedimento fiscal.

Módulo D1 – Auditoria e procedimento fiscal trabalhista da legislação em geral, exceto SST, incluindo rotinas procedimentais como detecção de fraudes, análise contábil, apuração e notificação de débitos, e apreensão e guarda de livros e de documentos, bem como diversos procedimentos fiscais específicos como a fiscalização de combate ao trabalho análogo ao de escravo e ao trabalho infantil; a fiscalização do trabalho avulso, portuário e não portuário; a fiscalização do trabalho temporário e dos contratos de estágio.

Módulo D2 – Auditoria e procedimento fiscal trabalhista em SST, incluindo auditoria da prevenção de riscos ocupacionais; investigação e análise de acidentes do trabalho; e embargo e interdição.

Fonte: autoria própria.

No caso de um concurso para ingresso na carreira, realizado em duas etapas, conforme §4º do art. 3º da Lei nº 10.593, de 2002 (BRASIL, 2002a), seria a tabela 7 um exemplo de estruturação das provas, com aproveitamento do programa mínimo.

Tabela 7 – Etapas de concurso público para auditor-fiscal do trabalho: proposta.
Adota módulos de disciplinas das tabelas 3, 4, 5 e 6.

Etapa 1 – Etapa inicial do concurso, de provas de caráter seletivo eliminatório e classificatório, ou de provas e títulos, estes apenas com caráter classificatório.

Fase 1.1 Prova objetiva PO1, de conhecimentos gerais, com o grupo de módulos A1 a A6, B2 a B4.

Fase 1.2 Prova objetiva PO2, de conhecimentos específicos, com o grupo de módulos B1 e C1 a C5.

Fase 1.3 Prova objetiva e escrita discursiva PD1 (questões discursivas e pequenas dissertações, em que também será avaliada a correção gramatical e outros conteúdos de língua portuguesa, que deixa de ser um módulo específico para as provas), com o grupo de módulos D1, C3 e B2.

Fase 1.4 Prova objetiva e escrita discursiva PD2 (questões discursivas e pequenos pareceres técnicos, em que também será avaliada a correção gramatical e outros conteúdos de língua portuguesa, que deixa de ser um módulo específico para as provas), com os grupos de módulos D2, C4, C5 e B1.

Fase 1.5 Avaliação de títulos, de caráter classificatório

Fase 1.6 Sindicância de vida pregressa (§3º do art. 3º da Lei nº 10.593, de 2002).

Etapa 2 – Curso de formação, de caráter eliminatório e classificatório ou somente eliminatório, a definir, parte do concurso, aprofundando, na parte teórica do curso, os temas do programa mínimo, o qual será uma referência para a formação continuada posterior.

Estágio probatório, para os aprovados no concurso e nomeados para o cargo.

Fonte: autoria própria.

9 CONCLUSÃO

A auditoria-fiscal do trabalho é uma carreira atualmente de cargo único para o exercício da inspeção do trabalho, sem especializações, mas de grande complexidade técnica multidisciplinar, que exige formação de longa duração, não encontrada de pronto nos cursos superiores de graduação, e que alcança a todos os trabalhadores, das esferas privada e pública. A estrutura diretiva e o planejamento fiscal da inspeção do trabalho ainda não refletem plenamente a unificação da carreira, a qual não conta

com um censo atualizado da formação acadêmica de seus integrantes, bem conhecendo objetivos, atribuições e demandas, mas não as competências disponíveis. O exame do perfil formativo exigido de candidatos ao cargo tem variado nos últimos concursos, os quais não se mostram adequados para o atendimento efetivo de diretriz da OIT de captação de novos inspetores do trabalho unicamente sobre a base das aptidões para as funções a desempenhar. Os conceitos de “gestão por competências” e de “heutagogia” podem ser beneficentemente adotados pela inspeção do trabalho para o processo de seleção, buscando-se uma abordagem gerencial que priorize identificar competências, as carências da organização e as formas de supri-las, iniciado já ao se oferecer aos candidatos ao cargo, antes mesmo da abertura de editais, roteiros detalhados de estudo autodeterminado, formadores de opinião, tarefa que se propõe possa a ENIT assumir, em acerto institucional entre os órgãos da pasta ministerial, mantida a efetiva execução do concurso pela Secretaria-Executiva e a aplicação de provas pelas entidades parceiras designadas.

REFERÊNCIAS

AOKI, José Roberto Yoshimassa. **Gestão por competências no setor público**. 2010. Trabalho de conclusão de curso (Especialização em Administração) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2010. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/34481/000782958.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 3 set. 2021.

BIGNAMI, Renato. **A modernização da inspeção do trabalho no Brasil**. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. 1ª edição. Brasília: Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/issue/view/1/Revista%20Completa>. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRANDÃO, Hugo Pena; BAHRY, Carla Patrícia. Gestão por competências: métodos e técnicas para mapeamento de competências. **Revista do Serviço Público**, Brasília, v. 56, n. 2, p. 179-194, abr./jun. 2005. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/issue/view/39/50>. Acesso em: 6 set. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da Capital Federal. Câmara dos Deputados. Disponível em:

<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 6.479, de 9 de maio de 1944.** Cria carreiras no Quadro Único do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, e dá outras providências. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del6479.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 55.841, de 15 de março de 1965.** Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Câmara dos Deputados. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-55841-15-marco-1965-396342-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.932, de 7 de julho de 1981.** Dispõe sobre as atividades do médico residente e dá outras providências. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6932.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Lei nº 6.986, de 13 de abril de 1982.** Altera a denominação da categoria funcional de Inspetor do Trabalho, dispõe sobre o pagamento de Gratificação de Produtividade nos casos que menciona, eleva as multas previstas na Consolidação das Leis do Trabalho e dá outras providências. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L6986.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Lei nº 7.410, de 27 de novembro de 1985.** Dispõe sobre a Especialização de Engenheiros e Arquitetos em Engenharia de Segurança do Trabalho, a Profissão de Técnico de Segurança do Trabalho, e dá outras Providências. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7410.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.** Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.195-1, de 29 de julho de 1999a.** Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional e organização da Carreira da Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Fiscalização do Trabalho. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/MPV/Antigas/1915-1.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.195-3, de 24 de setembro de 1999b.** Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional e organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria Fiscal do Trabalho. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1915-3.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 1.971-19, de 21 de dezembro de 2000.** Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional e organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria Fiscal do Trabalho. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas/1971-19.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Medida Provisória nº 2.175-28, de 27 de julho de 2001a.** Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional e organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/mpv/Antigas_2001/2175-28.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002a.** Dispõe sobre a reestruturação da Carreira Auditoria do Tesouro Nacional, que passa a denominar-se Carreira Auditoria da Receita Federal - ARF, e sobre a organização da Carreira Auditoria-Fiscal da Previdência Social e da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, e dá outras providências. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10593.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002b.** Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL **Edital nº 36, de 27 de abril de 2006.** Edital do concurso público para provimento de vagas para o cargo de auditor-fiscal do trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 28 abr. 2006, Seção 3, p. 74-79. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=28/04/2006&jornal=3&pagina=74&totalArquivos=184>. Acesso em: 6 set. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 30, de 8 de fevereiro de 2013a.** Autoriza a realização de concurso público para cem (100) cargos de auditor-fiscal do trabalho do quadro de pessoal do Ministério do Trabalho e Emprego. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 fev. 2013, Seção 1, p. 71. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=13/02/2013&jornal=1&pagina=71&totalArquivos=168>. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Edital nº 1, de 28 de junho de 2013b**. Edital do concurso público para provimento de vagas para o cargo de auditor-fiscal do trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 1 jul. 2013, Seção 3, p. 173-178. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=01/07/2013&jornal=3&pagina=173&totalArquivos=280>. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. **Edital nº 2, de 10 de julho de 2013c**. Retificação do Edital nº 1/2013 do concurso público para provimento de vagas para o cargo de auditor-fiscal do trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 12 jul. 2013, Seção 3, p. 128. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?jornal=3&pagina=128&data=12/07/2013>. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Gestão por competências na Inspeção do Trabalho**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho e Emprego, 2013d.

BRASIL. Centro de Seleção e de Promoção de Eventos da Universidade de Brasília (CESPE/UnB). **Concurso para auditor-fiscal do trabalho**. 2013e. Brasília, DF: CESPE/UnB. Disponível em: http://www.cespe.unb.br/concursos/MTE_2013/. Acesso em: 3 set. 2021.

BRASIL. **Portaria nº 643, de 11 de maio de 2016**. Disciplina a forma de atuação da Inspeção do Trabalho, a elaboração do planejamento da fiscalização, a avaliação de desempenho funcional dos Auditores-Fiscais do Trabalho, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 mai. 2016, Seção 1, p. 179. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/22906361/do1-2016-05-13-portaria-n-643-de-11-de-maio-de-2016-22906290. Acesso em: 6 set. 2021.

BRASIL. **Resolução nº 2.221, de 23 de novembro de 2018** [Conselho Federal de Medicina]. Homologa a Portaria CME nº 1/2018, que atualiza a relação de especialidades e áreas de atuação médicas aprovadas pela Comissão Mista de Especialidades. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 24 jan. 2019, Seção 1, p. 67-71. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/60341676. Acesso em: 31 mai. 2021.

BRASIL. Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). **Concursos realizados pela Escola de Administração Fazendária (ESAF) – 2003 a 2018**. Brasília, DF, [2018?]. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/handle/1/5272>. Acesso em: 30 mai. 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.761, de 2 de agosto de 2021a**. Aprova a Estrutura Regimental e o Quadro Demonstrativo dos Cargos em Comissão e das Funções de Confiança do Ministério do Trabalho e Previdência provisórios, remaneja e transforma cargos em comissão, funções de confiança e funções comissionadas técnicas, altera o Decreto nº 9.660, de 1º de janeiro de 2019, e o Decreto nº 9.745,

de 8 de abril de 2019, e dá outras providências. Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2019-2022/2021/Decreto/D10761.htm. Acesso em: 6 set. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Relação de Auditores-Fiscais do Trabalho**. Brasília, DF, 13 jul. 2021b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/acesso-a-informacao/relacao-de-auditores-fiscais-do-trabalho>. Acesso em: 6 set. 2021.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. **Dados estatísticos – Previdência Social e INSS**. Boletim Estatístico da Previdência Social. Brasília, DF, 08 set. 2021c. Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt-br/acesso-a-informacao/dados-abertos/previdencia-social-regime-geral-inss/dados-abertos-previdencia-social>. Acesso em: 9 set. 2021.

FERREIRA. Marcelo Guimarães. **Normatização prévia dos concursos públicos para auditor-fiscal do trabalho**: uma proposta e uma oportunidade para a Inspeção do Trabalho e para a Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT). Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. 1ª edição. Brasília: Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/issue/view/1/Revista%20Completa>. Acesso em: 31 mai. 2021.

ILO. INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. Convention 81 – Labour Inspection Convention, 1947. Convention concerning Labour Inspection in Industry and Commerce. **NORMLEX ILO Labour Standards**, Geneva, Switzerland, 2017. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081. Acesso em: 31 mai. 2021.

MATTJE, Emerson Tyrone; MATTJE, Daiane de Figueiredo. **Auditoria-Fiscal do Trabalho no Brasil em perspectiva histórica**. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. 1ª edição. Brasília: Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, 2017. Disponível em: <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/issue/view/1/Revista%20Completa>. Acesso em: 31 mai. 2021.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. **Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 8**: trabalho decente e crescimento econômico. Brasília, Brasil, 2021. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>, Acesso em: 31 mai. 2021.

UNITED NATIONS. **Sustainable Development**: the 17 goals. New York, EUA, 2015. Disponível em: <https://sdgs.un.org/goals>, Acesso em: 18 mai. 2021.

SAMPAIO, Felipe Macêdo Pires. **A educação à distância e a heutagogia como vetores de desenvolvimento da Inspeção do Trabalho**. 2020. Trabalho de

conclusão de curso (Especialização em Inovação em Educação e Tecnologias) – Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), Brasília, 2020. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/6431> e em <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6431/1/Felipe%20Mac%c3%aado%20Pires%20Sampaio.pdf>. Acesso em: 3 set. 2021.

SILVA, Felipe Viegas da. **Gestão por competências no setor público**: o caso da Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Dissertação (Mestrado em Administração, modalidade acadêmica) – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/210392/001115120.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 3 set. 2021.

THE DEFINITION OF TRAINING PROFILES AND PROFESSIONAL SKILLS FOR LABOUR INSPECTION IN BRAZIL: A PROPOSITION FOR THE NATIONAL SCHOOL OF LABOUR INSPECTION (ENIT)

ABSTRACT

The need is identified and the adoption of training profiles and professional skills for the inspectors of the labour inspectorate in Brazil is proposed, with a view to training and recruitment of human resources. Hypotheses are formulated to face the problem, which justifies this research and gives it relevance, and with these conclusions: the guideline of the International Labour Organization for the recruitment of labour inspectors solely on the



basis of their aptitudes for the functions is met in a variety of ways in selections and not adequately; for the available staff, there are training needs to be met to meet the many demands; the current and effective academic background of its human resources is not known. The general goal of the study was to understand the effects of the unification of the career and to evaluate the current selection and qualification model. The theoretical framework involved concepts of “management by competences” and “heutagogy” and the identification of subjects that inform the various areas of labour inspection, which are presented in a proposal. Using a dialectical and hypothetical-deductive method, the work methodology comprised data collection through bibliographic and documental research, focusing on the theoretical framework, relevant legislation and notices from previous selections. It is concluded that the concepts of the theoretical framework can be beneficially adopted by the labour inspectorate for the selection process.

Keywords: Labour inspection. Labour inspectorate in Brazil. Public selection procedures of staff. Professional profile. ENIT.

