

ANÁLISE DA SISTEMÁTICA DE FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DOS TRATADOS INTERNACIONAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS RATIFICADOS PELO BRASIL: UMA NECESSÁRIA REVISÃO DO EMENTÁRIO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

Felipe Macêdo Pires Sampaio¹

Sumário: 1 Introdução. 2 Sistemática de aplicação dos tratados internacionais de direitos humanos no Brasil e sua disciplina constitucional. 3 A Inspeção do Trabalho como órgão de fiscalização do cumprimento do ordenamento jurídico trabalhista. 3.1 A atuação da inspeção do trabalho na prática. 4 Análise da sistemática de fiscalização do cumprimento dos tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Brasil. 5 Conclusão. Referências.

RESUMO

O presente trabalho utilizou a vertente metodológica jurídico-sociológica e o método de abordagem hipotético-dedutivo. Durante a pesquisa, buscou examinar a sistemática de aplicação dos tratados internacionais de direitos humanos no Brasil, focando na disciplina constitucional, em especial, o tratamento conferido à temática pelo Supremo Tribunal Federal - STF. Após buscou-se analisar a competência da Inspeção do Trabalho para a fiscalização administrativa desses instrumentos, enfocando também a prática da fiscalização trabalhista. Por fim, investigou-se se os Auditores-Fiscais do Trabalho exercem a fiscalização efetiva dos tratados internacionais sobre direitos humanos em matéria trabalhista ratificados pelo Brasil. Para tanto, examinou-se o ementário da Inspeção do Trabalho, utilizado para a fiscalização de empregadores e para a lavratura de Autos de Infração.

Palavras-Chave: Tratados Internacionais sobre Direitos humanos. Inspeção do Trabalho. Ementário.

¹ Auditor-Fiscal do Trabalho. Coordenador Acadêmico da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - ENIT, da Subsecretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, do Ministério do Trabalho e Previdência. Editor-Chefe da Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. Coordenador e professor de cursos da Inspeção do Trabalho. Pós-Graduado em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho (Juspodivm - BA). Pós-Graduado em Inovação e Novas Tecnologias na Educação (ENAP - DF). Graduado em Direito pela Universidade Federal da Bahia.

1 INTRODUÇÃO

O presente artigo analisa a fiscalização administrativa do cumprimento dos tratados internacionais como forma de efetivação do direito fundamental ao trabalho decente no Brasil. Nesse sentido, tem o objetivo de examinar os limites impostos à Inspeção do Trabalho ao fiscalizar a aplicação de tratados internacionais sobre direitos humanos relacionadas ao trabalho no Brasil, além de verificar em que medida esses diplomas normativos são efetivados no ordenamento jurídico nacional.

Ademais, o estudo em comento tem como cerne uma abordagem crítica sobre os procedimentos que devem ser adotados em caso de choque da normativa internacional com as normas infraconstitucionais brasileiras, à luz da decisão do Supremo Tribunal Federal no RE 466.343-1 SP acerca da supralegalidade de tratados internacionais de direitos humanos e da aplicação do princípio da proteção, notadamente por meio da aplicação da norma mais favorável.

Nesse contexto, o estudo proposto guarda relação com o fato de que, apesar de o Brasil ser signatário de diversos desses diplomas internacionais, ainda não foi difundida no país uma cultura jurídica de efetivo cumprimento dessas normas internacionais de proteção ao trabalho.

Essa conjuntura torna-se ainda mais grave por ignorar o mandamento constitucional que assegura a observância dos tratados internacionais de direitos humanos, como também por desrespeitar o caráter supralegal das convenções internacionais em matéria trabalhista, devendo prevalecer inclusive quando contrários à legislação interna.

A temática ora em comento ganha especial importância no contexto de inúmeras revisões normativas sem o compromisso com a fundamentalidade dos direitos sociais e com a sua efetividade, primando pelo desrespeito aos parâmetros constitucionais e internacionais de proteção ao trabalho, e atentando contra o princípio da vedação ao retrocesso social.

Com efeito, o presente artigo busca investigar a importância do respeito e aplicação das normas internacionais em temas relacionados ao trabalho, além de identificar a sua fundamentalidade e sustentáculo constitucional. Para tanto, busca-se analisar criticamente a atuação da Inspeção do Trabalho, órgão constitucionalmente

incumbido da fiscalização da legislação trabalhista no âmbito extrajudicial, que conta, inclusive, com previsão nas normas da Organização Internacional do Trabalho, de modo a garantir a defesa do direito fundamental ao trabalho decente.

Dessa forma, o estudo parte do seguinte problema: Inspeção do Trabalho brasileira fiscaliza plenamente a aplicação dos tratados internacionais de direitos humanos em matéria trabalhista?

Utiliza-se a vertente metodológica *jurídico-sociológica*, pois a pesquisa compreende o fenômeno jurídico no ambiente social mais amplo, analisando as noções de eficiência, eficácia e efetividade das relações entre direito interno, tratados internacionais sobre direito do trabalho, Inspeção do Trabalho e sociedade (GUSTIN, 2006, p. 22).

O método de abordagem adotado na presente pesquisa será o *hipotético-dedutivo*, que parte de um problema, ao qual se oferece uma espécie de solução provisória (hipótese), e, com base na teoria-tentativa, defendida por Karl Popper, passa-se a criticar a solução previamente colocada, buscando eliminar o erro (LAKATOS, 1991, p. 95).

A pesquisa exploratória, na maioria dos casos, utiliza o levantamento bibliográfico e a análise de exemplos que facilitem a compreensão (LAKATOS, 1991, p. 41), como, na pesquisa em comento, a atuação da Inspeção do Trabalho. Assim, para a consecução da pesquisa, será utilizada a pesquisa documental, que, por seu turno, será desenvolvida com base em materiais que ainda não receberam um tratamento analítico, bem como por intermédio de materiais já elaborados, como livros, teses e dissertações, artigos científicos, publicações periódicas, anais de encontros científicos e impressos diversos (GIL, 2002, p. 45).

2 SISTEMÁTICA DE APLICAÇÃO DOS TRATADOS INTERNACIONAIS DE DIREITOS HUMANOS NO BRASIL E SUA DISCIPLINA CONSTITUCIONAL

No âmbito internacional, existe um robusto arcabouço de proteção ao direito humano ao trabalho decente, sendo o seu principal expoente a Organização Internacional do Trabalho – OIT. Esse órgão foi criado pela Conferência de Paz, em 1919, após o fim da Primeira Guerra Mundial, sendo o Brasil um dos membros



fundadores. Em 1944, com o fim da Segunda Guerra Mundial, a OIT adotou a Declaração de Filadélfia que, como anexo à sua Constituição, até hoje constitui a carta de princípios e objetivos da Organização, além de ter servido como referência para a Carta das Nações Unidas (1945) e para a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). Nos mais de 100 anos da OIT, diversos foram os esforços para promover o trabalho digno, em especial por meio de adoção de Convenções e Protocolos em várias matérias relacionadas ao trabalho.

Durante todo esse tempo, outros órgãos internacionais, sensíveis à necessidade de defesa do direito humano ao trabalho decente, também adotaram diplomas normativos. A título exemplificativo, é possível citar o Protocolo Adicional à Convenção Americana sobre Direitos Humanos em Matéria de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Protocolo de San Salvador), no âmbito do Sistema Interamericano de Direitos Humanos, bem como o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, na esfera do Sistema Global de Direitos Humanos.



Essa preocupação no âmbito internacional também foi compartilhada pelo constituinte brasileiro, já que a Constituição da República de 1988, em seu art. 4º, II, consagra a prevalência dos direitos humanos. Além disso o art. 5º, § 2º, estabelece a cláusula de abertura material dos direitos e garantias fundamentais, reconhecendo, portanto, que os tratados internacionais sobre direitos humanos fazem parte do ordenamento jurídico brasileiro e que, portanto, compõem o bloco de constitucionalidade. No § 3º do art. 5º a constituição ainda prevê a possibilidade de tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos terem *status* equivalentes às emendas constitucionais, desde que sejam aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros. Já o § 4º do mesmo artigo afirma que o Brasil se submete à jurisdição de Tribunal Penal Internacional a cuja criação tenha manifestado adesão.

Nesse sentido, a Constituição reconhece que o ordenamento jurídico brasileiro está alicerçado na coexistência entre o sistema jurídico brasileiro e as normas e tratados internacionais ratificados pelo Brasil, conferindo especial importância para aquelas que tutelem direitos humanos.

Flávia Piovesan afirma que os direitos humanos são “uma plataforma emancipatória voltada para a proteção da dignidade humana” (PIOVESAN, 2019, p.

64). No mesmo sentido, Gabriela Neves Delgado menciona que “a dimensão ética dos Direitos Humanos revela-se em plenitude pelas noções de dignidade humana, de cidadania e de justiça social” (DELGADO, 2013, p. 200).

Ao tratar dos direitos humanos, MAZZUOLI (2021, p. 23) ensina que:

Os direitos humanos são, portanto, direitos protegidos pela ordem internacional (especialmente por meio de tratados multilaterais, globais ou regionais) contra as violações e arbitrariedades que um Estado possa cometer às pessoas sujeitas à sua jurisdição. São direitos indispensáveis a uma vida digna e que, por isso, estabelecem um nível protetivo (standard) mínimo que todos os Estados devem respeitar, sob pena de responsabilidade internacional. Assim, os direitos humanos são direitos que garantem às pessoas sujeitas à jurisdição de um dado Estado meios de vindicação de seus direitos, para além do plano interno, nas instâncias internacionais de proteção (v.g., em nosso entorno geográfico, perante a Comissão Interamericana de Direitos Humanos, que poderá submeter a questão à Corte Interamericana de Direitos Humanos).

Dessa forma, direitos humanos estão ligados ao direito internacional público. Isso porque eles são garantidos por normas internacionais, sejam elas convenções, declarações ou tratados celebrados entre Estados com o propósito específico de proteger os direitos das pessoas sujeitas à sua jurisdição (MAZZUOLI, 2021, p. 22). Esses direitos podem ser das mais variadas naturezas, como: os civis e políticos; econômicos, sociais e culturais etc. Para o presente estudo, importa o direito ao trabalho, que está localizado no âmbito dos direitos humanos econômicos, sociais e culturais.

Para que um tratado internacional tenha validade no território nacional, é necessária a manifestação convergente do Poder Executivo e do Poder Legislativo. A apreciação do tratado internacional pelo Congresso Nacional comporta a sua aprovação, com a conseqüente promulgação mediante Decreto Legislativo. O Congresso pode não aprovar a norma internacional, oportunidade na qual fica inviabilizada a ratificação do tratado internacional pelo Chefe do Poder Executivo. O Congresso Nacional poderá, ainda, aprovar em parte o tratado.

Ressalte-se que, em que pese existir uma minoritária concepção monista, acerca da comunicabilidade da ordem interna e do ordenamento internacional, por força do julgamento do RE 466.343-1 SP pelo Supremo Tribunal Federal, o Brasil adota, de forma majoritária, uma concepção dualista, no sentido de que os dois



ordenamentos são distintos. Contudo, isso não quer dizer que não devem ser tratados de forma harmônica e que não devem coexistir e serem observados. Uma vez seguido o rito de aprovação pelo Executivo e pelo Legislativo o tratado internacional deve ser cumprido no ordenamento jurídico brasileiro. E se a norma internacional versar sobre direitos humanos, ela terá *status* supralegal, estando, portanto, hierarquicamente, acima das Leis Federais, mas abaixo da Constituição da República.

Para que não reste qualquer dúvida: uma vez que o tratado internacional sobre direitos humanos é aprovado pelo Executivo e pelo Legislativo e ratificado ele passa a ter força maior que as leis ordinárias, estando em um patamar superior a elas; fica abaixo apenas da Constituição. Dessa forma, havendo um choque entre as disposições constantes em leis brasileiras e aquelas constantes em tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados, essas últimas prevalecerão. Sendo assim, havendo uma colisão entre essas normas, deverá ser aplicada a técnica do controle de convencionalidade. A lei ordinária só prevalece se for mais benéfica ao empregado, em razão do princípio da norma mais favorável.



Dessa forma, considerando essa concepção dualista e a diretriz constitucional de prevalência dos direitos humanos e das normas internacionais, emerge a necessidade de discutir o controle de convencionalidade. Mazzuoli afirma que o controle de convencionalidade das leis, “nada mais é do que o processo de compatibilização vertical (sobretudo material) das normas domésticas com os comandos encontrados nas convenções internacionais de direitos humanos em vigor no Estado” (MAZZUOLI, 2021, p. 22).

Sobre esse instituto jurídico, Rodolfo Pamplona Filho e Matheus Lins Rocha ensinam que o mecanismo do controle de convencionalidade é uma importante ferramenta que deve ser utilizada para que os ordenamentos jurídicos dos Estados possam promover a efetivação dos direitos trabalhistas, bem como dos demais direitos humanos fundamentais (PAMPLONA FILHO; ROCHA, 2018, p. 210-236).

Com efeito, os Poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, devem, obrigatoriamente, zelar pela normatividade e efetividade do cumprimento dos tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro. É necessário lembrar, contudo, que no âmbito do Direito do Trabalho, naturalmente, esse cumprimento deve sempre respeitar o princípio da norma mais favorável.

3 A INSPEÇÃO DO TRABALHO COMO ÓRGÃO DE FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DO ORDENAMENTO JURÍDICO TRABALHISTA

A Inspeção do Trabalho tem previsão na Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, instituída na 30ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho em 1947, na cidade de Genebra, na Suíça, que confere aos Inspectores de Trabalho a função de assegurar a aplicação das disposições legais concernentes às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício das suas profissões, em especial aquelas relativas: à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem-estar, ao emprego das crianças e dos adolescentes e a outras matérias conexas.

No Brasil, essa Convenção foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 24, de 29 de maio de 1956, e promulgada pelo Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Atualmente, em vigência pelo Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019 (BRASIL, 2019), que consolidou atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil.

É possível notar uma preocupação da Convenção 81 com a independência da Inspeção do Trabalho, ao afirmar no seu artigo 6º que “o pessoal da inspeção será composto de funcionários públicos cujo estatuto e condições de serviços lhes assegurem a estabilidade nos seus empregos e os tornem independentes de qualquer mudança de governo ou de qualquer influência externa indevida”.

Seguindo o contexto internacional, a Constituição da República de 1988, com o objetivo de reforçar a diretriz do efetivo acesso dos brasileiros ao direito social ao trabalho decente, no seu art. 21, XXIV, atribuiu à União a competência para organizar, manter e executar a Inspeção do Trabalho.

A transição para a Ordem Constitucional democrática, a partir da promulgação da Constituição Federal de 1988, foi um momento importante para a Inspeção do Trabalho brasileira. Isso porque a competência atribuída à União foi fixada no plano constitucional pela primeira vez, desde a sua criação, ainda com o mero status de “inspeção de fábricas” por meio do Decreto nº 1.313, de 1891 (ASSUMPÇÃO, 2016).

Tal competência é exercida pelos Auditores-Fiscais do Trabalho, que, vinculados diretamente à Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e Previdência, são autoridades integrantes de carreira típica de Estado, cuja organização legal ficou a cargo da Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002. Foi por meio dessa lei que se alcançou a similaridade das denominações entre as fiscalizações federais da Previdência Social, da Receita Federal e do Trabalho (MATTJE; MATTJE, 2017, p. 128-147). Ela ainda conferiu a denominação de Auditores-Fiscais do Trabalho aos membros da Inspeção do Trabalho, conhecidos como Inspetores do Trabalho no âmbito da OIT.

O art. 11 da referida Lei refere-se às atribuições dos Auditores-Fiscais do Trabalho da seguinte forma, *in verbis*:

Art. 11. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional:

I - 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;

II - a verificação dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando a redução dos índices de informalidade;

III - a verificação do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e à contribuição social de que trata o art. 1º da Lei Complementar no 110, de 29 de junho de 2001, objetivando maximizar os índices de arrecadação;

IV - o cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores;

V - o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário;

VI - a lavratura de auto de apreensão e guarda de documentos, materiais, livros e assemelhados, para verificação da existência de fraude e irregularidades, bem como o exame da contabilidade das empresas, não se lhes aplicando o disposto nos arts. 17 e 18 do Código Comercial.

VII - a verificação do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos decorrentes da cota-parte da contribuição sindical urbana e rural.

§1º. O Poder Executivo regulamentará as atribuições privativas previstas neste artigo, podendo cometer aos ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho outras atribuições, desde que compatíveis com atividades de auditoria e fiscalização.

§ 2º. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, no exercício das atribuições previstas neste artigo, são autoridades trabalhistas.

É possível verificar que essas atribuições estão diretamente ligadas à promoção de políticas públicas e ao exercício de funções correspondentes a um poder-dever do Estado. No caso da Auditoria, há relevante importância da sua linha

de atuação, nos mais diversos âmbitos da promoção do direito ao trabalho, como: no combate ao trabalho infantil; na erradicação do trabalho escravo ou análogo ao de escravo; fiscalização do trabalho portuário e aquaviário; na promoção da segurança e saúde no trabalho; ou ainda na arrecadação de recursos para o FGTS e contribuições sociais.

Cabe ressaltar, ademais, que as atribuições da Inspeção do Trabalho impactam direta e positivamente no Sistema de Seguridade Social, com maior projeção na Saúde e Previdência, sendo interesse da sociedade a manutenção de uma força de trabalho produtiva, sadia e que dependa menos da Previdência e dos serviços da Saúde. Assim, além das importantes funções sociais exercidas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho no sentido da inclusão no mercado de trabalho e a promoção do trabalho digno, há uma inegável função arrecadatória nas suas atribuições e, principalmente, a função de evitar que o Estado Brasileiro tenha de destinar mais recursos à Saúde ou à Previdência, para custear benefícios por incapacidade decorrentes de acidentes de trabalho ou do adoecimento ocupacional.

Note-se que o art. 11, §1º da Lei 10.593, de 6 de dezembro de 2002, prevê que o Poder Executivo regulamentará as atribuições privativas previstas no referido artigo, podendo cometer aos ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho outras atribuições, desde que compatíveis com atividades de auditoria e fiscalização. Tendo em vista essa disposição, o quanto previsto no art. 21, XXIV, da Constituição da República de 1988 e na Convenção 81 da OIT, foi editado o Regulamento da Inspeção do Trabalho por meio do Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002 (BRASIL, 2002). O art. 18 desse Decreto dispõe sobre a competência dos Auditores-Fiscais do Trabalho em extenso rol.

A necessidade desse órgão fiscalizatório encontra alicerce no fato de que não há razão de ser em um ordenamento jurídico sem a exigência de sua observância. Dessa forma, o Direito do Trabalho, como parte desse ordenamento jurídico, destinou à Auditoria-Fiscal do Trabalho o papel de zelar pelas leis trabalhistas (MATTJE; MATTJE, 2017, p. 128-147). Fiscalização do Trabalho, dessa forma, consiste em uma ação destinada à verificação da observância das disposições legais sobre condições de trabalho, à orientação das partes envolvidas na relação de trabalho, no que se

refere ao regular cumprimento das normas trabalhistas (MATTJE; MATTJE, 2017, p. 128-147).

Com efeito, considerando as competências previstas na Constituição da República de 1988, na Lei nº 10.593/2002 e no Decreto nº 4.552/2002, com facilidade, é possível perceber que os Auditores-Fiscais do Trabalho têm competência para fiscalizar o cumprimento das leis, acordos coletivos e convenções coletivas de trabalho. Contudo, cabe investigar agora o que mais importa para a presente pesquisa: a competência da Inspeção do Trabalho brasileira para a aplicação direta de normas internacionais.

Nesse sentido, o art. 11, inciso V, da referida Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002 (BRASIL, 2002) que os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional “o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário”. Fica claro, por conseguinte, a intenção do legislador de que a Inspeção do Trabalho dê cumprimento aos diplomas internacionais dos quais o Estado brasileiro seja signatário.

Essa intenção é reiterada no Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002 (BRASIL, 2002), da seguinte forma:

Art. 18. Compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional:

(...)

d) o cumprimento dos acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil;

Dessa forma, é cristalina a possibilidade de os Auditores-Fiscais do Trabalho fiscalizarem os acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário. E não poderia ser diferente, já que não faria sentido que só fosse possível que a fiscalização ocorresse apenas quanto à legislação ordinária, aos acordos coletivos de trabalho e convenções coletivas de trabalho. Isso porque, como exposto no capítulo anterior, os tratados internacionais ratificados pelo Brasil integram o ordenamento jurídico interno e, se versarem sobre direitos humanos, têm *status* superior à Lei, estando abaixo apenas da Constituição. Além disso, se seguirem o rito do art. 5º, § 3º da Constituição Federal de 1988, têm *status* constitucional.

Dessa forma, para que a fiscalização seja efetiva, é necessário que ela ocorra sobre todas as normas de natureza trabalhista que integram o ordenamento jurídico brasileiro, devendo incluir, portanto, os acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil. Não é desnecessário lembrar que, ao ratificar um diploma normativo internacional, a República Federativa do Brasil assume um compromisso perante a comunidade internacional de fazer cumprir as suas disposições concretamente.

Os mencionados diplomas são efetivas normas e, como tal, devem ser cumpridas. Sendo assim, é um poder-dever da Inspeção do Trabalho fiscalizar o cumprimento dos acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, já que essa instituição tem a finalidade de exercer as funções de vigilância e fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho, bem como impor sanções aos infratores, prestar assessoramento e informações aos envolvidos na relação de trabalho (MANNRICH, 1991).

3.1 A ATUAÇÃO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NA PRÁTICA

Uma vez investigada a competência da Inspeção do Trabalho, cabe agora, para responder à pergunta norteadora do presente estudo, analisar como se dá a atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho na prática, para então verificar se as normas internacionais são aplicadas.

De forma simplificada, na sua atuação, os Auditores fiscalizam empregadores de forma impessoal, tomando como parâmetro as disposições normativas do ordenamento jurídico brasileiro e buscando a retificação de situações contrárias à Lei. A Inspeção do Trabalho atua tanto de forma preventiva, instruindo empregados e empregadores, por meio da prestação de informações sobre o correto cumprimento da Lei, quanto de forma repressiva, no caso de descumprimento dos preceitos normativos.

Cabe mencionar que a atuação dos membros da Auditoria-Fiscal do Trabalho é norteadada pelo Direito Administrativo, já que esses são agentes públicos integrantes do Poder Executivo dotados do poder de polícia administrativo, devendo agir para prevenir ou reprimir ilícitos administrativos. Cabe ressaltar que os seus atos

administrativos são dotados de: presunção de legalidade (legitimidade, veracidade); imperatividade (coercibilidade ou poder extroverso); e autoexecutoriedade (executoriedade e exigibilidade).

Os principais instrumentos de atuação da Inspeção do Trabalho, sem prejuízo de outros, são: a lavratura de Autos de Embargo ou Interdição; a lavratura de Notificação de Débito de FGTS e da Contribuição Social – NDFC; e a lavratura de Autos de Infração - AI.

Os embargos e as interdições ocorrem quando presentes circunstâncias caracterizadoras de grave e iminente risco que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador, conforme disciplina da Norma Regulamentadora n.º 03 (BRASIL, 2019). Não têm o caráter punitivo, mas apenas de prevenção de grave e iminente risco. A lavratura de Notificação de Débito de FGTS e da Contribuição Social – NDFC ocorre quando detectados débitos em relação ao FGTS e à respectiva contribuição social, e tem o objetivo de ser o primeiro passo para a cobrança do valor devido.

O embargo, a interdição e a NDFC não impedem, contudo, a lavratura de Autos de Infração, que, por sua vez, são lavrados quando detectadas irregularidades trabalhistas. Em geral, esses documentos fiscais são acompanhados de Autos de Infração. De acordo com o art. 628 da CLT, salvo algumas exceções, notadamente a dupla visita, “a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração” (BRASIL, 1943). O Auto de Infração é, portanto, o documento de constatação da infração ao ordenamento jurídico. Uma vez lavrado, abre-se um processo administrativo no qual é possibilitado ao administrado o contraditório e a ampla defesa; ao final, caso mantido o Auto de Infração, é aplicada uma multa administrativa.

4 ANÁLISE DA SISTEMÁTICA DE FISCALIZAÇÃO DO CUMPRIMENTO DOS TRATADOS INTERNACIONAIS SOBRE DIREITOS HUMANOS RATIFICADOS PELO BRASIL

O Brasil, como uma república democrática relativamente jovem e de tradição jurídica estritamente legalista, ainda não tem consolidado um devido comprometimento com a aplicação plena da Constituição Federal de 1988 e com a sua utilização como parâmetro de filtragem do ordenamento jurídico. Essa conjuntura tem reflexos na aplicação do Direito do Trabalho. Em alguns casos a Consolidação das Leis do Trabalho continua a ser interpretada como se a ordem constitucional não tivesse sido alterada e como se o Brasil não tivesse se redemocratizado; ou seja, ao invés de se interpretar a CLT conforme a nova Constituição, continuou-se a conferi-la o mesmo sentido original, de acordo com a ideologia da Constituição de 1937 (SANTOS, 2021, p. 335-370).

Esse padrão é transposto para a aplicação de normas internacionais, já que apesar de o Brasil ser signatário de diversos diplomas internacionais, ainda não foi difundida no país uma cultura jurídica de efetivo comprometimento com essas normas internacionais de proteção ao trabalho. No presente trabalho, por necessidade de delimitar o objeto da pesquisa, focar-se-á apenas no tema da aplicação das normas internacionais.

Nesse sentido, Valdete Souto Severo (2020, p. 246) afirma que, “no Brasil, ainda não desenvolvemos uma cultura jurídica verdadeiramente comprometida com as normas internacionais de proteção ao trabalho”. A autora defende, ademais, que essa deficiência permanece, apesar da produção de diplomas internacionais ao longo do século XX que impuseram limites ao capital. Segundo ela, apenas em 1988, com a abertura democrática e a nova Constituição, o Brasil se comprometeu com “o caráter fundamental desses direitos, albergando a doutrina que, em nível internacional, reconhece a importância dos parâmetros internacionais de validade desse mínimo que deve estar no fundamento de qualquer estado capitalista”.

Contudo, esse comprometimento não se efetivou plenamente. Essa conjuntura torna-se ainda mais grave por importar no descumprimento do mandamento constitucional que assegura a observância dos tratados internacionais de direitos



humanos, como também por desrespeitar o caráter supralegal das convenções internacionais em matéria trabalhista, as quais devem prevalecer inclusive quando contrárias à legislação interna.

Apesar disso, é importante ressaltar o fato de que cada vez mais os parâmetros internacionais têm sido utilizados em decisões trabalhistas no âmbito judicial. Em algumas decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho é possível verificar uma inicial preocupação em fundamentar, ainda que em alguns casos para afastar o direito, com base em normas da Organização Internacional do Trabalho (SEVERO, 2020, p. 253). Severo elenca alguns exemplos:

Em Agravo interposto no processo ARR - 924-74.2013.5.08.0012, publicado em 06/09/2019, a Ministra Relatora Maria Helena Mallmann salienta que “a OIT aprovou a **Convenção nº 190**, ratificada pelo Brasil em junho de 2019, que é contra a violência e assédio no mundo do trabalho e reconhece que a violência e o assédio alcançam tanto as trabalhadoras, como os trabalhadores e outras pessoas pertencentes a um ou vários grupos vulneráveis ou em situação de vulnerabilidade que sejam afetados de maneira desproporcional pela violência ou assédio no ambiente de trabalho (artigos 6 e 7)”. Com esse fundamento, e reconhecendo que “a vulnerabilidade da trabalhadora é ainda maior por se tratar de empregada terceirizada vítima de assédio sexual por parte de superior hierárquico que é empregado de empresa pública”, a decisão restabeleceu a sentença que havia fixado uma condenação a título de dano moral no valor de R\$ 111.400,00 (cento e onze mil e quatrocentos reais), para o caso de assédio sexual e perseguição no ambiente de trabalho, em razão da recusa em ceder às investidas.

Também é da Ministra Maria Helena Mallmann a decisão proferida no processo RR-1199-15.2010.5.06.0002, publicada em 05/04/2019, na qual ela refere, em caso de trabalhador acometido por doença decorrente do agente etiológico amianto, “cujo prazo de latência é bastante extenso, chegando até a 30 anos”, que a **Convenção 162 da OIT**, aliada à Lei 9055/95, estabelece a necessidade de submissão a exames médicos (incluindo raio-x e espirometria), “além da avaliação clínica, na admissão, periodicamente e pós-demissionais por até 30 anos, em periodicidade determinada pelo tempo de exposição”. Conclui em que casos como esse é “inviável declarar prescrita a pretensão, porque não houve efetiva consolidação das lesões para fins de fixação do marco temporal respectivo”.

No Ag-AIRR-24335-36.2015.5.24.0076, o Ministro Relator Mauricio Godinho Delgado, em decisão publicada em 21/06/2019, mantendo a compreensão de impossibilidade de despedida de empregado doente, refere-se expressamente à Convenção 111 da OIT, que impõe “o rechaçamento a toda forma de discriminação no âmbito laboral”. É também do Ministro Mauricio Godinho Delgado a decisão proferida no RR-588-54.2013.5.04.0021, publicado em 24/05/2019, em que há referência à observância da **Convenção nº 155 da OIT**, “que expressamente estabelece a adoção de

medidas relativas à segurança, à higiene e ao meio ambiente do trabalho” e que em seu artigo 4º “suscita o compromisso, por parte dos Estados-Membros, de adotar medidas necessárias à garantia de trabalho digno, seguro e saudável para os trabalhadores”. A hipótese concreta era de trabalhador sujeito à atividade insalubre e à regime de compensação de jornada. A conclusão foi no sentido de que “a previsão de compensação de jornada deve ser considerada inválida”, porque constatado o trabalho em atividade insalubre, sendo devida a integralidade das horas extras. A decisão afasta, inclusive, a aplicação da súmula 85.
(GRIFOS NO ORIGINAL)

A título exemplificativo, também é possível mencionar as seguintes decisões do TST: nos autos do AIRR-2476-17.2013.5.02.0085, onde o Ministro Relator Cláudio Mascarenhas Brandão, na decisão publicada dia 05/07/2019, buscou fundamentação em Convenção nº 81 da OIT; nos autos do ARR-57462.2013.5.15.0054, o Ministro Cláudio Mascarenhas Brandão fundamenta sua decisão na Convenção nº 155 da OIT; e no processo E-ED-RR - 68-29.2014.5.09.0245, publicado em 26/04/2019, novamente o Ministro Cláudio Brandão utiliza-se das disposições das Convenções 158 e 111 da OIT.

Nota-se, por conseguinte, que a Corte Trabalhista começa a dar os primeiros passos, ainda que tímidos, no caminho da aplicação efetiva das normas internacionais das quais o Brasil é signatário. A rigor, assim fazendo, também está dando efetividade à Constituição Federal de 1988, já que a norma fundamental determina o respeito às convenções internacionais.

Contudo, para a presente pesquisa, é necessário verificar se a Inspeção do Trabalho também segue o caminho da efetiva aplicação das normas internacionais. Ou seja, a Inspeção do Trabalho brasileira fiscaliza plenamente a aplicação dos tratados internacionais de direitos humanos em matéria trabalhista?

No capítulo anterior, tratou-se sobre a competência da Inspeção do Trabalho e sobre a atuação desse órgão na prática. Cabe, portanto, agora, para responder à pergunta anterior, analisar um aspecto específico da atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho, para então verificar se as normas internacionais têm a sua aplicação fiscalizada. Esse aspecto é a lavratura de Autos de Infração e o ementário que dá o respectivo suporte, que direcionam a atuação da Inspeção do Trabalho.

De acordo com o art. 6º da Portaria Nº 667, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência – MTP (BRASIL, 2021), entre os elementos

obrigatórios que um Auto de Infração deve conter estão: “ementa da autuação e seu código”; e “capitulação do fato, mediante citação expressa do dispositivo legal infringido”. A cada Ementa corresponde um código diferente. A ementa é uma descrição da conduta ilícita, elaborada com base no respectivo dispositivo legal infringido.

A seguir alguns exemplos ilustrativos:

Quadro 1

CÓDIGO	EMENTA	CAPITULAÇÃO
000035-3	Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho.	Art. 66 da Consolidação das Leis do Trabalho.
000046-9	Manter empregado trabalhando durante o período destinado ao repouso ou alimentação.	Art. 71, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.
000086-8	Manter empregado trabalhando no período destinado ao gozo de férias.	Art. 129 da Consolidação das Leis do Trabalho.
000091-4	Deixar de conceder férias nos 12 (doze) meses seguintes ao período aquisitivo.	Art. 134, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho.

Fonte: Ementário da Inspeção do Trabalho

Com o objetivo de cumprir esses requisitos, a Inspeção do Trabalho elabora um ementário, no qual estão previstas diversas ementas, com a pretensão de que elas sejam exaustivas para o ordenamento jurídico trabalhista. Vale dizer: o ementário é construído de tal forma que a toda infração trabalhista corresponda uma ementa, já que não é possível lavrar um auto de infração sem ementa. Toda ementa tem um código; além disso, toda ementa tem uma capitulação como base jurídica.

Dessa forma, é possível perceber que o ementário é um ponto norteador para a lavratura de Autos de Infração e que é um documento de tamanho considerável, já que busca abarcar toda a legislação trabalhista, inclusive as normas regulamentadoras. Sendo assim, o exame desse ementário é um bom parâmetro a ser utilizado para verificar se há ou não a fiscalização direta acerca do cumprimento das normas internacionais pela Inspeção do Trabalho.



Até o momento da presente pesquisa, esse ementário não está publicamente disponibilizado por completo em versão atualizada. O ementário de segurança e saúde no trabalho está disponibilizado na Norma Regulamentadora nº 28 (BRASIL, 2020), de forma atualizada. Quanto ao restante do ementário, relacionado à legislação geral do trabalho, esse não está disponibilizado de forma atualizada, já que a última versão pública encontrada é de 2008 (BRASIL, 2008). Há uma versão atualizada em tempo real, contudo disponível apenas para a carreira de auditoria.

No âmbito da presente pesquisa analisou-se tanto o ementário da NR 28 quanto o de legislação geral de 2008. Além disso, tomou-se o cuidado de analisar também o ementário atualizado que não está público. Como resultado de tal pesquisa, chegou-se à conclusão de que não há qualquer ementa desenvolvida com capitulação em normas internacionais. Vale dizer, não foi encontrada sequer uma ementa desenvolvida com base em convenções internacionais e capitulada nesses diplomas. Além disso, durante a análise, não foram encontrados dispositivos da legislação trabalhista interna sem a correspondente ementa.

É possível concluir, por conseguinte, que a Inspeção do Trabalho, potencialmente, fiscaliza toda a legislação interna brasileira. Contudo, é possível concluir, também, que não há a aplicação “direta” de normas internacionais pela Inspeção do Trabalho.

Em uma conclusão apressada poder-se-ia imaginar, portanto, que essas normas internacionais não seriam fiscalizadas. Contudo, essa conclusão estaria equivocada. Isso porque afirmar que “não há a aplicação ‘direta’ das normas internacionais” é diferente de afirmar que “não há a aplicação das normas internacionais”. Isso porque várias disposições da legislação interna brasileira promovem o quanto previsto em normas internacionais. Em alguns casos são similares e em outros casos vão além do mínimo previsto por elas.

Dessa forma, para verificar se a Inspeção do Trabalho aplica plenamente as normas internacionais ratificadas pelo Brasil, é necessário analisar se apenas fiscalizar a legislação interna é suficiente para dar cumprimento aos referidos diplomas internacionais. Assim, se forem encontrados casos em que a legislação interna seja omissa quanto à previsão de uma norma internacional ou que com essa seja

conflitante, seria possível concluir que a fiscalização pela Inspeção do Trabalho da respectiva aplicação não é plena.

Metodologicamente, seria inviável fazer essa análise de forma exaustiva no presente trabalho. Em razão disso, focar-se-á em alguns casos, que são suficientes para responder à questão norteadora da presente pesquisa.

Inicia-se essa investigação pelo trabalho doméstico, cujo contexto teve importante avanço com a Emenda Constitucional n. 72/2013 (BRASIL, 2013) e a Lei Complementar n. 150/2015 (BRASIL 2015), que trouxeram considerável incremento da proteção a essa modalidade de trabalho no Brasil. A esses diplomas soma-se a Convenção Relativa ao Trabalho Digno para as Trabalhadoras e Trabalhadores do Serviço Doméstico, da Organização Internacional do Trabalho, conhecida como Convenção n. 189 da OIT, que entrou em vigor no Brasil em 31 de janeiro de 2019.

A Convenção n. 189, contudo, toca em temas não aventados pelos anteriores diplomas internos, como, por exemplo, o estabelecimento de garantias e proteções aos trabalhadores domésticos migrantes (artigos 8 e 15), como ressaltado por DELGADO (2020, p. 477). Por exemplo, o artigo 8 prevê que trabalhadores domésticos migrantes, que são contratados em um país para prestar serviços domésticos em outro país, devem receber uma oferta de emprego por escrito ou contrato de trabalho, que seja válido no país onde os trabalhadores prestarão serviços. Esses documentos devem incluir as condições de emprego assinaladas no Artigo 7, antes de cruzar as fronteiras nacionais para assumir o emprego sobre o qual a oferta ou o contrato dizem respeito.

Desse modo, o ordenamento jurídico interno é omissos a esse respeito. Veja-se, portanto, que, caso o trabalho doméstico seja fiscalizado apenas com base na legislação interna, a Convenção n. 189 da OIT, que é um tratado internacional sobre direito humano devidamente ratificado e em vigor, não será efetivada na sua plenitude. É possível verificar, por conseguinte, que o e mentário da Inspeção do Trabalho é omissos a esse respeito, devendo ser revisto.

Relevantes incompatibilidades das normas internas com as normas internacionais podem ser encontradas também no contexto de inúmeras revisões normativas sem o compromisso com a fundamentalidade dos direitos sociais e com a sua efetividade, primando pelo desrespeito aos parâmetros constitucionais e



internacionais de proteção ao trabalho, e atentando contra o princípio da vedação ao retrocesso social. Diversos são os exemplos desse movimento, mas aquele mais emblemático é a Lei 13.467/2017 (BRASIL, 2017), pela sua abrangência. Tais incompatibilidades não devem ser ignoradas pela Inspeção do Trabalho, que tem o poder-dever de fiscalizar os tratados internacionais sobre direitos humanos em matéria de Direito do Trabalho ratificadas pelo Brasil.

Diversos autores, como Maurício Godinho Delgado (2018), Gabriela Neves Delgado (2018), Rodolfo Pamplona Filho (2018), Valdete Souto Severo (2020) e Silvio Beltramelli Neto (2017) apontam para a possibilidade de aplicação do controle de convencionalidade a dispositivos inseridos no ordenamento jurídico brasileiro pela reforma trabalhista instituída pela Lei 13.467/2017, bem como em outras situações nas quais a legislação interna brasileira se encontra em desconformidade com os tratados internacionais ratificados pelo Brasil.

Feitas tais considerações, passa-se ao exame do art. 75-D da CLT, que assim prevê:

Art. 75-D. As disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção ou fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do trabalho remoto, bem como ao reembolso de despesas arcadas pelo empregado, serão previstas em contrato escrito.

Ocorre que contrato de trabalho deve dispor sobre a estrutura e a forma de reembolso de despesas do teletrabalho, mas não pode transferir para o empregado seus custos, que devem ser suportados exclusivamente pelo empregador (ANAMATRA, 2017), nos termos do artigo 21 da Convenção 155 da OIT. O referido dispositivo assim dispõe: “Artigo 21 - As medidas de segurança e higiene do trabalho não deverão implicar nenhum ônus financeiro para os trabalhadores”.

Não consta no Ementário da Inspeção do Trabalho disposição que possibilite a lavratura de Auto de Infração caso identificada conduta empresarial no sentido de transferir para o trabalhador o ônus pelo cumprimento das medidas de segurança e higiene do trabalho.

Outro dispositivo digno de menção é o §1º do artigo 510-D da CLT, que dispõe que o membro que houver exercido a função de representante na comissão não poderá ser candidato nos dois períodos subsequentes. Tal previsão, além de violar o

art. 8º, I, da Constituição da República de 1988, contraria as Convenções 98 e 135 da OIT, já que enfraquece a efetividade da representação. Não há no ementário a previsão de ementa que combata essa prática empresarial de vedar a recondução do empregado.

Assim, tendo em vista o quanto examinado no presente capítulo, é possível concluir que os tratados internacionais sobre direitos humanos relacionados ao direito fundamental ao trabalho decente, em alguns casos, têm o seu conteúdo aplicado no Brasil e contam com fiscalização por parte da Inspeção do Trabalho. Contudo, o monitoramento da observância desses diplomas normativos é realizado de forma meramente indireta, ocorrendo apenas nos casos em que a legislação brasileira trata sobre o tema de forma similar.

É necessário reformular o ementário da Inspeção do Trabalho para que passe a prever os casos nos quais os tratados internacionais contenham disposições distintas da legislação interna brasileira. O ementário deve passar a prever, ademais, casos em que há uma disposição em tratados internacionais sobre a qual o ordenamento interno seja omissivo.

Essa é medida que se impõe, principalmente por ser competência dos Auditores-Fiscais do Trabalho fiscalizar “o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário”, nos termos do art. 11, inciso V, da referida Lei nº 10.593 (BRASIL, 2002). Veja-se que a competência fixada pela referida lei não é apenas fiscalização da legislação interna. Se a intenção do legislador fosse a fiscalização apenas da legislação interna, a Lei nº 10.593/2002 não iria prever expressamente a competência para os acordos, tratados e convenções internacionais.

Importante salientar que o cumprimento de obrigações internacionais assumidas pelo Brasil é uma medida que se impõe. Inclusive porque o respectivo descumprimento pode acarretar a responsabilização direta do Estado brasileiro a indenizar o ofendido. A título exemplificativo, quando não observadas as decisões da Corte Interamericana, os Estados membros da Organização dos Estados Americanos podem vir a ser condenados a indenizar aqueles que tiveram seus direitos não reconhecidos no plano interno de cada Estado.



Foi o que ocorreu, por exemplo, no caso *Lagos del Campo contra a República do Peru*, no qual o Estado peruano não respeitou o compromisso que assumiu com as normas internacionais do plano interamericano. Neste caso, o Peru, mais especificamente o seu Poder Judiciário, não assegurou a proteção ao emprego do trabalhador Lagos del Campo. Este, então, processou o Estado peruano perante a Corte Interamericana, que, por sua vez, reconheceu o descumprimento da legislação internacional pertinente e condenou a República peruana a indenizar o demandante, diante da violação do seu direito de proteção ao emprego por parte do Estado (SANTOS, 2019, p. 389).

Sempre que o Estado membro não cumpre a norma internacional, ou viola os precedentes da Corte, ele estará sujeito a uma condenação com o objetivo de reparar a lesão causada à pessoa cujo direito não foi reconhecido no plano interno do país. No caso mencionado, a Corte reconheceu a proteção ao emprego, impondo que o Estado membro deverá providenciar que o empregador reintegre ou indenize o trabalhador despedido arbitrariamente ou sem justa causa, ou o próprio Estado membro poderá ser condenado a indenizar diretamente o trabalhador. Ou seja: ou o empregador responde pelos seus atos, ou o Estado membro pode ser responsabilizado por sua decisão em não condenar o empregador. O Estado nacional, pois, responde pela violação da norma internacional (HITTERS, 2007, p. 203-222), devendo indenizar diretamente o empregado.

Assim, cabe à Inspeção do Trabalho, como órgão do Poder Executivo, buscar a efetiva aplicação dos tratados internacionais sobre direitos humanos e das convenções da Organização Internacional do Trabalho pela Inspeção do Trabalho, analisando-se, para tanto, o respeito à suprallegalidade, como decidido no RE 466.343-1 SP, bem como à sua eficácia paralisante e o princípio *pro homine*. Dessa forma, serão respeitados os preceitos da Constituição Federal de 1988 acerca da fundamentalidade do direito ao trabalho e garantida a sua concretude e o Estado brasileiro agirá proativamente para cumprir os seus compromissos internacionais.

5 CONCLUSÃO

Uma vez que o tratado internacional sobre direitos humanos é aprovado pelo Executivo e pelo Legislativo e ratificado ele passa a ter *status* supralegal, estando em um patamar hierárquico superior a elas; ficam abaixo apenas da Constituição. Dessa forma, havendo um choque entre as disposições constantes em leis brasileiras e aquelas constantes em tratados internacionais sobre direitos humanos ratificados, essas últimas prevalecerão, por meio da aplicação do controle de convencionalidade.

Com efeito, os Poderes Judiciário, Legislativo e Executivo, devem, obrigatoriamente, zelar pela normatividade e efetividade do cumprimento dos tratados internacionais no ordenamento jurídico brasileiro. A lei ordinária só prevalece em relação aos tratados internacionais sobre direitos humanos se for mais benéfica ao empregado, em razão do princípio da norma mais favorável.

Os Auditores-Fiscais do Trabalho tem competência para a fiscalização direta de acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário, já que para que a fiscalização seja efetiva, é necessário que ela ocorra sobre todas as normas de natureza trabalhistas que integram o ordenamento jurídico brasileiro, devendo incluir, portanto, os acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil.

Os tratados internacionais sobre direitos humanos em matéria trabalhista são efetivas normas e, como tal, devem ser cumpridas. Sendo assim, é um poder-dever da Inspeção do Trabalho fiscalizar o cumprimento dos acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil.

Na prática, constatou-se que a fiscalização do ordenamento jurídico trabalhista ocorre apenas por meio da inspeção de itens da legislação interna brasileira. Dessa forma, os tratados internacionais sobre direitos humanos relacionados ao direito fundamental ao trabalho decente, em alguns casos, têm o seu conteúdo aplicado no Brasil e contam com fiscalização por parte da Inspeção do Trabalho. Contudo, o monitoramento da observância desses diplomas normativos é realizado de forma meramente indireta, ocorrendo apenas nos casos em que a legislação brasileira trata sobre o tema de forma similar.

Nos casos em que há divergência de tratamento sobre determinado tema entre os tratados internacionais sobre direitos humanos e a legislação interna, a aplicação e a fiscalização dessa última acaba prevalecendo, em desrespeito ao *status* de supralegalidade daqueles. A desconsideração da normativa internacional também ocorre quando os tratados internacionais versam sobre determinado tema acerca do qual a legislação interna é omissa. Há, portanto, o desrespeito à Constituição da República de 1988 e à autoridade da decisão do Supremo Tribunal Federal no RE 466.343-1 SP.

É necessário reformular o ementário da Inspeção do Trabalho para que passe a prever os casos nos quais os tratados internacionais contenham disposições distintas da legislação interna brasileira. O ementário deve passar a prever, ademais, casos em que há uma disposição em tratados internacionais sobre a qual o ordenamento interno seja omissivo.

Essa é medida que se impõe, principalmente por ser competência dos Auditores-Fiscais do Trabalho fiscalizar “o respeito aos acordos, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário”, nos termos do art. 11, inciso V, da referida Lei nº 10.593, de 06 de dezembro de 2002. Veja-se que a competência fixada pela referida lei não é apenas fiscalização da legislação interna. Se a intenção do legislador fosse a fiscalização apenas da legislação interna, a Lei nº 10.593/2002 não iria prever expressamente a competência para os acordos, tratados e convenções internacionais.

Além disso, foi verificado que é necessário disponibilizar publicamente o ementário da Inspeção do Trabalho de forma atualizada para a sociedade.

Identificou-se que é importante o cumprimento de obrigações internacionais assumidas pelo Brasil, inclusive porque o respectivo descumprimento pode acarretar a responsabilização direta do Estado brasileiro a indenizar o ofendido.

Por fim, concluiu-se que cabe à Inspeção do Trabalho, como órgão do Poder Executivo, buscar a efetiva aplicação dos tratados internacionais sobre direitos humanos e das convenções da Organização Internacional do Trabalho, em respeito à supralegalidade desses diplomas, como decidido no RE 466.343-1 SP, bem como à sua eficácia paralisante e o princípio *pro homine*. Dessa forma, serão respeitados os preceitos da Constituição Federal de 1988 acerca da fundamentalidade do direito ao

trabalho e garantida a sua concretude e o Estado brasileiro agirá proativamente para cumprir os seus compromissos internacionais.

REFERÊNCIAS

ANAMATRA, Associação Nacional do Magistrados da Justiça do Trabalho. 2ª Jornada de Direito Material e Processual do Trabalho. Enunciado 70 Teletrabalho: Custeio de Equipamentos. Brasília. 09 e 10 out. 2017. Disponível em: < <http://www.jornadanacional.com.br/listagem-enunciados-aprovados-vis1.asp> >. Acesso em: 27 jun. 2022.

ASSUMPÇÃO, L. F. Monsores de. *A inspeção do trabalho no Brasil: apontamentos acerca do processo de reconfiguração institucional a partir da Constituição Federal de 1988*. Brazilian Applied Science Review (BASR), v. 2, p. 1269-1279, 2018. Disponível em: < <https://brazilianjournals.com/index.php/BASR/article/view/514> >. Acesso em: 16.03.2022.

ASSUMPÇÃO, L. F. Monsores de. *Redemocratização e transformação da Inspeção do Trabalho no Brasil: alguns aportes sobre eficiência e fragilidades*. Revista Brasileira de Sociologia do Direito, v. 3, n. 1, jan./abr. 2016. Disponível em: < <http://revista.abrasd.com.br/index.php/rbsd/article/view/76> >. Acesso em: 16.06.2022.

BELTRAMELLI NETO, Silvio. A reforma trabalhista e o retrocesso na proteção jurídica da saúde e segurança no trabalho. Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região, n. 51, 2017. Disponível em: < https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/125458/2017_beltramelli_neto_silvio_reforma_trabalhista.pdf?sequence=1&isAllowed=y >. Acesso em 28.05.2022.

BIGNAMI, Renato. *A modernização da Inspeção do Trabalho no Brasil*. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, 2017, p. 282-310. Disponível em: < <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/16> >. Acesso em 15.03.2022.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF, 05 out. 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 18 de março 2022.

BRASIL. Decreto Nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Brasília, DF, 27 dez. 2002. Disponível em: <

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm>. Acesso em: 02 jun. 2022.

BRASIL. Decreto Nº 10.088, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 5 nov. 2019. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm>. Acesso em: 02 jun. 2022.

BRASIL. DECRETO-LEI Nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Brasília, DF, 1º mai. 1943. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm>. Acesso em: 05 jun. 2022.

BRASIL. Ementário. Elementos para Lavratura de Autos de Infração. Brasília, DF, 2008. Disponível em: <http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BCFB3F0F26BE5/pub_ementario_2008.pdf>. Acesso em: 27 jun. 2022.

BRASIL. Lei 13.467, de 13 de julho de 2017. *Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho.* Disponível em: < https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/19173773/do1-2017-07-14-lei-no-13-467-de-13-de-julho-de-2017-19173618>. Acesso em: 18 de março 2022.

BRASIL. Norma Regulamentadora N.º 03. Embargo e Interdição. Brasília, DF, Última modificação: Portaria SEPRT 1068, de 23/09/2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>>. Acesso em: 27 jun. 2022.

BRASIL. Norma Regulamentadora N.º 28. Fiscalização e Penalidades. Brasília, DF, Última modificação: Portaria SEPRT n.º 9.384, de 06 de abril de 2020. Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>>. Acesso em: 27 jun. 2022.

BRASIL. Portaria Nº 667, de 8 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência – MTP. Organização e a tramitação dos processos administrativos de auto de infração e de notificação de débito do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social. Brasília, DF, 8 nov. 2021. Disponível em: <

<https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/mtp-n-667-de-8-de-novembro-de-2021-359094059> >. Acesso em: 27 jun. 2022.

DELGADO, Gabriela Neves; RIBEIRO, A. C. P. C.. *Os direitos sociotrabalhistas como dimensão dos direitos humanos*. Revista do Tribunal Superior do Trabalho, v. 79, p. 199-219, 2013.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: LTr, 2020.

DELGADO, Maurício Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. *A Reforma Trabalhista no Brasil: com os comentários à Lei n. 13.467/2017*. 2. ed. São Paulo: LTr, 2018.

GIL, Antonio Carlos. *Como elaborar projetos de pesquisa*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

GUSTIN, Miracy Brabosa de Sousa. *(Re) pensando a pesquisa jurídica: teoria e prática*. 2. ed. Belo Horizonte: Del Rey, 2006.

HITTERS, Juan Carlos. La responsabilidad del Estado por violación de tratados internacionales. El que “rompe” (aunque sea el Estado) “paga”. *Estudios Constitucionales*, v. 5, n. 1, junio, 2007, p. 203-222. Centro de Estudios Constitucionales de Chile, Universidad de Talca, Santiago, Chile. ISSN 0718-0195. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/820/82050108.pdf>. Acesso em: 30 jun. 2022.

LAKATOS, Eva Maria. *Fundamentos de metodologia científica*. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991

MANNRICH, Nelson. *Inspeção do Trabalho*. São Paulo: LTr, 1991.

MATTJE, Emerson. MATTJE, Daiane. A Auditoria-Fiscal do Trabalho no Brasil em Perspectiva Histórica. *Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho*, 2017, p. 128-147. Disponível em: < <https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/8/9> >. Acesso em 13.03.2022.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *Curso de Direitos Humanos*. 8 ed. São Paulo: Método, 2021.

PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e justiça internacional*. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2019, p. 64.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; ROCHA, Matheus Lins. *O controle de convencionalidade como mecanismo efetivador do direito humano fundamental ao*

trabalho: a sua aplicação no âmbito da reforma trabalhista. Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da Bahia, Salvador, v. 7, n. 10, p. 210-236, out. 2018.

POPPER, Karl Raymund. *Lógica das ciências sociais*. 3. ed. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 2004.

SANTOS, Edilton Meireles de Oliveira A persistente interpretação institucionalista (positivista-nazifascista) no Direito do Trabalho brasileiro. In: NEMER NETO, Alberto et al. *80 anos da Justiça do Trabalho: a democracia e a cidadania à luz da tutela jurisdicional trabalhista*. São Paulo: LEX ; OAB Nacional, 2021. p. 335-370.

_____. *Corte Interamericana de Direitos Humanos e a garantia de emprego no Brasil*. *Revista de Direito Brasileira*, v. 24, p. 378-395, 2019.

SEVERO, Valdete Souto. O Tribunal Superior do Trabalho e a Importância da Aplicação das Normas da Organização Internacional do Trabalho em Tempos de Exceção. In: ROCHA, Cláudio; PORTO, Lorena; ALVARENGA, Rúbia; Pires, Rosemary. *A organização internacional do trabalho: sua história, missão e desafios*. Vol. 1. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020.

ABSTRACT

The present work sought to examine the systematic application of international human rights treaties in Brazil, focusing on the constitutional discipline, in particular, the treatment given by the Federal Supreme Court - STF. After that, sought to analyze the competence of the Labor Inspection for the administrative inspection of these instruments, also focusing on the practice of labor inspection. Finally, it was investigated whether the Labor Inspectors exercise effective supervision of international treaties on human rights in labor matters ratified by Brazil. To this end, the Labour Inspection Enumeration Manual was examined, used for the inspection of employers and for the drawing up of Infraction Notices.

Key words: International Treaties on Human Rights; Labor Inspection; enumeration manual.