



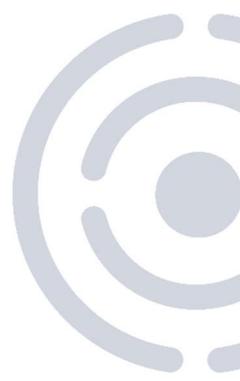
**REVISTA DA**  
**ESCOLA NACIONAL DA**  
**INSPEÇÃO DO TRABALHO**

**ANO 8 - 2024**



# REVISTA DA ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO

# REVISTA DA ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO



---

Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho  
Ano 8, (jan./dez. 2024) – Brasília: ENIT, 2024.

Anual

ISSN: 2594 - 8644

e-ISSN: 2594 - 8628

1. Direito – Periódicos. I. Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – ENIT.  
CDD 340

---

Dados internacionais de catalogação na publicação (CIP)

---

## **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – ENIT**

Ano 8, 2024.

### **Secretário de Inspeção do Trabalho**

Luiz Felipe Brandão de Mello

### **Departamento de Fiscalização do Trabalho (DEFIT)**

Lorena Guimarães Arruda

### **Departamento de Segurança e Saúde do Trabalhador (DSST)**

Rogério Silva Araújo

### **Coordenação Geral de Integração Fiscal**

João Paulo Reis Ribeiro Teixeira

### **Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**

Fabiano Rizzo Carvalho

### **Editor-Chefe**

Felipe Macêdo Pires Sampaio

### **Comissão Editorial**

Alexandre Antonio Bruno da Silva, Ministério da Economia.

Emerson Tyrone Mattje, Ministério da Economia.

Hélio Gustavo Alves, Faculdade de Direito Damásio de Jesus.

Jessé José Freire de Souza, Universidade Federal Fluminense.

João Carlos Relvão Caetano, Universidade Aberta de Lisboa.

José Affonso Dallegrave Neto, Faculdades Integradas Curitiba.

Juraci Mourão Lopes Filho, Procuradoria do Município de Fortaleza.

Leone Pereira da Silva Junior, Damásio Educacional.

Marcelo Fernando Borsio, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Marcelo Lima Guerra, Magistratura do Trabalho.

Margarida Barreto de Almeida, Ministério da Economia.

Ocelio de Jesus Carneiro de Moraes, Magistratura do Trabalho.

Paulo César Baria de Castilho, Centro Universitário de Rio Preto.

Renata Albuquerque Lima, Centro Universitário Christus.

Renato Bignami, Ministério da Economia.

Ricardo Pereira de Freitas Guimarães, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo.

Robson Spinelli Gomes, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO)

Rodolfo Mário Veiga Pamplona Filho, Magistratura do Trabalho.

Sonia Maria José Bombardi, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO)

Tereza Luiza Ferreira dos Santos, Fundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho (FUNDACENTRO)

Willis Santiago Guerra Filho, Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro.

### **Capa e Identidade Visual**

Felipe Macêdo Pires Sampaio

### **Imagem da Capa e das subcapas da Seção de Artigos e de Boas Práticas**

Adobe Stock

---

## **Correspondência**

Escola Nacional da Inspeção do Trabalho  
Esplanada dos Ministérios, Bloco "F" Anexo –  
Ala B - 1º Andar – Sala 176 - CEP: 70.056-900  
– Brasília – DF  
Telefones: (61) 2031-6724  
Email: revista.enit@trabalho.gov.br

Revista distribuída gratuitamente pela Inspeção do Trabalho brasileira, por meio da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho - ENIT.

Para mais informações, acesse:

<https://gov.br/enit>

ou

<https://enit.trabalho.gov.br/revista>

Acesse também o canal da ENIT no YouTube clicando abaixo



ou pelo link:

<https://www.youtube.com/c/ENIT-ESCOLA/>

## COORDENAÇÃO

Felipe Macêdo Pires Sampaio

## AUTORES E AUTORAS

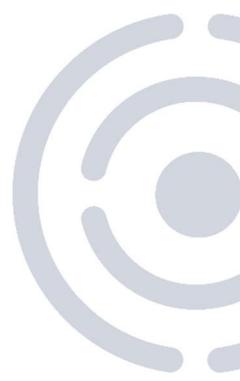
Alexandre Antonio Bruno da Silva  
Ana Luiza Horcades  
Antonio Fojo Costa  
Beatriz Cardoso Montanhana  
Brenno Augusto Freire Menezes  
Bruno Pontes Sales  
Carlos Alberto de Oliveira  
Carlos Fernando Lages Paixão  
Cibele Faustino  
Cristyelle da Silva Batista  
Danilo Short Sotero  
Dercylete Lisboa Loureiro  
Eduarda Tirelli Hennig  
Emerson Victor Hugo Costa de Sá  
Fábio Fraga Gomes Carneiro  
Fernando da Silva  
Fernando Gonçalves Amaral  
Francisco Cristiano Soares Magalhães  
Gabriela de Sampaio Bragança Felício  
Geisa Bezerra Silva  
Guilherme Schuck Candemil  
Isabelly Krystal Souza Chagas  
Jaqueline Guimarães Santos  
João Marcelo Alves Macêdo  
Leonardo Castro Moreira  
Leonardo Lani de Abreu  
Lucilene Pacini  
Maira Vitoria  
Marcos Aurelio Manaf  
Marina Cunha Sampaio  
Pollyanna Reis da Cruz  
Rafael Zan  
Renata M. Namekata  
Sandra Morais de Brito Costa  
Sérgio Augusto Letizia Garcia  
Sílvio José Sidney Teixeira  
Stéfani Clara da Silva Bezerra  
Thaisy Perotto Fernandes  
Vanessa Guimarães  
Wellington Yudji Kaimoti

---

## **PARECERISTAS AD HOC**

Alex Keine de Almeida Sebastião  
Ana Luiza Caldas Horcades  
Diego Azevedo Maia  
Diego Pinto de Barros Leal  
Dulcely Silva Franco  
Edson Luis Bassetto  
Eduardo Baptista Vieira  
Emerson Tyrone Mattje  
Emerson Victor Hugo Costa de Sá  
Jair Teixeira dos Reis  
James Ricardo Ferreira Piloto  
João Victor Maciel de Almeida Aquino  
Leonardo Lani de Abreu  
Luiz Felipe Monsores de Assumpção  
Marcelo Barroso Kümmel  
Marcelo Pinheiro Nascimento  
Matheus Soletti Alles  
Nei Alexandre de Brito Costa  
Robson Heleno  
Stéfani Clara da Silva Bezerra  
Talles Caio Linhares de Oliveira  
Thaisy Perotto Fernandes





**AS OPINIÕES EXPRESSAS NOS TEXTOS PUBLICADOS SÃO DE INTEIRA RESPONSABILIDADE DOS RESPECTIVOS AUTORES E AUTORAS**

**OS ARTIGOS FORAM SELECIONADOS COM BASE NA SUA TECNICIDADE E NÃO REPRESENTAM O POSICIONAMENTO OFICIAL DA ENIT NEM DA INSPEÇÃO DO TRABALHO - SIT**



---



# APRESENTAÇÃO

**Caro leitor,**

A proteção ao trabalho, objeto principal dos estudos publicados nesta Revista, é de inegável importância para aquele que o presta com o objetivo de promover a sua subsistência e ter acesso aos diversos direitos elencados na Constituição da República, nos tratados internacionais e na legislação brasileira. Mas a sua importância não se restringe a uma única face, já que essa proteção é importante também para a sociedade e para a manutenção de uma economia saudável e sustentável.

A respectiva tutela tem o objetivo não só de promover o bem-estar do trabalhador, mas de aumentar a produtividade, a geração de bens e serviços, além da arrecadação do Estado, seja ela direta, como por meio do FGTS, imposto de renda e das contribuições sociais, ou indireta, reduzindo-se a quantidade de acidentes de trabalho, doenças relacionadas ao trabalho e a necessidade de concessão de benefícios previdenciários.

Nesse contexto, a Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho tem por objetivo promover o debate acadêmico, além de fomentar os estudos e o diálogo com a sociedade. Entre os temas tratados encontram-se as novidades doutrinárias, jurisprudenciais e legislativas no âmbito do Direito do Trabalho, do Direito Previdenciário, do Direito Tributário e da Inspeção do Trabalho.

O conteúdo aqui tratado é eminentemente técnico. A tecnicidade de que se reveste essa publicação científica é transparecida desde a escolha e avaliação dos artigos publicados. Isso porque os trabalhos enviados por toda a comunidade acadêmica são submetidos ao sistema de dupla avaliação cega (*double blind review*), na qual os dois avaliadores não sabem a identidade do autor e analisam impessoalmente o mérito do trabalho. A adoção dessa sistemática contribui também para a garantia da distinta qualidade dos trabalhos publicados.

Além do conhecimento técnico relacionado aos temas aqui tratados, com abordagem internacional, constitucional, defesa dos direitos fundamentais e respectivos reflexos previdenciários e tributários, os trabalhos são ricos em experiências práticas de fiscalização do trabalho e de outros atores de relevante importância no cenário nacional.

---

Espero que essa produção seja de grande utilidade ao aperfeiçoamento da Inspeção do Trabalho brasileira, para a proteção ao trabalho decente e para o desenvolvimento econômico e social do Brasil.

Desejo ao caro leitor uma excelente leitura e que a Revista seja um vetor de grande aprendizado, disseminação do conhecimento aqui produzido e da experiência prática dos autores.

**Felipe Macêdo Pires Sampaio**  
Editor-Chefe da Revista da ENIT



# Sumário

## ARTIGOS

- 16** O PAPEL DO ESTADO NA PROTEÇÃO DOS ÓRFÃOS DE BRUMADINHO: UM ESTUDO SOBRE INDENIZAÇÕES E RESPONSABILIDADE SOCIAL  
Alexandre Antonio Bruno da Silva  
Cibele Faustino  
Vanessa Guimarães
- 36** A COMPETÊNCIA EXCLUSIVA DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NA FISCALIZAÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR  
Ana Luiza Horcades  
Renata M. Namekata
- 69** DIREITO À NÃO DISCRIMINAÇÃO ECONÔMICA NO BRASIL E A NOVA LEI DA IGUALDADE SALARIAL - LEI N. 14.611/23  
Antonio Fojo Costa  
Beatriz Cardoso Montanhana  
Sandra Moraes de Brito Costa
- 88** CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE: PELA POSSIBILIDADE IRRESTRITA  
Brenno Augusto Freire Menezes
- 105** RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS POR INFRAÇÃO TRABALHISTA  
Bruno Pontes Sales
- 140** AGRESSÃO A AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO NO FESTIVAL GASTRONÔMICO DE BÚZIOS E O DEVER DO ESTADO DE PROTEÇÃO A SEUS SERVIDORES  
Carlos Alberto Oliveira
- 167** A PREVENÇÃO DE RISCOS LABORAIS NO BRASIL NO CONTEXTO DO TELETRABALHO: ASPECTOS ERGONÔMICOS E O PAPEL DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL  
Danilo Short Sotero
- 190** A EXPOSIÇÃO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE ABATE E PROCESSAMENTO DE AVES A FATORES DE RISCO E SEUS EFEITOS A SUA SAÚDE: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA  
Eduarda Tirelli Hennig  
Fernando Gonçalves Amaral
- 231** AÇÕES DA INSPEÇÃO LABORAL CONTRA O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL (2017-2023)  
Emerson Victor Hugo Costa de Sá
-

**252** **JUSTIÇA SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ABORDAGEM HUMANIZADA**

Gabriela de Sampaio Bragança Felício

**292** **O CETICISMO PROFISSIONAL NO PAPEL DO AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO DE FISCALIZAR A COTA LEGAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL**

Leonardo Castro Moreira  
João Marcelo Alves Macedo  
Jaqueline Guimarães Santos

**326** **ANÁLISE COMPARATIVA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA O TRABALHO INFANTIL NO ESTADO DO ACRE**

Leonardo Lani de Abreu  
Cristyelle da Silva Batista  
Geisa Bezerra Silva  
Isabelly Krystal Souza Chagas

**353** **MEDIDAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO, A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E OS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS EM ACIDENTES DO TRABALHO**

Marcos Aurelio Manaf  
Maira Vitoria

**374** **OS GRILHÕES DA TECNOLOGIA: O DANO EXISTENCIAL E O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO BRASIL NO SÉCULO XXI**

Stéfani Clara da Silva Bezerra  
Francisco Cristiano Soares Magalhães

**403** **O CONTEXTO GLOBAL DO TRABALHO ESCRAVO E NORMATIVAS RECENTES PARA A CARACTERIZAÇÃO E ENFRENTAMENTO DA PROBLEMÁTICA**

Thaisy Perotto Fernandes

## **BOAS PRÁTICAS**

**431** **CAMPANHA NACIONAL PELO TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE**

Dercylete Lisboa Loureiro  
Marina Cunha Sampaio

**455** **OPERAÇÃO IN VINO VERITAS: A ATUAÇÃO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO SETOR VITIVINICULTOR NA SERRA GAÚCHA**

Lucilene Pacini  
Rafael Zan

---

**492** **CURSO DE FORMAÇÃO PARA AUDITORES(AS)-FISCAIS DO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DESENVOLVIDA EM MATO GROSSO E PROPOSTAS PARA UMA NOVA ABORDAGEM NO PLANO NACIONAL**

Sílvia José Sidney Teixeira  
Pollyanna Reis da Cruz  
Fábio Fraga Gomes Carneiro

**517** **FERRAMENTA ELETRÔNICA DE AVALIAÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS NO TRABALHO RURAL PGRTR: IMPACTO REGULATÓRIO NO CURTO PRAZO**

Wellington Yudji Kaimoti  
Guilherme Schuck Candemil  
Sérgio Augusto Letizia Garcia  
Carlos Fernando Lages Paixão  
Fernando da Silva



# ARTIGOS

**ANO 8 - 2024**

# O PAPEL DO ESTADO NA PROTEÇÃO DOS ÓRFÃOS DE BRUMADINHO: UM ESTUDO SOBRE INDENIZAÇÕES E RESPONSABILIDADE SOCIAL

Alexandre Antonio Bruno da Silva<sup>1</sup>  
Cibele Faustino  
Vanessa Guimarães

**SUMÁRIO:** 1. Introdução. 2. Referencial Teórico. 3. Metodologia. 4. Análise e Resultados. 5. Conclusão. Referências.

## RESUMO

Este artigo examina os impactos trabalhistas decorrentes da tragédia de Brumadinho-MG, ocorrida em 2019, e analisa suas implicações socioeconômicas, com foco nas enchentes, situando-as como problemas que exigem uma análise sob uma perspectiva metodológica específica. Ele propõe contextualizar esses eventos como grandes acidentes de trabalho, oferecendo uma análise crítica de seus aspectos trabalhistas. Os casos mais paradigmáticos julgados pela Justiça do Trabalho em matéria de direito ambiental do trabalho serão examinados detalhadamente, com uma abordagem cuidadosa dos fatos e do processo judicial relacionado aos danos ambientais, sociais e coletivos. A conclusão destaca a importância dos direitos humanos a um ambiente de trabalho seguro e saudável, além de alertar para a necessidade de observar as regras de proteção relacionadas a esse tema. O método dedutivo foi adotado para a pesquisa, utilizando a técnica de pesquisa bibliográfica com base na doutrina e na legislação pertinentes. Conclui-se a importância de garantir um ambiente seguro para proteger os direitos dos trabalhadores e o meio ambiente, com ênfase na responsabilização das empresas por acidentes de trabalho, fortalecendo o papel do Judiciário na proteção aos órfãos do acidente de Brumadinho.

---

<sup>1</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego. Doutor em Direito pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2005). Doutor em Política Públicas pela Universidade Estadual do Ceará (2022). Mestre em Direito pela Universidade Federal do Ceará (2001). Mestre em Informática pela Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro (1991). Bacharel em Filosofia pela Universidade do Sul de Santa Catarina (2023). Bacharel em Direito pela Universidade de Fortaleza (1998). Graduado em Processamento de Dados pela Universidade Federal do Ceará (1988). Atualmente é professor do Programa de Mestrado do Centro Universitário Christus, Professor adjunto da Universidade Estadual. Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito Sociais, atuando principalmente nos seguintes temas: filosofia política contemporânea, teoria geral do direito, direitos fundamentais sociais, direito do trabalho, responsabilidade social empresarial e filosofia do direito.



**PALAVRAS-CHAVE:** Tragédia de Brumadinho, impactos trabalhistas, legislação emergencial, desastres naturais, recuperação socioeconômica.

## 1. INTRODUÇÃO

Cinco anos da tragédia de Brumadinho, que não apenas deixou marcas profundas na comunidade local, mas também teve consequências significativas na vida dos órfãos, profundamente impactados pela tragédia. A catástrofe foi desencadeada pelo rompimento da barragem de rejeitos de mineração da Vale, que despejou cerca de 12 milhões de metros cúbicos de rejeitos no meio ambiente (OECD, 2023). Entre as consequências mais dolorosas estão os órfãos deixados pela tragédia, crianças que perderam um ou ambos os pais de forma abrupta e traumática. Este desastre não só expôs a fragilidade das barragens de mineração no Brasil, mas também destacou a necessidade urgente de medidas mais rigorosas de segurança e monitoramento para prevenir futuras tragédias similares.

Este artigo busca investigar os impactos dessa tragédia nos aspectos trabalhistas, abordando os municípios atingidos e indenizações recebidas pelas famílias e a Justiça do trabalho como garantidor destes direitos, a legislação emergencial adotada e as implicações socioeconômicas para os trabalhadores afetados. A análise é baseada em uma revisão abrangente da literatura existente, dados coletados de fontes primárias e secundárias, e uma discussão detalhada dos resultados obtidos.

Diante desse cenário, a Justiça do Trabalho condenou a Vale a pagar R\$ 1 milhão por vítima fatal aos herdeiros dos empregados falecidos, totalizando R\$ 150 milhões (Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região, 2021). Por meio da abordagem deste caso paradigmático da Justiça do Trabalho brasileira – Brumadinho, Minas Gerais - pretende-se discutir os direitos humanos trabalhistas, adotando uma perspectiva interdisciplinar entre o Direito do Trabalho, buscando uma forma de analisar as indenizatórias dos órfãos de Brumadinho.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

Este trabalho explora a questão das indenizações como forma de garantir as famílias dos trabalhadores que foram mortos pelo desastre de Brumadinho, contextualizando-os dentro do conceito abrangente de meio ambiente, conforme definido pela legislação que estabelece a Política Nacional do Meio Ambiente.

A Justiça do Trabalho tem desempenhado um papel crucial na proteção desses órfãos, garantindo indenizações e promovendo a responsabilidade social da empresa responsável. A legislação brasileira tem evoluído para garantir a segurança e a saúde dos trabalhadores, culminando na estatização do seguro de acidentes de trabalho e na cobertura previdenciária para casos de doença, invalidez e morte decorrentes do trabalho. O artigo também discute a definição legal de acidente de trabalho, que abrange diversas situações, como doenças ocupacionais, acidentes por concausa e equiparações legais (BRASIL, 1976).

Destaca-se que o reconhecimento de um acidente de trabalho tem implicações significativas, incluindo estabilidade no emprego, benefícios previdenciários e responsabilidades adicionais para o empregador. O caso do evento em Brumadinho é citado como exemplo paradigmático da defesa dos direitos coletivos e difusos no ambiente de trabalho, ressaltando o papel do Ministério Público do Trabalho e a competência da Justiça do Trabalho para lidar com questões que afetam a coletividade dos trabalhadores, essa ação não somente garante os direitos trabalhistas como também, um fundamento da Constituição, a dignidade da pessoa humana.

## 3. METODOLOGIA

A pesquisa utiliza uma abordagem qualitativa, com análise documental de processos judiciais, decisões, relatórios técnicos e pareceres periciais relacionados ao desastre de Brumadinho. Também são revisados estudos acadêmicos e legislação pertinente sobre a proteção de órfãos e a responsabilidade social das empresas em

casos de acidentes de trabalho. A pesquisa baseou-se na análise documental de processos judiciais, relatórios técnicos e decisões judiciais relacionadas ao rompimento da barragem em Brumadinho.

Foram examinados os argumentos das partes envolvidas, fundamentações jurídicas utilizadas pela magistrada na sentença condenatória do processo de nº: 0010165-84.2021.5.03.0027 de 07/06/2021<sup>2</sup>. Além disso, foi feita uma revisão da literatura jurídica sobre responsabilidade objetiva e indenizações por danos morais em casos de acidentes de trabalho.

#### **4. ANÁLISE E RESULTADOS**

##### **4.1 DEFINIÇÃO LEGAL DE ACIDENTE DE TRABALHO E RESPONSABILIDADE OBJETIVA**

De acordo com o artigo 19 da Lei nº 8.213/91, um acidente de trabalho é definido como aquele que ocorre durante a execução do trabalho a serviço da empresa, ou no desempenho das funções dos segurados especificados no inciso VII do artigo 11 da mesma lei. O acidente deve provocar lesão corporal ou perturbação funcional que resulte na morte, na perda ou redução, permanente ou temporária, da capacidade para o trabalho (Martinez, 2018). Esta legislação busca assegurar que os trabalhadores afetados por acidentes de trabalho recebam a proteção e a assistência necessárias para recuperar a capacidade laborativa ou, em casos mais graves, garantir a compensação financeira justa para eles e seus dependentes, no caso deste artigo, os órfãos de Brumadinho.

A convenção coletiva ou o acordo coletivo de trabalho não podem suprimir ou reduzir o seguro contra acidentes de trabalho, que é de responsabilidade do empregador (Martinez, 2018), enfatiza que este seguro é crucial para proporcionar

---

<https://pje-consulta.trt3.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0010165-84.2021.5.03.0027/1#64ccd89>

[https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticia?\\_s-juridicas/justica-do-trabalho-condena-vale-a-pagar-indenizacoes-a-espolios-e-herdeiros-de-empregados-falecidos-em-brumadinho](https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-o-trt/comunicacao/noticia?_s-juridicas/justica-do-trabalho-condena-vale-a-pagar-indenizacoes-a-espolios-e-herdeiros-de-empregados-falecidos-em-brumadinho)

uma rede de segurança financeira aos trabalhadores, mitigando os impactos econômicos decorrentes de acidentes laborais.

A obrigatoriedade deste seguro visa garantir que, em caso de acidente, o trabalhador ou seus dependentes recebam indenização adequada, cobrindo despesas médicas, perdas salariais e outros danos. O cumprimento desta obrigação pelo empregador é fiscalizado pelo Estado, que pode impor sanções em caso de descumprimento.

O estudo fundamenta-se na teoria da responsabilidade objetiva, conforme prevista no artigo 927 do Código Civil Brasileiro e no artigo 7º, inciso XXVIII, da Constituição Federal de 1988, que dispensa a necessidade de comprovação de culpa quando há risco inerente à atividade desenvolvida. Também é analisada a jurisprudência sobre indenizações por danos morais e materiais em acidentes de trabalho, além do papel dos sindicatos na defesa dos direitos dos trabalhadores e seus dependentes, conforme o artigo 8º, inciso III, da Constituição e o artigo 91 do Código de Defesa do Consumidor.

A análise jurídica do caso envolve conceitos de responsabilidade civil, especialmente a responsabilidade objetiva em acidentes de trabalho, conforme previsto no Código Civil Brasileiro (art. 927) e na Constituição Federal de 1988 (art. 7º, XXVIII). A jurisprudência sobre acidentes de trabalho e indenizações por dano moral também é relevante, especialmente no contexto de tragédias industriais.

#### 4.2 DECISÕES JUDICIAIS E INDENIZAÇÕES

No dia 19 de setembro de 2023, em virtude do desabamento da barragem de Brumadinho, que vitimou fatalmente o irmão dos autores, a sentença julgou parcialmente procedente a demanda para condenar a agravante no pagamento de compensação por danos morais no valor de R\$ 800.000,00 para cada um dos autores, com correção monetária e juros de mora a partir do evento danoso. Em decisão recente, a Terceira Turma do Superior Tribunal de Justiça (STJ) ajustou o valor da indenização por danos morais a ser pago aos irmãos de uma vítima da

tragédia de Brumadinho, ocorrida em 2019. A deliberação se baseou nos valores definidos no Termo de Ajustamento de Conduta (TAC) firmado entre a mineradora Vale S/A, a Defensoria Pública e o Ministério Público de Minas Gerais. A indenização foi estabelecida em R\$ 150 mil para cada irmão da vítima, totalizando R\$ 300 mil, conforme os parâmetros acordados no TAC.

No entanto, a ministra Nancy Andrighi, relatora do recurso da Vale S/A no STJ, destacou que a compensação por danos morais decorrente da morte de um familiar (conhecida como dano moral por ricochete) está relacionada à dor e ao trauma sofridos pelos parentes próximos da vítima. Andrighi ressaltou que o STJ revisa indenizações por danos morais somente quando os valores fixados nas instâncias inferiores são claramente irrisórios ou excessivos.

A jurisprudência do STJ em casos de dano moral por morte de familiar geralmente estabelece valores entre 300 e 500 salários mínimos. Esse parâmetro visa proporcionar uma base estável e coerente para as decisões judiciais, conforme o artigo 926 do Código de Processo Civil.

Diante desses critérios e considerando o TAC, a ministra Andrighi concluiu que a indenização de R\$ 800 mil para cada irmão era desproporcional. Segundo o TAC, os irmãos de pessoas falecidas ou desaparecidas na tragédia de Brumadinho têm direito a uma indenização de R\$ 150 mil cada. Assim, a decisão de ajustar o valor para R\$ 150 mil por irmão não apenas segue a jurisprudência do STJ, mas também reconhece o trabalho da Defensoria Pública e dos demais órgãos envolvidos na função jurisdicional do Estado.

A decisão da Terceira Turma do STJ, portanto, busca equilibrar a reparação justa aos familiares das vítimas com a manutenção de parâmetros estáveis e coerentes na aplicação das indenizações por danos morais, respeitando os acordos firmados e a jurisprudência vigente (STJ, 2024).

Um estudo do Núcleo de Assessoria às Comunidades Atingidas por Barragens (Nacab), analisando 319 processos no Tribunal de Justiça de Minas Gerais (TJMG), descobriu que 75% das decisões foram desfavoráveis aos afetados. Em resposta à CNN, o TJMG afirmou que juízes e desembargadores têm autonomia para determinar



os valores das indenizações de acordo com as circunstâncias de cada caso e os requisitos legais. A Vale comunicou à CNN seu compromisso contínuo com a reparação de Brumadinho, destacando que prioriza as pessoas, as comunidades afetadas e o meio ambiente. A empresa também afirmou que colaborou desde o início das investigações e continuará colaborando. A Vale relatou que desde 2019 mais de 15,4 mil pessoas chegaram a acordos de indenização cível e trabalhista, e que até o momento 68% dos R\$ 37,7 bilhões previstos foram pagos dentro do Acordo Judicial de Reparação Integral (AJRI) CNN,2024).

A fiscalização adequada, especialmente por parte do Comitê de Auditoria, no que diz respeito aos riscos corporativos, incluindo problemas operacionais que podem resultar em desastres como o rompimento de barragens. A omissão nesse aspecto é preocupante, pois demonstra uma lacuna na supervisão interna que poderia ter identificado e mitigado os riscos associados à segurança das barragens (SILVA, 2021). É fundamental que as instituições adotem medidas rigorosas de fiscalização e gestão de riscos para evitar tragédias semelhantes no futuro.

#### 4.3 PAPEL DOS SINDICATOS E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA

O Sindicato dos Trabalhadores na Indústria da Extração de Ferro e Metais Básicos de Brumadinho e Região (Metabase) atuou como parte legítima na defesa dos direitos dos trabalhadores falecidos e seus dependentes. A ação civil pública movida pelo sindicato foi fundamental para assegurar a indenização aos órfãos, destacando a importância da atuação sindical na proteção dos direitos coletivos e individuais<sup>3</sup>.

A magistrada aplicou a responsabilidade objetiva, com base no alto grau de risco inerente à atividade mineradora da Vale. A análise dos relatórios técnicos e

---

<sup>3</sup> Os casos Mariana e Brumadinho são paradigmáticos por firmar a defesa de direitos coletivos e difusos no âmbito do ambiente laboral, notadamente o reconhecimento do papel do Ministério Público do Trabalho na tutela de interesses que envolvam a coletividade dos trabalhadores e a fixação da competência material da Justiça do Trabalho (SOUZA, 2023).

periciais revelou que a empresa tinha conhecimento das fragilidades estruturais da barragem e das potenciais consequências de um rompimento, mas não adotou medidas suficientes para prevenir o acidente. Isso configurou negligência e omissão culposa da mineradora.

A análise dos relatórios técnicos e periciais demonstrou que a Vale tinha conhecimento das fragilidades estruturais da barragem e das potenciais consequências de um rompimento. A negligência da empresa em adotar medidas preventivas adequadas configura uma violação grave de responsabilidade social, reforçando a necessidade de rigor na segurança do trabalho.

A condenação de R\$ 1 milhão por vítima fatal reflete o reconhecimento do dano-morte sofrido pelos familiares dos empregados falecidos. O valor total de R\$ 150 milhões será atualizado monetariamente e acrescido de juros de mora a partir da sentença, conforme determinado pela juíza. Essa indenização visa compensar os herdeiros pelo sofrimento e perda irreparável causada pelo desastre. O conceito de meio ambiente abarca um sistema composto por elementos que interagem entre si, fornecendo suporte e habitat para todas as formas de vida, incluindo a espécie humana, que influencia e é influenciada por esse sistema. Nesse contexto, é importante considerar não apenas as dimensões natural, artificial e cultural, mas também o ambiente de trabalho como parte integrante do meio ambiente (adaptado de FELICIANO, 2019).

A mineradora depositou, no dia 2 de agosto de 2019, R\$ 400 milhões em uma conta da Justiça do Trabalho para pagar uma indenização por dano moral coletivo devido ao rompimento da barragem da mina Córrego do Feijão. O acordo prevê que mãe, pai, filhos, cônjuge ou companheiro de vítima do rompimento da barragem de Brumadinho vão receber R\$ 700 mil cada e irmãos de trabalhadores falecidos terão direito a indenização de R\$ 150 mil (VALE, 2021). Segundo o Observatório Nacional (CNJ, [2021]), [...] dos R\$ 700 mil, R\$ 500 mil são referentes a indenização por danos morais e os R\$ 200 mil a título de seguro adicional por acidente de trabalho. No caso dos irmãos, o valor se refere a dano moral. O acordo também prevê indenização por danos materiais, para restaurar a renda mensal das famílias dos trabalhadores falecidos. Para isso, o dependente terá direito a receber uma pensão mensal vitalícia



até os 75 anos, que é a expectativa de vida do brasileiro, de acordo com o IBGE. No entanto, o valor mínimo que os dependentes terão direito é de R\$ 800 mil, mesmo que a renda do trabalhador não somasse esse valor se ele tivesse completado os 75 anos de idade. Os interessados podem solicitar o pagamento antecipado da indenização, em parcela única, desde que aplicado o deságio de 6% ao ano.

A Vale defendeu-se alegando impossibilidade de responsabilização objetiva e falta de culpa no acidente. No entanto, a juíza destacou que a atividade mineradora, por sua natureza, implica riscos elevados, atraindo a responsabilidade objetiva. Além disso, as evidências demonstraram que a empresa tinha conhecimento dos riscos e falhou em adotar medidas preventivas adequadas.

#### 4.4 Impacto na Vida dos Órfãos e as Repercussões trabalhistas

As indenizações concedidas pela Justiça do Trabalho têm um impacto significativo na vida dos órfãos, proporcionando recursos para sua manutenção, educação e desenvolvimento. No entanto, o suporte emocional e psicológico também é crucial para ajudá-los a superar o trauma da perda. A Justiça do Trabalho, juntamente com outras instituições, pode desempenhar um papel importante na coordenação de assistência abrangente para essas crianças.

Após cinco anos da tragédia que assolou Brumadinho, as marcas do desastre ainda são profundas e visíveis na vida dos moradores e na paisagem local. Desde então, a comunidade de Brumadinho e áreas circunvizinhas têm lutado para se reerguer, enfrentando desafios emocionais, econômicos e ambientais sem precedentes. O impacto da tragédia vai além dos danos materiais e ambientais, deixando cicatrizes profundas nas vidas daqueles que perderam entes queridos, suas casas, meios de subsistência e esperança no futuro.

A tragédia de Brumadinho deixou cicatrizes profundas não apenas na paisagem física, mas também nas vidas das crianças que perderam seus entes queridos. Segundo Rodrigo Chaves Nogueira, psicólogo da equipe de saúde mental de Brumadinho, as crianças enfrentam desafios únicos após uma tragédia como essa. Suas vivências próprias muitas vezes não são compreendidas racionalmente,

o que pode levar a uma incapacidade de expressar adequadamente seus sentimentos.

Esse desconforto emocional pode se manifestar de várias formas, sendo a depressão um dos sintomas mais preocupantes. “As crianças têm vivências próprias e muitas vezes não conseguem elaborar racionalmente o que estão sentindo, começam a adoecer. Muitas vezes o sintoma da depressão é uma irritabilidade constante e um isolamento” (EL PAIS, 2020).

Apesar da importância desse apoio, a falta de transparência por parte da mineradora Vale em relação ao número de órfãos menores de idade da tragédia é preocupante. Em um momento de crise como este, é essencial que todos os envolvidos, incluindo autoridades locais, organizações não governamentais e a própria empresa responsável, trabalhem juntos para garantir que as crianças de Brumadinho recebam o suporte necessário para se recuperarem emocionalmente e reconstruírem suas vidas. Essa é uma responsabilidade coletiva que não pode ser negligenciada.

Um aspecto emblemático desse processo de reconstrução é o que foi chamado de "bolsa Vale", uma referência à empresa responsável pela barragem que se rompeu. Essa expressão denota a dependência econômica de muitas famílias em relação às indenizações e auxílios financeiros concedidos pela Vale como forma de compensação pelos danos causados (Folha, 2024). No entanto, apesar dos recursos financeiros fornecidos pela empresa, a comunidade enfrenta desafios persistentes, como a reconstrução de infraestruturas danificadas, a restauração do meio ambiente degradado e, sobretudo, a superação do trauma emocional e psicológico, nesse trabalho, em foco, os órfãos das vítimas.

Além disso, persistem questionamentos sobre a responsabilidade da Vale e a adequação das indenizações concedidas às vítimas e suas famílias. O processo de reparação não se limita apenas à compensação financeira, mas também envolve a garantia de justiça, transparência e responsabilização das partes envolvidas. Nesse sentido, é crucial que as autoridades, empresas e organizações governamentais continuem trabalhando em conjunto para promover uma reconstrução verdadeiramente sustentável e inclusiva, que respeite os direitos das comunidades

afetadas, preserve o meio ambiente e promova a resiliência e a dignidade dos sobreviventes.

A atuação incansável do Ministério Público do Trabalho (MPT) na tragédia de Brumadinho tem sido marcada por uma diretriz clara: coletivizar a demanda em prol dos trabalhadores afetados e suas famílias. Diante do contexto desafiador, o MPT orientou firmemente os familiares dos trabalhadores falecidos a não negociarem diretamente com a Vale, empresa envolvida no desastre, e a permanecerem representados nas ações coletivas movidas pelo MPT e pelos sindicatos contra a empresa. O desastre de Brumadinho, marcado pelo rompimento da barragem em 2019, expõe de forma dolorosa as consequências da modernidade líquida descrita por Bauman. Onde a liberdade é celebrada como um valor supremo, as vítimas, especialmente os órfãos, são deixadas à própria sorte, perdidas em meio à impotência e à insegurança. O autor, descreve essa era como um tempo de individualização extrema, onde cada um é responsável por si mesmo, e a solidariedade é relegada ao segundo plano. Os afetos tornam-se frágeis e descartáveis, em uma sociedade que valoriza mais a exposição pública das questões privadas do que o interesse genuíno pelo bem-estar do próximo (Bauman, 2001).

Nos não-lugares da modernidade líquida, como Brumadinho após a tragédia, os órfãos ficam à deriva, sem o suporte emocional e material necessário para reconstruir suas vidas. A falta de uma rede de apoio sólida agrava ainda mais sua situação, enquanto a exposição midiática transforma suas dores em espetáculo, distanciando-as cada vez mais da empatia real. Assim, o descaso com os órfãos de Brumadinho não é apenas uma questão local, mas um reflexo dos valores distorcidos de uma sociedade líquida que prioriza o individualismo em detrimento da solidariedade e da responsabilidade coletiva. Enquanto isso, o peso da tragédia continua a recair sobre aqueles que mais vulneráveis são, deixando-os à mercê de um sistema que pouco se importa com seu sofrimento.

Mesmo o acesso à justiça seja aceito como um direito social, nas sociedades modernas o conceito “efetividade”, é algo vago. As diferenças entre as partes, jamais poderão ser erradicadas, sendo a saída tentar diminuir esses obstáculos para obter acesso a justiça mais seguro para todos (CARPPELLETT; GARTH, 1989).

O acesso à justiça é fundamental para garantir a reparação adequada às vítimas e responsabilizar os envolvidos no rompimento da barragem de Brumadinho. Nesse contexto, o Ministério Público do Trabalho (MPT) desempenhou um papel crucial, atuando incansavelmente na defesa dos direitos dos trabalhadores afetados e de suas famílias.

#### 4.5 AÇÃO DO MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO

Compreendendo a urgência da situação, o MPT considerou crucial a concessão de indenizações emergenciais às famílias, visando evitar que enfrentassem necessidades financeiras imediatas e, conseqüentemente, se tornassem vulneráveis a possíveis acordos individuais propostos pela Vale. Atendendo a essa demanda, a 5ª Vara do Trabalho de Betim determinou o pagamento, pela companhia, dessas indenizações emergenciais. Além disso, o MPT moveu uma ação civil pública exigindo indenização por danos morais coletivos e, individualmente, indenização por danos materiais e morais para as famílias afetadas. Ignorando as disposições da Reforma Trabalhista, que estabelece limites para os valores de indenização por danos morais, o MPT propôs inicialmente 2 milhões de reais de indenização para cada família, buscando garantir uma compensação justa e adequada para as vítimas.

Após negociações e pressões, a Vale acabou depositando, em agosto de 2019, R\$ 400 milhões em uma conta da Justiça do Trabalho para pagar uma indenização por dano moral coletivo decorrente do desastre. O acordo estabeleceu valores individuais para os familiares das vítimas, com R\$ 700 mil destinados a cada cônjuge, filho e irmão de trabalhadores falecidos. Desse montante, R\$ 500 mil são referentes a indenização por danos morais e R\$ 200 mil a título de seguro adicional por acidente de trabalho. Além disso, o acordo previu indenizações por danos materiais, com a concessão de uma pensão mensal vitalícia até os 75 anos de idade dos dependentes, garantindo a restauração da renda mensal das famílias afetadas. Mesmo que a renda do trabalhador não atingisse o valor estabelecido, os dependentes teriam direito a um mínimo de R\$ 800 mil.

Compreendendo a urgência da situação, o MPT considerou crucial a concessão de indenizações emergenciais às famílias, visando evitar que enfrentassem necessidades financeiras imediatas e, conseqüentemente, se tornassem vulneráveis a possíveis acordos individuais propostos pela Vale. Atendendo a essa demanda, a 5ª Vara do Trabalho de Betim determinou o pagamento, pela companhia, dessas indenizações emergenciais.

A responsabilidade civil é um tema positivado no ordenamento jurídico brasileiro, sendo regulamentada pelo art. 927 do Código Civil, que estabelece a obrigação de reparação por atos ilícitos que resultem em danos a terceiros. No âmbito do direito do trabalho, a Constituição Federal prevê o direito dos trabalhadores a receberem seguro contra acidentes de trabalho, atribuindo essa responsabilidade ao empregador. Embora a legislação constitucional aponte para uma responsabilidade subjetiva do empregador em casos de acidentes de trabalho, há também a possibilidade de reconhecimento da responsabilidade objetiva com base no parágrafo único do art. 927 do Código Civil.

O entendimento do Supremo Tribunal Federal, conforme a tese de Repercussão Geral nº 932, também reconhece a constitucionalidade da responsabilização objetiva do empregador. Isso significa que o empregador pode ser responsabilizado objetivamente nos casos em que a atividade desenvolvida apresente riscos superiores aos inerentes a outras atividades econômicas. No tocante ao meio ambiente do trabalho, os princípios ambientais de prevenção, precaução e do poluidor-pagador devem ser observados. A degradação do ambiente laboral impõe ao empregador a responsabilidade civil objetiva, conforme previsto na Constituição Federal e na Lei da Política Nacional do Meio Ambiente.

O desempenho de atividades nocivas muitas vezes está associado à danosidade sistêmica, que perpetua a distribuição discriminatória dos riscos ambientais, caracterizando a injustiça ambiental. O rompimento das barragens em Mariana e Brumadinho exemplifica essa injustiça, evidenciando a negligência de medidas preventivas em prol da maximização dos lucros, em detrimento da segurança dos trabalhadores e da população local.



Essas tragédias destacam a necessidade de debater a responsabilidade civil do empregador pelos danos causados e o valor das indenizações em ações trabalhistas individuais e coletivas. É imprescindível buscar medidas que garantam a segurança dos trabalhadores e a preservação do meio ambiente laboral, combatendo assim a injustiça ambiental e promovendo uma cultura empresarial pautada na responsabilidade social e ambiental. A atuação do Ministério Público do Trabalho (MPT) na tragédia de Brumadinho demonstra a importância de uma abordagem coletiva na busca por justiça para os trabalhadores afetados e suas famílias. O MPT coordenou esforços para garantir que os familiares das vítimas não negociassem diretamente com a empresa responsável, Vale, e permanecessem representados em ações coletivas. Além disso, o MPT pressionou pela concessão de indenizações emergenciais, visando evitar vulnerabilidades financeiras e acordos individuais desvantajosos.

#### 4.6 A RELEVÂNCIA DO PAPEL DOS AUDITORES FISCAIS DO TRABALHO: O EXEMPLO DO DESASTRE DA BARRAGEM DE BRUMADINHO

O relatório realizado pelos auditores nos últimos anos antes da tragédia de Brumadinho advertiu sobre o risco de deslizamentos. Mesmo com essa advertência prévia de que o local era de alto risco, houve discordância em interromper as atividades, resultando na continuação do trabalho em condições de risco. Contudo, tendo em vista o relatório realizado pela equipe de 8 auditores, o documento de 400 páginas, descrevendo as causas do acidente, tornou-se necessário nos processos de indenizações (G1, Minas Gerais, 2019).

Os relatórios detalhados pelos auditores fiscais do trabalho demonstram inequivocamente a responsabilidade direta da Vale do Rio Doce pelo rompimento da barragem em Brumadinho. As distorções nos cálculos dos fatores de segurança, o desconhecimento da geologia local, as operações irregulares no lançamento de rejeitos e na largura de praia, o sistema de drenagem insuficiente e mal-conservado, a demora no rebaixamento efetivo da linha freática, a existência de anomalias recorrentes, as falhas nos planos de emergência, a auscultação deficiente e a gestão precária de segurança e saúde no trabalho são evidências claras de negligência e

má gestão. O acúmulo inadequado de rejeitos, agravado pela falta de drenagem adequada desde a construção da barragem em 1976, reforça a responsabilidade da Vale, configurando provas substanciais para as indenizações devidas às vítimas da tragédia, especialmente aos órfãos de Brumadinho (G1, Minas Gerais, 2019).

Diante desses desafios, é essencial promover debates sobre a responsabilidade civil do empregador e o valor das indenizações em ações trabalhistas individuais e coletivas. A busca por medidas que assegurem a segurança dos trabalhadores e a proteção do meio ambiente laboral é crucial para combater a injustiça ambiental e promover uma cultura empresarial baseada na responsabilidade social e ambiental.

## **5. CONCLUSÃO**

Ao analisarmos detalhadamente os ocorridos em Brumadinho, examinamos os fatos e a trajetória procedimentos judiciais dessas ações na esfera da Justiça do Trabalho, avaliando os princípios fundamentais contribuiu para garantir aos órfãos vítimas reais do acidente de trabalho em Minas Gerais.

Diante das análises realizadas, conclui-se que o cerne da afirmação judicial dos direitos humanos, nos casos estudados, seria a garantia de um ambiente de trabalho seguro, saudável, adequado e equilibrado. Esses casos devem ser encarados como pontos de inflexão na jurisprudência dos Direitos Humanos pela Justiça do Trabalho, evidenciando uma política trabalhista que carece de um mínimo de respeito pela dignidade humana.

Em ambos os casos, testemunhamos graves danos ambientais, trabalhistas e previdenciários decorrentes do desequilíbrio no ambiente laboral, o que ressalta a importância do conceito de danosidade sistêmica e da responsabilização civil objetiva. Isso impõe ao empregador a obrigação de reparar os danos causados por sua atividade, independentemente de culpa ou dolo.



Essas lições são fundamentais não apenas para a garantia dos direitos dos trabalhadores, mas também para a preservação do meio ambiente e a promoção de uma cultura empresarial que priorize a segurança, a saúde e o respeito à vida em todas as suas formas. A atuação da Justiça do Trabalho na proteção dos órfãos de Brumadinho exemplifica a importância do sistema judiciário na promoção da justiça social e na defesa dos direitos dos mais vulneráveis. A condenação da Vale S.A. não apenas assegura a reparação financeira dos danos, mas também reforça a responsabilidade social das empresas em garantir a segurança e o bem-estar de seus trabalhadores.

O caso de Brumadinho serve como um marco na jurisprudência brasileira, destacando a necessidade de políticas rigorosas de segurança no trabalho e de mecanismos eficazes para a proteção dos dependentes das vítimas de acidentes de trabalho. A justiça social, promovida através de decisões judiciais como esta, é essencial para construir uma sociedade mais justa e solidária, onde os direitos dos trabalhadores e seus familiares são respeitados e protegidos. A condenação da Vale S.A. pela Justiça do Trabalho a pagar indenizações de R\$ 1 milhão por vítima fatal aos herdeiros dos empregados falecidos em Brumadinho representa um marco significativo na responsabilização de empresas por acidentes de trabalho. A decisão reforça a aplicação da responsabilidade objetiva em atividades de alto risco e destaca a importância da atuação sindical na defesa dos direitos dos trabalhadores.

A análise jurídica do caso evidencia a negligência da Vale em não prevenir o rompimento da barragem, mesmo tendo conhecimento dos riscos. A indenização por danos morais busca reparar, ao menos parcialmente, o sofrimento das famílias das vítimas, reafirmando a necessidade de rigor na segurança do trabalho e na proteção dos direitos humanos em atividades econômicas.

A legislação brasileira sobre acidentes de trabalho, tem como objetivo principal proteger os trabalhadores contra os riscos e incertezas inerentes às atividades laborais. A introdução do trabalho intermitente trouxe novos desafios, mas as garantias legais de estabilidade e o seguro contra acidentes continuam a ser pilares fundamentais da proteção trabalhista. É necessário que empregadores e empregados compreendam e respeitem essas normas para promover um ambiente de trabalho



seguro e justo. O acesso à Justiça desse grupo vulnerável, foi essencial para garantir que as comunidades atingidas tivessem voz no processo e fossem devidamente representadas diante das instituições judiciais. Essas iniciativas demonstram a importância do engajamento ativo das instituições e da sociedade civil na busca por justiça e reparação diante de tragédias como a de Brumadinho.

## REFERÊNCIAS

ALVES, Giselle Borges. Danos futuros na responsabilidade civil por desastres ambientais. **Direito e Cidadania**, v. 3, n. 1, 2019. Disponível em: <http://revista.uemg.br/index.php/direitoecidadania/article/view/3615/2040>. Acesso em: 25 mai. 2024

Bauman, Z. (2001). **Modernidade líquida**. Rio de Janeiro: Zahar.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Organizado por Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990. 168 p. (Série Legislação Brasileira). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm#>](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm#>). Acesso em: 23 mai. 2023.

BRASIL. **Dispõe sobre o seguro de acidentes do trabalho a cargo do INPS e dá outras providências**. Lei nº 6.367, de 19 de outubro de 1976. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l6367.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6367.htm). Acesso em: 19 maio 2024.

BRASIL. **Medida Provisória nº 808**, de 14 de novembro de 2017. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e dá outras providências. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Poder Executivo, DF, 14 nov. 2017.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.406**, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil, Poder Executivo, Brasília, DF, 11 jan. 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406.htm). Acesso em: 30 maio 2024.

BRASIL. **Lei nº 6.938**, de 31 de agosto de 1981. Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 set. 1981.

BRASIL. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da

Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 jul. 1991.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. **Súmula Vinculante nº 932**. Disponível em: <<http://www.stf.jus.br/portal/jurisprudenciaRepercussao/verAndamentoProcesso.asp?incidente=5308171&numeroProcesso=121087&classeProcesso=RE>>. Acesso em: 10 maio 2024.

**CAPPELLETTI, M.; GARTH, B. Acesso à Justiça**: Trad. Ellen Gracie Northfleet. Porto Alegre: Fabris, 1988, p. 168.

CNJ - CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Observatório Nacional**. Disponível em: <<https://www.cnj.jus.br/pesquisas-judiciarias/observatorio-nacional/serie-historica-de-acidentes-de-trabalho/>>. Acesso em: 10 maio 2024.

CNN Brasil. (2024, janeiro 25). **5 anos de Brumadinho**: o que houve com os envolvidos no rompimento da barragem. Recuperado de <https://www.cnnbrasil.com.br/nacional/5-anos-de-brumadinho-o-que-houve-com-os-envolvidos-no-rompimento-da-barragem/>>. Acesso em: 30 maio 2024.

El País. (2020, 19 de setembro). **Filhos e órfãos de Mariana e Brumadinho enfrentam a infância interrompida por tragédias que não acabaram**. Recuperado de: <https://brasil.elpais.com/brasil/2020-09-19/filhos-e-orfaos-de-mariana-e-brumadinho-enfrentam-a-infancia-interrompida-por-tragedias-que-nao-acabaram.html>

FELICIANO, Guilherme; PASQUALETO, Kerlynn. Responsabilidade Civil do Empregador por Acidente do Trabalho: análise crítica do artigo 927 do Código Civil. **Revista de Direito Sanitário**, São Paulo, v. 17, n. 3, p. 179-198, 2017.

FELICIANO, G. G.; PASQUALETO, O. Q. F. Meio ambiente laboral equilibrado: análise do caso Brumadinho. **Veredas do Direito**, Belo Horizonte, v. 16, n. 36, p. 191-216, set/dez. 2019. Disponível em: <http://www.domhelder.edu.br/revista/index.php/veredas/article/view/1556>. Acesso em: 30 MAI. 2024.

Folha de S.Paulo. (2024, 10 de janeiro). Brumadinho vive do 'bolsa Vale' após 5 anos da tragédia. Recuperado de <https://www1.folha.uol.com.br/redesocial/2024/01/> >. Acesso em: 25 jun. 2024.

**G1. Brumadinho: relatório aponta fatores que contribuíram para rompimento de barragem**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/mg/minas-gerais/noticia/2019/09/25/brumadinho-relatorio-aponta-fatores-que-contribuiram-para-rompimento-de-barragem.ghtml>>. Acesso em: 25 jun. 2024.

JUSTIÇA do Trabalho condena Vale a pagar indenizações de R\$ 1 milhão a herdeiros de empregados falecidos em Brumadinho. Publicado: 10/06/2021 às 18h36. Modificado: 10/06/2021. Disponível em: <<https://portal.trt3.jus.br/internet/conheca-otr3/comunicacao/noticias-juridicas/justica-do-trabalho-condena-vale-a-pagar-indenizacoes-a-espolios-e-herdeiros-de-empregados-falecidos-em-brumadinho>>. Acesso em: 24 maio 2024.

MARTINEZ, L. **Reforma Trabalhista**: entenda o que mudou CLT comparada e comentada. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2018. E-book.

TERMO de Transação e Ajustamento de Conduta (TTAC). Disponível em: <<http://www.mpf.mp.br/mg/sala-de-imprensa/docs/ttac-barragem-samarco.pdf>>. Acesso em: 10 maio 2024.

RECURSOS Hídricos e Desastres Ambientais. Disponível em: <<http://www.recursohidricos.org/>>. Acesso em: 10 maio 2024.

SOUZA, André Torres Pinheiro de; ALVES DE PAULA, Ana Cristina; BORGES, Daniel Damasio. OS CASOS MARIANA E BRUMADINHO: análise crítica dos aspectos trabalhistas e previdenciários dos grandes acidentes de trabalho. **Revista do Direito Público**, Londrina, v. 18, n. 2, p. 80-100, ago.2023. DOI: 10.5433/24157-108104-1.2023v18n2p.80.ISSN: 1980-511X  
SILVA, Carlos Gustavo Fernandes da; ALMEIDA, Guilherme Alves. Responsabilidade Civil Ambiental: Uma abordagem multidisciplinar. São Paulo: Atlas, 2019.

SILVA, Alexandre Antonio Bruno da; GO, Augustin; MOREIRA, Roberta Pessoa. O desastre ambiental de Brumadinho: por uma nova composição de forças para a defesa ambiental. **Revista Brasileira de Estudos Políticos\***, Belo Horizonte, n. 123, p. 49-83, jul./dez. 2021. DOI: 10.9732/2021.V123.925.

OECD. APÓS 4 anos de rompimento da barragem da Vale, em Brumadinho, rio Paraopeba segue sem data para a descontaminação. Disponível em: <<https://oeco.org.br/reportagens/apos-4-anos-de-rompimento-da-barragem-da-vale-em-brumadinho-rio-paraopeba-segue-sem-data-pra-descontaminacao/>>. Acesso em: 27 maio 2024.

STJ. Terceira Turma ajusta indenização por morte na tragédia de Brumadinho a valores fixados em TAC. Disponível em: <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2024/17042024-Terceira-Turma-ajusta-indenizacao-por-morte-na-tragedia-de-Brumadinho-a-valores-fixados-em-TAC.aspx>>. Acesso em: 30 maio 2024.

## THE ROLE OF STATE IN THE PROTECTION OF BRUMADINHO ORPHANS: A STUDY ON COMPENSATION AND SOCIAL RESPONSIBILITY

### ABSTRACT

This article examines the labor impacts resulting from the tragedy in Brumadinho, which occurred in 2019, and analyzes its socioeconomic implications, focusing on the floods, positioning them as issues that require analysis from a specific methodological perspective. It proposes to contextualize these events as major workplace accidents, offering a critical analysis of their labor aspects. The most paradigmatic cases judged by the Labor Court regarding environmental labor law will be examined in detail, with a careful approach to the facts and the judicial process related to environmental, social, and collective damages. The conclusion highlights the importance of human rights to a safe and healthy work environment,

while also emphasizing the need to observe protection rules related to this theme. The deductive method was adopted for the research, using the bibliographic research technique based on relevant doctrine and legislation. It is concluded that ensuring a safe environment is crucial to protect workers' rights and the environment, with an emphasis on holding companies accountable for workplace accidents, strengthening the role of the Judiciary in protecting the orphans of the Brumadinho accident.

**KEYWORDS** - Tragedy in Brumadinho, labor impacts, emergency legislation, natural disasters, socioeconomic recovery.



# A COMPETÊNCIA EXCLUSIVA DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NA FISCALIZAÇÃO DA SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

Ana Luiza Horcades<sup>1</sup>

Renata M. Namekata<sup>2</sup>

**Sumário:** 1. Sistema de proteção à segurança e saúde do trabalhador. 1.1 Informações sobre acidentes e doenças do trabalho como base para o planejamento de políticas públicas. 2. Atribuições da Auditoria Fiscal do Trabalho no Brasil. 2.1 A Auditoria Fiscal do Trabalho como política pública. 2.2 Problemas complexos e soluções complexas. 3. Da invasão de competência da Auditoria Fiscal do Trabalho sob o pretexto da fiscalização sanitária 3.1 O Federalismo no Brasil. 3.2 A fragmentação da execução da fiscalização de atributos trabalhistas. 4. Conclusão.

## RESUMO

A Segurança e Saúde no Trabalho passou a integrar o rol dos direitos e princípios fundamentais de todos os trabalhadores a partir da 110ª Conferência Internacional do Trabalho. Este status de direito fundamental nos obriga a avaliar todas as ferramentas existentes visando à efetividade do gozo do referido direito. No entanto, existe um conflito de entendimento no Brasil, acerca da competência de fiscalização dos atributos referentes à segurança e saúde do trabalhador. Tal conflito é oriundo da ilação de que as normas relativas à SST seriam componentes do Direito Sanitário do Trabalho, motivo pelo qual estariam ligadas mais diretamente ao Direito à Saúde, ou ainda pelo fato de a Constituição federal atribuir ao Sistema Único de Saúde a execução de ações de vigilância sanitária e epidemiológica. Há, ainda, outro argumento que busca justificar a atribuição de uma competência para a fiscalização dos quesitos relativos ao meio ambiente de trabalho, privativa da União, porém, comum aos Ministérios do Trabalho e da Saúde, em função da falta de recursos materiais e humanos por parte da Inspeção do Trabalho. Tais discussões vêm sendo inflamadas com o aumento do fomento à atuação do Ministério da Saúde, através de sua rede descentralizada em estados e municípios, na fiscalização de atributos relativos ao meio ambiente de trabalho. Assim, o objeto do presente estudo é avaliar o embasamento para os atos de

---

<sup>1</sup> Auditora Fiscal do Trabalho. Possui graduação em Fisioterapia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (2002). Chefe da Seção de Segurança e Saúde no Trabalho no Estado do Rio de Janeiro. Formadora Institucional pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT), Coordenadora do Projeto de Fiscalização em Serviços de Saúde (2021 e 2022). Especialização de Gestão em Segurança e Saúde no Trabalho (CIF-OIT, Italia). Tem experiência na área de Direito do Trabalho, com atuação em Segurança e Saúde no Trabalho.

<sup>2</sup> Auditora-Fiscal do Trabalho. Graduação em Direito pela Universidade Federal do Ceará, Brasil(2004)

fiscalização e as implicações da promoção da extrapolação das competências de fiscalização do meio ambiente de trabalho a órgãos de vigilância em saúde, por meio de revisão integrativa da literatura como coleta de dados e análise bibliográfica.

**PALAVRAS-CHAVE:** Segurança e saúde no trabalho. Meio ambiente do trabalho. Trabalho decente. Auditoria Fiscal do Trabalho. Acidentes e doenças do trabalho. Políticas públicas.

## 1. SISTEMA DE PROTEÇÃO À SEGURANÇA E SAÚDE DO TRABALHADOR

O Brasil possui vasto arcabouço normativo vigente no âmbito da proteção ao trabalhador. No entanto, a despeito de todos os instrumentos legais, é verificada elevadíssima incidência e prevalência de ocorrência de acidentes e doenças no trabalho. Embora a informação acerca de um ranking mundial em que o Brasil se encontra no quarto lugar na ocorrência de acidentes e doenças do trabalho se trate de uma atecnia, já que não é possível efetuar tal comparação em função de a definição legal para estes eventos ser distinta entre os países, ainda assim a análise dos números referentes aos eventos danosos reflete a gravidade da situação.

FILGUEIRAS (2017) afirma que:

*“a investigação em âmbito nacional realizada pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística), em parceria com o Ministério da Saúde, denominada Pesquisa Nacional de Saúde, que estimou que, em 2013, ocorreram 4,9 milhões de acidentes trabalho no país, quase sete vezes mais do que o número captado pelo INSS. Isso representaria mais de 5% do total da população ocupada no país em 2013, que era de 96,6 milhões (incluindo todas as formas de inserção na ocupação, como trabalho autônomo), segundo a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD), também do IBGE. Doenças ocupacionais, ainda mais radicalmente subnotificadas, são provavelmente responsáveis pela morte de dezenas de milhares de pessoas todos os anos no Brasil. Apenas o câncer pode implicar cerca de 10 mil fatalidades por ano.”*

Na sequência, com relação à mortalidade relacionada ao trabalho em território nacional, o mesmo autor compara os dados do Brasil com os da Inglaterra, indicando uma incidência mais de dez vezes superior de acidentes fatais em nosso país, o que é, por si só, aterrador e instiga uma investigação aprofundada da efetividade das ferramentas e políticas públicas de proteção ao trabalhador brasileiro.

Desta forma, é preciso avaliar o que de fato interfere sobre a segurança e a saúde do trabalhador, para que possamos passar à apreciação de seus mecanismos de proteção.

Nas palavras de VIEIRA (2019),

*“O processo saúde-doença não deve ser reduzido ao aspecto individual e biológico. Sua essência está em reconhecer seu caráter social e sua determinação histórica. Neste sentido, o impasse na relação trabalho e saúde, ao longo dos anos, encontra-se nas diferentes formas assumidas pela exploração do trabalho. Dela, por interesse do capitalista, surgem novas e melhores formas de extração do excedente, por meio da otimização de sua produtividade. A crítica a este movimento está na forma desbalanceada pela qual se estabelece, favorecendo os interesses do capital em detrimento do bem-estar dos trabalhadores, intensificando a degradação do trabalho devido ao inerente distanciamento da produção às necessidades sociais, estando a primeira voltada para a desmedida reprodução do valor. Ademais, o neoliberalismo, como modelo vigente do capitalismo, prioriza os interesses do capital financeiro, que não necessita do trabalhador (diferente do capital produtivo), uma vez que produz riqueza a partir do próprio dinheiro. Neste contexto, embora tenham ocorrido avanços na conquista de direitos sociais e trabalhistas nas últimas décadas, o trabalho manteve-se como fonte inesgotável de diferentes formas de sofrimento e adoecimento.” - grifo nosso.*

Portanto, a avaliação de indicadores relacionados à frequência e gravidade de eventos danosos relacionados ao trabalho, tais como acidentes e doenças, não pode ser cartesiana, sob o risco de conclusões precipitadas e consequentes tomadas de decisão com resultado desfavorável aos trabalhadores brasileiros.

## 1.1 INFORMAÇÕES SOBRE ACIDENTES E DOENÇAS DO TRABALHO COMO BASE PARA O PLANEJAMENTO DE POLÍTICAS PÚBLICAS

As principais fontes de informações existentes são os dados referentes às comunicações de acidentes de trabalho (CAT) e aos adoecimentos notificados no SINAN (Sistema de Informação de Agravos de Notificação), em razão de ambos os sistemas possuírem foco central para os acidentes e doenças relacionados ao trabalho.

A empresa tem a obrigação de efetuar a comunicação dos eventos, independentemente da gravidade, da ocorrência de afastamentos e do número de vítimas. No entanto, mesmo entre os trabalhadores que possuem direito à emissão da comunicação de acidente de trabalho, pode-se afirmar que existe vultosa subnotificação por motivos diversos, dentre estes, em função do risco de atrair a

fiscalização do trabalho, gerar estabilidades provisórias aos acidentados e de se perder benefícios pecuniários.

De acordo com RODRIGUES (2019), a subnotificação alcança ao menos 80% dos casos de acidentes ocupacionais ocorridos entre trabalhadores protegidos pela legislação trabalhista, conforme trecho a seguir:

*Silva (2017) afirmou em sua dissertação que o banco de dados mais abrangente sobre acidentes de trabalho, gerenciado pelo Ministério da Previdência e Assistência Social (atual secretaria do Ministério da Economia), subnotifica em 80% os acidentes ocupacionais ocorridos entre trabalhadores protegidos pela legislação trabalhista. Além de ineficiente, não entram nas estatísticas trabalhadores do setor informal, que representam mais de 50% dos trabalhadores do Brasil (BINDER, 2003). Também estão fora das estatísticas os militares, servidores públicos estatutários e os trabalhadores vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) que não possuem cobertura contra acidentes, como é o caso dos autônomos, empresários e contribuintes facultativos (PINTO, 2017).*

Observam-se ainda municípios que em períodos superiores a um ano não notificam qualquer evento, o que é absolutamente inverossímil, constituindo casos de subnotificação total.

Assim, as informações obtidas através das comunicações de acidentes de trabalho representam um pequeno recorte dos eventos danosos ocorridos em território nacional (CORREA, 2003).

Com relação às doenças do trabalho, a situação é ainda mais grave.

Dado que um enorme percentual de enfermidades leva um prolongado decurso de tempo para se desenvolver, é comum que sinais e sintomas relacionados ao adoecimento apenas surjam após o término do vínculo de emprego, ou ainda, que aos menores sinais do acometimento da saúde dos trabalhadores, estes sejam dispensados das empresas para se evitar o “ônus” de manter um trabalhador com a saúde comprometida em decorrência do trabalho.

Outrossim, no contexto das revisões normativas efetivadas e a partir das atuais interpretações da Norma Regulamentadora número 04, infere-se que a estrutura da organização responsável pelo acompanhamento da segurança e saúde do trabalhador, composta principalmente pelos Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho, venha a desempenhar de forma ainda mais ineficiente suas atribuições, dificultando sobremaneira a notificação espontânea por parte das empresas das doenças do trabalho.

Isso porque a nova Norma Regulamentadora número 4 - Serviços Especializados em Segurança e em Medicina do Trabalho teve suprimido de seu texto após a publicação da Portaria 2318/22 a obrigação de que os membros do SESMT sejam empregados celetistas, o que reduz o vínculo entre estes profissionais e a organização, favorecendo a mercantilização da saúde do trabalhador. Destacamos que a supressão destes termos do texto não implica diretamente na possibilidade de terceirização, já que a configuração do vínculo de emprego é determinada não por qualquer norma regulamentadora, mas, sim, pela presença de seus elementos fáticos, especialmente a subordinação. No entanto, por óbvio, a ausência desta obrigação expressa fragiliza a contratação destes trabalhadores e incrementa a insegurança jurídica no atendimento normativo.

Ao mesmo passo, em meio à revisão profunda sofrida pelas normas gerais, a nova NR-07, que é a principal norma regulamentar que versa sobre as obrigações da organização referentes à saúde do trabalhador, apresenta um novo texto que é ao mesmo tempo mais denso e mais principiológico, permitindo a interposição de discussão técnica acerca do atendimento ou não dos referidos princípios.

Dentro deste contexto, observamos que os mecanismos de coerção para a notificação de doenças relacionadas ao trabalho não são favorecidos, o que descarrega sobre os serviços de saúde pública enorme responsabilidade de investigação dos casos de adoecimento comunitário ocorridos nos municípios, para que se possa de fato conhecer como se dá a saúde do brasileiro trabalhador.

Tal responsabilidade é prevista na própria Carta Magna que estabelece, em seu artigo 200 (que será discutido cuidadosamente à frente), a responsabilidade do Sistema Único de Saúde de executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador. Esta é uma ferramenta normativa que promove redundância, quando se trata do trabalhador celetista, pois oferece um mecanismo estatal que visa efetivar a vigilância, caso a organização não cumpra seu papel de zelar pela saúde do trabalhador.

A legislação oferece as condições para o sucesso desta importante atribuição, quando, ao tempo em que impõe a responsabilidade, fragmenta e provê recursos para a execução da atividade.

O próprio sítio eletrônico do Ministério da Saúde instrui que:

*“O Sistema Único de Saúde (SUS) é um dos maiores e mais complexos sistemas de saúde pública do mundo, abrangendo desde o simples atendimento para avaliação da pressão arterial, por meio da Atenção Primária, até o transplante de órgãos, garantindo acesso integral, universal e gratuito para toda a população do país. Com a sua criação, o SUS proporcionou o acesso universal ao sistema público de saúde, sem discriminação. A atenção integral à saúde, e não somente aos cuidados assistenciais, passou a ser um direito de todos os brasileiros, desde a gestação e por toda a vida, com foco na saúde com qualidade de vida, visando a prevenção e a promoção da saúde.*

*A gestão das ações e dos serviços de saúde deve ser solidária e participativa entre os três entes da Federação: a União, os Estados e os municípios. A rede que compõe o SUS é ampla e abrange tanto ações quanto os serviços de saúde. Engloba a atenção primária, média e alta complexidades, os serviços urgência e emergência, a atenção hospitalar, as ações e serviços das vigilâncias epidemiológica, sanitária e ambiental e assistência farmacêutica.”*

No entanto, em termos práticos, o que observamos é uma subnotificação ainda mais grave destes eventos através do sistema correspondente, o SINAN.

De acordo com MELO (2018),

*“O funcionamento adequado da vigilância epidemiológica relaciona-se com a qualidade das informações produzidas pelo SNVE e as fontes de dados confiáveis possibilitam o acompanhamento das tendências de doenças e agravos. A rapidez do fluxo com que estas informações são disponibilizadas é que garantirá a adoção das medidas de prevenção e controle oportunamente (...)”*

O mesmo estudo conclui o que se segue:

*“Os aspectos estruturais, organizacionais das rotinas e protocolos dos serviços de saúde e do sistema de vigilância epidemiológica, a forma como o processo de diagnóstico se estrutura, a capacidade dos recursos humanos e a importância que os gestores atribuem a estes profissionais têm influência direta no processo de identificação e notificação das doenças e agravos de notificação compulsória no Sinan, com reflexos no sistema de vigilância em saúde da população.*

*As subnotificações persistem como um dos maiores problemas enfrentados pela vigilância epidemiológica e que afetam as ações do poder público e o planejamento das ações de prevenção e controle, já que induzem a distorções nas tendências de incidências ou na estimativa do risco e interfere na avaliação do impacto das medidas de intervenção.”*

A qualidade dos dados existentes também prejudica a confiabilidade das informações extraídas. As fontes de dados públicas apresentam inconsistências informações, falta de confiabilidade e qualidade nos registros e uma baixa relação de variáveis em comum entre as diferentes fontes, mesmo as que apresentam uma

relação mais direta a acidentes de trabalho, como o caso da CAT e SINAN (MACHADO, 2021).

Dado o exposto, existe um grave comprometimento das informações necessárias ao bom planejamento de políticas públicas que tratem da promoção do trabalho decente, de forma que o investimento na otimização destas informações gera impactos no uso dos recursos públicos investidos em ações relacionadas ao mundo do trabalho, dentre estas, no planejamento da Auditoria Fiscal do Trabalho.

## 2. ATRIBUIÇÕES DA AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO NO BRASIL

A Constituição Federal de 88 é internacionalmente conhecida como a “Constituição Cidadã” por ter marcado a volta da Democracia ao país e positivado direitos humanos fundamentais, como o direito à vida, à liberdade, à segurança, à saúde, à cultura, tendo sido construída com ampla participação popular através de mais de 50 emendas assinadas por mais de 15 milhões de brasileiros (BUENO, 2018).

O texto da Carta Magna inclui a Inspeção do Trabalho entre as competências da União (art. 21), conforme transcrito a seguir:

*Art. 21. Compete à União:*

*(...)*

*XXIV - organizar, manter e executar a inspeção do trabalho;*

A Convenção nº. 81 da Organização Internacional do Trabalho - OIT (OIT, 1947), promulgada no Brasil, pelo Decreto Nº. 41.721, de 25 de junho de 1957, dez anos após sua aprovação pela Conferência Internacional do Trabalho, e revigorada em 1987 após sua denúncia durante os anos da Ditadura Militar, prevê que o Sistema de Inspeção do Trabalho está encarregado de “assegurar a aplicação das disposições legais relativas às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores no exercício de sua profissão, tais como as disposições relativas à duração do trabalho, aos salários, à segurança, à higiene e ao bem estar”, ou seja: atribui a fiscalização dos atributos referentes ao meio ambiente de trabalho à Inspeção do Trabalho.



A publicação “Diretrizes sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho” (OIT, 2023) destaca que a atuação da Inspeção do Trabalho está relacionada à verificação de um conjunto muito diversificado de aspectos da legislação relativa às condições de trabalho e à proteção dos trabalhadores e das trabalhadoras, tocando temas como a segurança e saúde no trabalho, a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, princípios e direitos fundamentais no trabalho, relações laborais, economia informa, entre outros, sendo imprescindível destacar que todos estes aspectos encontram-se intimamente interligados e influenciam e sofrem influências uns nos outros, compondo a Agenda do Trabalho Decente (Brasília, 2006).

SAMPAIO (2022), acertadamente, destaca o que se segue:

*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”.*

Assim, com o intuito de efetivar tal independência, os Auditores-Fiscais do Trabalho no Brasil são diretamente vinculados à Secretaria de Inspeção do Trabalho, órgão do Ministério do Trabalho e Emprego. Destarte, a competência de fiscalização do trabalho é exercida por Autoridades integrantes de carreira típica de Estado prevista e organizada pela Lei n.º 10.593/2002.

A Lei em comento elenca as atribuições da Inspeção do Trabalho, dentre estas, a de verificar o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, conforme transcrito, com grifos nossos:

*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;*

*(...)*

*§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**.*

SAMPAIO (2022) ainda destaca o que se segue, com relação às atribuições da Inspeção do Trabalho no Brasil:

*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.*

Ao avaliar o conjunto legislativo disposto, pode-se observar que o legislador confere elevado cuidado ao delimitar os agentes públicos que irão exercer as atividades de fiscalização de atributos trabalhistas. Tal critério é coerente com a responsabilidade atribuída a este papel, uma vez que a complexidade relacionada à verificação destes atributos é elevadíssima.

A fiscalização trabalhista, especialmente aquela relacionada às condições de segurança e saúde no trabalho, demanda profundo e acurado conhecimento técnico e científico para que possa atuar efetivamente na melhoria das condições de trabalho nas organizações, independentemente da complexidade das atividades desenvolvidas. A área de conhecimento abrangida inicia-se na legislação trabalhista, mas não se restringe a esta, incluindo, ainda, a que trata do Direito Ambiental do Trabalho. Esta vasta área de conhecimento deve abranger também acordos, tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, lembrando que a ratificação de um diploma internacional representa um compromisso brasileiro frente à comunidade internacional.

No entanto, para a avaliação da adequação dos mecanismos de controle do meio ambiente de trabalho, a dimensão de conhecimento expande-se exponencialmente, já que abarca um abundante volume de regulamentos técnicos, o que perpassa as próprias normas regulamentadoras e alcança normas internacionais harmonizadas e brasileiras, manuais, e ainda legislações pertinentes, diplomas relativos à higiene ocupacional, ergonomia, psicologia, entre outros.

Para o atendimento qualificado destas demandas é que a Auditoria Fiscal do Trabalho investe massivamente na capacitação inicial dos seus servidores e em educação continuada. É requisito para a investidura no cargo o diploma, devidamente registrado, de conclusão de curso de graduação de nível superior em qualquer área de formação, fornecido por instituição de ensino superior reconhecida pelo Ministério



da Educação (MEC). A partir da nomeação, existem áreas de atuação em projetos que demandam conhecimentos técnicos específicos, constantemente promovidos pelo próprio Ministério do Trabalho e Emprego através da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT).

A ENIT foi criada através da Portaria nº 366, de 13 de março de 2013, com o objetivo de captar, produzir e disseminar conhecimento técnico voltado à promoção do trabalho decente no Brasil. Cabe à ENIT promover a formação inicial dos AFT e intensificar a educação continuada no âmbito da Auditoria-Fiscal do Trabalho, e, entre outros, melhorar a eficiência, a eficácia e a qualidade dos serviços públicos prestados à sociedade. Esta Escola é coordenada e dirigida por Auditor-Fiscal do Trabalho indicado pelo Secretário de Inspeção do Trabalho e conta com uma coordenação nacional, vinculada e subordinada à Secretaria de Inspeção do Trabalho, vinte e sete Coordenações Regionais, nas Superintendências Regionais do Trabalho e Emprego - SRTE, subordinadas à Coordenação Nacional, Coordenações de Projetos Específicos de Formação e de Desenvolvimento Técnico e Formadores Institucionais, também subordinados à Coordenação Nacional.

Tal estrutura identifica as áreas em que é necessário investimento em qualificação do corpo técnico e promove, de forma perene, a otimização da qualificação de toda a Inspeção do Trabalho de acordo com as demandas da sociedade. É uma ferramenta voltada à manutenção da excelência técnica do corpo de Inspeção do Trabalho brasileiro, de forma compatível com as atribuições do cargo.

## 2.1 A AUDITORIA FISCAL DO TRABALHO COMO POLÍTICA PÚBLICA

A definição de política pública ainda apresenta muitas divergências, em função da falta de consenso na literatura especializada sobre os conceitos técnicos. No entanto, de acordo com DERANI (2004):

*A política pública é um fenômeno oriundo de um determinado estágio de desenvolvimento da sociedade. É fruto de um Estado complexo que passa a exercer uma interferência direta na construção e reorientação dos comportamentos sociais. O Estado passa para além do seu papel de polícia e ganha uma dinâmica participativa na vida social, moldando o próprio quadro social por uma participação distinguida pelo poder de impor e pela coerção.*

A partir do exposto, de acordo com as atribuições legais da Auditoria Fiscal do Trabalho, infere-se que a própria Auditoria Fiscal do Trabalho é uma política pública de promoção do Trabalho Decente. Assim, cabe destacar que tanto a formulação quanto a implementação de políticas públicas demanda capacidade administrativa, fiscal e econômica compatível.

Ao discutir as atribuições da Auditoria Fiscal do Trabalho, devemos considerar que o setor público deve se mover por uma dinâmica distinta daquela do setor privado, uma vez que a lógica da competição e do lucro não é adequado à grande parcela das atividades, mesmo que se possa adaptar conceitos do setor privado para a otimização da inovação e eficiência da máquina pública.

O valor público é composto por valores administrativos (tais como eficiência, eficácia, qualidade, entre outros) e valores políticos, estes intimamente relacionados ao papel do Estado na sociedade.

Diante da escassez de servidores públicos, o planejamento é condição *sine qua non* para o bom desempenho da atividade. E, ainda dentro desta seara, é devido o comentário que jamais será atingido o número perfeito de Auditores Fiscais que possibilite o atendimento pleno de 100% das demandas sociais e a presença de Auditores Fiscais em todas as empresas brasileiras. Cabe ainda destacar que a presença física de Auditores Fiscais do Trabalho em 100% das empresas no território nacional sequer é preconizada pela Organização Internacional do Trabalho. Assim, independentemente da recomposição do quadro de Auditores Fiscais do Trabalho no Brasil que se encontra em curso, o planejamento e uma atuação estratégica são imprescindíveis para a viabilização da atividade de forma eficiente.

## 2.2 PROBLEMAS COMPLEXOS E SOLUÇÕES COMPLEXAS

A expressão “problemas complexos” é tradução de *wicked problems*, que representa um problema social ou cultural de difícil ou impossível solução por motivos variados, dentre eles um elevado número de atores sociais envolvidos, com posicionamentos contrários ou conflitantes, restrições acerca das informações pertinentes ao tema, elevados custos para a solução ou ainda, sua natureza interconectada com outros problemas.

Um exemplo de problema complexo é a violência contra pessoas em situação de rua, especialmente nas grandes cidades, que estatisticamente teve um crescimento acentuado a partir da pandemia ocasionada pelo agente biológico Sars-Cov2. Neste caso, temos aspectos relativos à moradia, educação, emprego, saúde, segurança pública, estigma e preconceitos, entre outros, todos imbricados e atuando com a participação de interesses em conflito, demandando investimento de recursos elevados com custos sociais e benefícios de difícil avaliação (BRITO, 2022).

Problemas de natureza social, tal como a redução efetiva da ocorrência de acidentes e doenças relacionados ao trabalho, colocam-se neste cenário de alta complexidade e demandam uma abordagem adequada, que não peque pela simplificação (ROCHADEL, 2022). Estes problemas são, de forma geral, de difícil definição e não possuem soluções diretas e definitivas, justamente em função de sua complexidade.

Os mais modernos estudos na área da gestão pública demonstram que os *wicked problems* podem ser causa e consequência de outros *wicked problems*. Neste caso, as políticas públicas de emprego, juros, moradia, que são problemas complexos, podem ser compreendidos tanto na fonte quanto como decorrência do problema analisado.

As soluções para estes problemas não se dão da forma “verdadeiro ou falso”, mas devem ser analisadas enquanto eficientes ou ineficientes, adequadas ou inadequadas, em função da avaliação de seus resultados. Cabe registrar que não há testes imediatos para soluções relativas a problemas complexos, ao contrário de problemas simples ou corriqueiros, cujas soluções podem ser objetivamente testadas e seus resultados objetivamente avaliados. As soluções para os *wicked problems* podem ter efeitos a longo prazo e suas consequências, inclusive aquelas que não foram previstas, podem surgir e impactar também em longo prazo, tornando difícil mensurar de forma objetiva e pragmática a sua efetividade. Avaliações superficiais acerca de propostas de soluções pontuais podem trazer um viés de agravamento do problema inicial, muitas vezes implicando em efeitos irreversíveis, motivo pelo qual é deletério que se busque um aprendizado através da tentativa e erro.

Outro aspecto que merece menção é que os problemas complexos são dinâmicos, apresentam determinadas características proeminentes em razão da

interação de seus fatores, e demandam reavaliação constante e acerto de rotas e estratégias para que se possa otimizar os resultados positivos e mitigar as falhas do sistema (FERRAZ, 2023).

Abundantes são os fatores que interferem sobre a acidentalidade e adoecimento dos trabalhadores. Dentre eles, nos cabe exemplificar a precarização das relações de trabalho com o favorecimento da informalidade, o desemprego elevado, a conjuntura internacional, a escassez de investimentos nos determinantes sociais da saúde, como educação e saneamento, além do enfraquecimento do serviço público em todas as esferas, especialmente na esfera federal. Para cada um destes fatores, é possível elencar uma série de diferentes atores com um peso e uma perspectiva individual, agregando influências ao sistema.

Assim, a promoção do trabalho decente e, dentro desta, o desenvolvimento de políticas públicas de segurança e saúde dos trabalhadores, configura-se de forma cristalina como um *wicked problem*. A solução para tal problema complexo é necessariamente complexa e perpassa por uma série de aspectos independentes que devem ser discutidos tanto de forma isolada, quanto de forma integrada.

As tomadas de decisão em políticas públicas demandam o gerenciamento fino dos riscos existentes visando à redução das incertezas dentro do sistema e, desta forma, conquistando a otimização dos resultados.

Dentro dos princípios de gerenciamento de riscos, temos que qualquer ação deve ser precedida de um planejamento criterioso. O gerenciamento de riscos envolve toda uma criação de infraestrutura e sistematização de metodologia para a mitigação e administração de possíveis falhas. No entanto, a base para o planejamento e a avaliação da eficiência do referido gerenciamento é a existência de informações precisas e confiáveis, que possam ser referência, ao longo do tempo, para a conquista da melhoria de desempenho (ISO 31000, 2018).

No caso da construção de políticas públicas não é diferente. Estamos avaliando justamente o resultado de ações de gerenciamento e tomadas de decisão que buscam a melhoria de desempenho nos serviços públicos, onde existe a interação de uma série de diferentes elementos e riscos. E para tal, não se pode sonegar o acesso às informações.



No que diz respeito à segurança e saúde do trabalhador, uma das principais informações que deve balizar a construção e avaliação das políticas públicas referentes à promoção do trabalho decente é justamente aquela que trata da ocorrência de acidentes e doenças relacionados ao trabalho. Isso se dá em razão de ser a ocorrência de agravos à saúde do trabalhador justamente aquilo o que se deve combater, e ainda ao fato de que cada um dos eventos danosos ocorrido deve servir como fonte de informação e aprendizados sobre as falhas existentes e redirecionamento das políticas executadas.

No entanto, conforme discutido previamente, existe uma enorme lacuna nestas informações que contamina toda a tomada de decisão acerca do planejamento e execução das políticas públicas relacionadas ao assunto, dentre estas, o planejamento da Auditoria Fiscal do Trabalho.

O principal ator social responsável pelo fornecimento destas preciosas informações é o Sistema Único de Saúde, especialmente por meio das ações de vigilância epidemiológica. No entanto, assim como a promoção do trabalho decente consiste em uma política pública que conta com diversas influências e obstáculos, da mesma forma o é a construção de políticas de saúde pública. O Sistema Único de Saúde apresenta diversos desafios e limitações e, ao ser demandado a atuação em competências estranhas às suas, desloca seus esforços e atua de forma ineficiente, já que seu corpo técnico não é constituído com o objetivo de atender a tais atribuições e não possui as ferramentas de qualificação necessárias ao desenvolvimento das atividades demandadas. Assim, os recursos deslocados além de não atender de forma satisfatória às demandas estranhas, deixam de atender às suas demandas originais, o que representa uma perda para o serviço público.

### **3. DA INVASÃO DE COMPETÊNCIA DA INSPEÇÃO DO TRABALHO SOB O PRETEXTO DA FISCALIZAÇÃO SANITÁRIA**

A Constituição Federal de 1988, estabelece, em seu art. 6º, como direitos sociais *“a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição”*.

Mais adiante, em seu art. 7º, XXII, estabeleceu como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais a “*redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança*”.

Segundo CASSAR (2018, p. 983),

a integridade física e mental do trabalhador é um direito que decorre de vários Princípios Constitucionais, que são normas e, portanto, obrigam: princípio da dignidade da pessoa humana (art.1º); princípio da valorização do trabalho humano (art. 170); princípio da defesa do meio ambiente (art.170); princípio da redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XII) e pelo princípio da função social da propriedade (art. 5º, XXIII).

Nas palavras de SILVA (2009, pp. 286-287), os direitos sociais

“são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sociais desiguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade”.

Alçado à categoria de direito social, o direito ao trabalho, a ser protegido e assegurado pelo Estado brasileiro, implica também no direito que o trabalhador possui a um ambiente de trabalho seguro e saudável, em condições dignas e suficientes à sua sobrevivência e realização. A Inspeção do trabalho, por sua vez, configura-se como instrumento indispensável para efetivação desse direito.

No âmbito infraconstitucional, a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), estabelece, no art.155 que ao órgão nacional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho, qual seja a Secretaria de Inspeção do Trabalho, cabe atividades de coordenação, controle e supervisão das atividades de fiscalização e todas aquelas relacionadas com a segurança e medicina do trabalho em todo o país. Por sua vez, nos termos do art. 156, é de competência das Unidades descentralizadas da Inspeção do Trabalho, anteriormente nominadas Delegacias Regionais do Trabalho, executar a fiscalização propriamente dita do cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho (BRASIL, 1943).

Por seu lado, o direito à saúde é de todos e dever do Estado. E, nos termos do art. 198 da Constituição Federal, as ações e serviços públicos de saúde integram uma rede regionalizada e hierarquizada, constituindo um sistema único de saúde, cujas atribuições são estabelecidas no art. 200 do qual se destaca:

“ao sistema único de saúde compete, além de outras atribuições, nos termos da lei: II - executar as ações de vigilância sanitária e epidemiológica, bem como as de saúde do trabalhador; V - incrementar, em sua área de atuação, o desenvolvimento científico e tecnológico e a inovação; VI - fiscalizar e inspecionar alimentos, compreendido o controle de seu teor nutricional, bem como bebidas e águas para consumo humano; VII - participar do controle e fiscalização da produção, transporte, guarda e utilização de substâncias e produtos psicoativos, tóxicos e radioativos; VIII - colaborar na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho” (BRASIL, 1988).

A despeito de o texto normativo mencionar a competência para o SUS executar ações de vigilância sanitária e epidemiológica e de saúde do trabalhador, tal competência não deve ser confundida com a atividade executada com exclusividade pela Inspeção do Trabalho, de cumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho bem como das normas de proteção ao trabalhador. Nesse espectro, o constituinte apenas atribuiu competência para executar ações relacionadas à saúde do trabalhador e para colaborar na proteção do meio ambiente do trabalho, inclusive. Ou seja, a Constituição Federal de 1988 concedeu atribuição colaborativa na proteção da saúde do trabalhador, executando primordialmente a importante tarefa de diagnosticar e identificar os agravos à saúde do trabalhador, deixando à Inspeção do Trabalho a competência para intervir, inclusive coercitivamente, no ambiente laboral, inclusive nos processos produtivos, visando à garantia tanto da segurança quanto da higidez dos trabalhadores.

Nas situações em que o legislador achou por bem conceder poder fiscalizador ao órgão, o fez de forma expressa e inequívoca.

Esse foi o posicionamento adotado pela Assembleia Nacional Constituinte, após discussões sobre a possibilidade de transferir as competências de fiscalização das matérias de segurança e saúde no trabalho, do Ministério do Trabalho para o Ministério da Saúde. A Constituição Federal de 1988 foi promulgada mantendo a competência do Ministério do Trabalho, sem possibilidade de compartilhamento dessa atribuição, contrariando os defensores da fiscalização dos ambientes de trabalho pelos órgãos da estrutura do SUS.

Inclusive, os limites dessa competência estão delineados no art. 6º da Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990:

Art. 6º Estão incluídas ainda no campo de atuação do Sistema Único de Saúde (SUS):



I - a execução de ações:

- a) de vigilância sanitária;
- b) de vigilância epidemiológica;
- c) **de saúde do trabalhador**; e
- d) de assistência terapêutica integral, inclusive farmacêutica;

V - a colaboração na proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho;

§ 1º **Entende-se por vigilância sanitária** um conjunto de ações capaz de eliminar, diminuir ou prevenir riscos à saúde e de intervir nos problemas sanitários decorrentes do meio ambiente, da produção e circulação de bens e da prestação de serviços de interesse da saúde, (...)

§ 2º **Entende-se por vigilância epidemiológica** um conjunto de ações que proporcionam o conhecimento, a detecção ou prevenção de qualquer mudança nos fatores determinantes e condicionantes de saúde individual ou coletiva, com a finalidade de recomendar e adotar as medidas de prevenção e controle das doenças ou agravos.

§3º **Entende-se por saúde do trabalhador, para fins desta lei, um conjunto de atividades que se destina, através das ações de vigilância epidemiológica e vigilância sanitária**, à promoção e proteção da saúde dos trabalhadores, assim como visa à recuperação e reabilitação da saúde dos trabalhadores submetidos aos riscos e agravos advindos das condições de trabalho, abrangendo:

I - assistência ao trabalhador vítima de acidentes de trabalho ou portador de doença profissional e do trabalho;

II - **participação**, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), em estudos, pesquisas, avaliação e controle dos riscos e agravos potenciais à saúde existentes no processo de trabalho;

III - **participação**, no âmbito de competência do Sistema Único de Saúde (SUS), da normatização, fiscalização e controle das condições de produção, extração, armazenamento, transporte, distribuição e manuseio de substâncias, de produtos, de máquinas e de equipamentos que apresentam riscos à saúde do trabalhador;

VI - **participação** na normatização, fiscalização e controle dos serviços de saúde do trabalhador nas instituições e empresas públicas e privadas;

VII - revisão periódica da listagem oficial de doenças originadas no processo de trabalho, tendo na sua elaboração a colaboração das entidades sindicais;

e

VIII - a **garantia** ao sindicato dos trabalhadores **de requerer ao órgão competente** a interdição de máquina, de setor de serviço ou de todo ambiente de trabalho, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores.

A Lei nº 8.080/90, como se pode depreender, reitera nos incisos do supracitado artigo o caráter colaborativo atribuído ao SUS pela Constituição brasileira, como ente que coopera para a plena execução da competência de outrem, de forma complementar. A elaboração de estudos epidemiológicos, o mapeamento de riscos e de processos produtivos, o incentivo à atenção básica de saúde, são atribuições do SUS e devem contribuir, de forma integrativa, com a competência da Inspeção do



Trabalho em matéria de segurança e saúde no trabalho, para a efetividade do sistema de proteção do trabalhador, conforme já discutiremos no presente estudo.

Entretanto, inúmeros foram os normativos infralegais editados posteriormente que ignoraram o fato de que o texto constitucional não autorizou poder de polícia ao SUS em matéria de segurança e saúde no trabalho, a exemplo da Portaria nº 3.120/98, do Ministério da Saúde, que instituiu a Instrução Normativa de Vigilância em Saúde do Trabalhador no SUS. Inovou ao criar uma ramificação das ações de vigilância, estranhas àquelas previstas na Lei nº 8.080/90, através de norma que tinha por objetivo definir procedimentos básicos para o desenvolvimento das ações correspondentes.

Já na apresentação da Instrução Normativa, o Ministério da Saúde não deixa pairar dúvidas sobre as intenções do órgão com a publicação do referido documento:

*“A abordagem de **vigilância em saúde do trabalhador**, considerada na Instrução Normativa, **implica a superação dos limites conceituais e institucionais, tradicionalmente estruturados nos serviços de saúde, das ações dissociadas de vigilância epidemiológica e sanitária.** Além disso, **nas ações de vigilância e fiscalização sanitária, propriamente ditas, implica se transpor o objeto usual – o produto/consumidor – de forma a considerar, igualmente, como objeto, o processo/trabalhador/ambiente.**”*

Ali ficou evidenciada a criação, por meio de portaria, de um poder de polícia desprovido de respaldo legal, atribuído a uma intitulada “Vigilância da Saúde do Trabalhador” - VISAT ao elencar como um dos objetivos a “fiscalização do processo, do ambiente e das condições em que o trabalho se realiza, fazendo cumprir, com rigor, as normas e legislações existentes, nacionais ou mesmo internacionais, quando relacionadas à promoção da saúde do trabalhador”.

Nesse mesmo sentido, tem-se a publicação, em 23 de agosto de 2012, da Portaria nº 1.823/2012, que instituiu a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT), determinando

Art. 6º Para fins de implementação da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora dever-se-á considerar a articulação entre:

I - **as ações** individuais, de assistência e de recuperação dos agravos, com ações coletivas, de promoção, de prevenção, **de vigilância dos ambientes, processos e atividades de trabalho, e de intervenção sobre os fatores determinantes da saúde dos trabalhadores;**

Art. 8º São objetivos da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora:

I - fortalecer a Vigilância em Saúde do Trabalhador (VISAT) e a integração com os demais componentes da Vigilância em Saúde, o que pressupõe:

**d) intervenção nos processos e ambientes de trabalho;**

g) produção de protocolos, de normas técnicas e regulamentares;

II - promover a saúde e ambientes e processos de trabalhos saudáveis, o que pressupõe:

b) fortalecimento e articulação das ações de vigilância em saúde, identificando os fatores de risco ambiental, com **intervenções tanto nos ambientes e processos de trabalho**, como no entorno, tendo em vista a qualidade de vida dos trabalhadores e da população circunvizinha;

f) **contribuição na identificação e erradicação de situações análogas ao trabalho escravo;**

g) **contribuição na identificação e erradicação de trabalho infantil e na proteção do trabalho do adolescente;**

Art. 9º São **estratégias** da Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora:

I - integração da Vigilância em Saúde do Trabalhador com os demais componentes da Vigilância em Saúde e com a Atenção Primária em Saúde, o que pressupõe:

m) **atualização e ou revisão dos códigos de saúde, com inserção de disposições sobre a vigilância em saúde do trabalhador e atribuição da competência de autoridade sanitária às equipes de vigilância em saúde do trabalhador, nos Estados e Municípios;**

II - análise do perfil produtivo e da situação de saúde dos trabalhadores, o que pressupõe:

1) estabelecimento da notificação compulsória e **investigação obrigatória em todo território nacional dos acidentes de trabalho graves e com óbito e das intoxicações por agrotóxicos**, considerando critérios de magnitude e gravidade;

VI - desenvolvimento e capacitação de recursos humanos, o que pressupõe:

b) **inserção de especificação da atribuição de inspetor de vigilância aos técnicos em saúde do trabalhador nos planos de carreira, cargos e vencimentos, nas esferas estadual e municipal;**

É importante fazer uma ressalva à disposição contida no art. 154 da Consolidação das Leis do Trabalho, no sentido de que a observância, em todos os locais de trabalho, das regras previstas na legislação trabalhista não desobriga as empresas do cumprimento de outras disposições que estejam incluídas em códigos de obras ou regulamentos sanitários dos Estados ou Municípios em que se situem os respectivos estabelecimentos. Isso não significa, no entanto, que a mera transcrição ou referência às Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde no Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego em códigos de obras ou regulamentos sanitários tenham o condão de transformar esses normativos em “normas sanitárias” (BRASIL, 1943).

No entanto, edições de leis estaduais e municipais foram incentivadas e a execução de ações fiscais por agentes incompetentes nos ambientes e processos de trabalho foram orientadas.



Como exemplo dessa prática distorcida, tem-se o Código Sanitário do município de São Paulo, instituído pela Lei Municipal nº 13.725, de 9 de janeiro de 2004 que dedica, em seu Título IV, intitulado Saúde e Trabalho, dispositivos que reproduzem inequivocamente, competências da Inspeção do Trabalho, previstas no Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002 bem como determinações previstas nas Normas Regulamentadoras de Segurança e Saúde do Ministério do Trabalho e Emprego (NR), tais como as NR 1, 3, 5 e 6, cujo extrato transcreve-se com destaques:

Art. 36 - A saúde do trabalhador deve ser resguardada, tanto nas relações sociais que se estabelecem entre o capital e o trabalho, quanto no processo de produção. (...)

§ 3º - Para os efeitos do disposto no "caput", **as autoridades sanitárias deverão executar ações de inspeção em ambientes de trabalho**, visando ao cumprimento da legislação sanitária vigente, incluindo a análise dos processos de trabalho que possam colocar em risco a saúde dos trabalhadores.

Art. 37 - São obrigações do empregador, além daquelas estabelecidas na legislação em vigor:

**VI. comunicar imediatamente à autoridade sanitária a detecção de quaisquer riscos para a saúde do trabalhador, de qualquer natureza, tais como físicos, químicos, biológicos, operacionais ou provenientes da organização do trabalho, elaborando cronograma de implementação de sua correção.**

Art. 38 - As autoridades sanitárias que executam ações de vigilância em saúde do trabalhador devem desempenhar suas funções, observando os seguintes princípios e diretrizes:

**IV. assegurar ao trabalhador em condições de risco grave ou iminente no local de trabalho a interrupção de suas atividades, sem prejuízo de quaisquer direitos, até a eliminação do risco;**

**V. assegurar aos sindicatos o direito de requerer ao órgão competente do Serviço de Vigilância em Saúde a interdição de máquinas, de parte ou de todo o ambiente de trabalho**, quando houver exposição a risco iminente para a vida ou saúde dos trabalhadores e da população, com imediata ação do poder público competente;

Art. 39 - É dever da autoridade sanitária competente indicar, bem como obrigação do empregador, adotar todas as medidas necessárias para a plena correção de irregularidades nos ambientes de trabalho, observados os seguintes níveis de prioridades:

**I. eliminação das fontes de riscos;**

**II. medidas de controle diretamente na fonte;**

**III. medidas de controle no ambiente de trabalho;**

**IV. utilização de equipamentos de proteção individual, que somente deverá ser permitida nas situações de emergência ou nos casos específicos em que for a única possibilidade de proteção, e dentro do prazo estabelecido no cronograma de implantação das medidas de proteção coletiva.**

Como consequência, o Supremo Tribunal Federal (STF) tem sido instado a se manifestar diante dessas situações flagrantes de inconstitucionalidade.



A leitura dos julgados transcritos a seguir, ilustram de forma inconteste, os excessos observados e demonstram o entendimento pacificado da Suprema Corte do país sobre o tema.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Suspensão da eficácia da Lei nº 2.702, de 1997, do Estado do Rio de Janeiro. ADI 1893 MC. Segurança e Higiene do Trabalho. Competência Legislativa. Ao primeiro exame, cumpre à União legislar sobre parâmetros alusivos à prestação de serviços - artigos 21, inciso XXIV, e 22, inciso I, da Constituição Federal. **O gênero "meio ambiente", em relação ao qual é viável a competência em concurso da União, dos Estados e do Distrito Federal, a teor do disposto no artigo 24, inciso VI, da Constituição Federal, não abrange o ambiente de trabalho, muito menos a ponto de chegar-se à fiscalização do local por autoridade estadual, com imposição de multa.** Tribunal Pleno. Relator Min. Marco Aurélio, 18 dez 1998. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur110042/false>. Acesso em: 16 de out 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Ação direta de inconstitucionalidade. Lei estadual (SP) nº 10.849/2001. ADI 3165. Punição, com a perda da inscrição estadual, para aquelas empresas que exijam a realização de teste de gravidez ou a apresentação de atestado de laqueadura no momento de admissão de mulheres no trabalho. Inconstitucionalidade formal. **Competência privativa da União. Direito do trabalho.** 1. Inconstitucionalidade formal da Lei nº 10.849/01 do Estado de São Paulo, a qual pune, com a perda da inscrição estadual, as empresas que, no ato de admissão, exijam que a mulher se submeta a teste de gravidez ou apresente atestado de laqueadura. 2. **Competência privativa da União para legislar sobre direito do trabalho, consoante disposto no art. 22, inciso I, da Constituição Federal. A lei estadual, ao atribuir sanções administrativas pela inobservância da norma, também contraria a competência exclusiva da União para "organizar, manter e executar a inspeção do trabalho" (art. 21, XXIV, CF/88).** Tribunal Pleno. Relator Min. Dias Toffoli, 11 nov 2015. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur347765/false>. Acesso em: 16 out 2023.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI nº 953. Ação direta de inconstitucionalidade. Lei nº 417, DE 02.03.93, do Distrito Federal. Arts. 21, XXIV E 22, I da CF. Competência Privativa da União para legislar sobre Direito do Trabalho. Competência da União para implementar ações fiscalizatórias no âmbito das relações de trabalho. **É pacífico o entendimento deste Supremo Tribunal quanto à inconstitucionalidade de normas locais que tenham como objeto matérias de competência legislativa privativa da União. A norma sob exame, ao criar regras e prever sanções administrativas para se coibir atos discriminatórios contra a mulher nas relações de trabalho, dispôs sobre matéria de competência legislativa outorgada à União. Viola, ainda, o diploma impugnado, o art. 21, XXN, da CF, por atribuir poder de fiscalização, no âmbito do trabalho, a ente da Federação que não a União.** Ação direta que se julga procedente, para se declarar a inconstitucionalidade da Lei nº 417/93, do Distrito Federal. Tribunal Pleno. Relatora Min. Ellen Gracie, 19 mar 2003. Disponível em: <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/sjur14761/false>. Acesso em: 16 out 2023.

Por fim, imprescindível a transcrição extensiva de trecho da decisão proferida no âmbito do Recurso Extraordinário 447480/RS, de relatoria da Ministra Cármen Lúcia, publicado em 16/12/2009:

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Recurso Extraordinário 447480/RS. Recurso Extraordinário. Constitucional. Ação Direta de Inconstitucionalidade no Tribunal de Justiça Estadual. Declaração de Inconstitucionalidade de dispositivos da Lei Complementar Municipal n. 395/1996. Normas que disciplinam ações de inspeção, segurança e medicina do trabalho. Competência legislativa privativa da União. Arts. 21, inc. IV e 22, inc. I, da Constituição da República. Precedente do Plenário. Recurso ao qual se nega seguimento.[...] 3. No parecer de fls. 289-292, a Procuradoria-Geral da República manifestou-se pelo não provimento do recurso nos termos seguintes: “ao inserir o ambiente de trabalho dentre aqueles cuja proteção se encontra a cargo também do sistema único de saúde, não desnaturou o constituinte a competência privativa da União para legislar sobre direito do Trabalho, em que se encontra contida a inspeção do trabalho, transformando-a em competência concorrente, como quer fazer crer o recorrente, havendo o constituinte, apenas, atribuindo ao SUS a atividade de colaboração, dentro, evidentemente, da órbita de sua atuação, na proteção do ambiente de trabalho, dentre diversos outros. No que toca à competência privativa da União para legislar sobre a matéria, não em outro sentido o entendimento dessa Suprema Corte, que na ADI nº 1893, relatada pelo Eminentíssimo Ministro Marco Aurélio, concluiu pela inconstitucionalidade de Lei estadual que tratou sobre segurança e higiene do trabalho, bem assim decidiu, dessa vez na ADI 953, relatada pelo Eminentíssimo Ministro Sepúlveda Pertence, que declarou inconstitucional Lei distrital que versava sobre polícia administrativa destinada a coibir a discriminação da mulher nas relações de trabalho e ações de fiscalização no âmbito da relação de trabalho. **Destarte, e na linha dos aludidos precedentes, afiguram-se inconstitucionais as ações relacionadas à saúde do trabalhador de que cuidam os dispositivos da Lei municipal declarados inconstitucionais pela Corte a quo, bem como, e principalmente, as medidas de vigilância nos ambientes de trabalho tratadas na citada norma, já que evidentemente inseridas no conceito de inspeção do trabalho, previsto no art. 21, inciso XXIV da Carta Magna, como bem decidido pela Corte recorrida**”. Apreciada a matéria trazida na espécie, DECIDO. 4. Razão jurídica não assiste ao Recorrente. 5. Na assentada de 12.5.2005, no julgamento da Ação Direta de Inconstitucionalidade 1.893, Relator o Ministro Carlos Velloso, o Plenário do Supremo Tribunal Federal declarou a inconstitucionalidade de norma estadual que estabelecia política de proteção à saúde do trabalhador. Naquela ocasião, o Relator adotou como fundamento o parecer do Procurador-Geral da República, proferido nos termos seguintes: “**Observa-se que o legislador estadual utilizou-se de maneira equivocada de sua competência supletiva para inserir à idéia de ‘saúde’, abordada no inciso XII, do mencionado art. 24, a saúde no ambiente do trabalho, matéria esta eminentemente trabalhista, prevista no art. 22, § 1º, como de competência privativa da União. A toda evidência, a Lei impugnada viola os arts. 21, XXIV e 22, I, da Carta Federal, pois os temas atinentes à segurança e à saúde do trabalhador estão insertos no conteúdo do Direito do Trabalho, somente podendo ser objeto de legislação estadual em caso de delegação de competência da União para os Estados, por meio de lei complementar devidamente aprovada pelo Congresso Nacional. Quanto à inspeção do trabalho, não há dúvida de que tal atribuição não assiste**



ao Estado, mesmo sendo este participante do Sistema Único de Saúde – SUS, pois o art. 200, inciso VIII, expõe claramente sua condição de colaborador para a proteção do meio ambiente de trabalho, sendo a regulamentação, a fiscalização e o controle das ações e serviços de saúde, reservados à Lei, conforme preceitua o art. 197, da Constituição Federal. Cabe ressaltar que a Lei 8.080/90, que regula o art. 197, da Carta Federal, não confere competência aos Estados para legislar sobre a proteção da saúde do trabalhador ou disciplinar a inspeção do trabalho” (DJ 4.6.2004 – grifos nossos). Dessa orientação jurisprudencial não divergiu o acórdão recorrido. 6. Pelo exposto, nego seguimento ao recurso extraordinário (art. 557, caput, do Código de Processo Civil e art. 21, § 1º, do Regimento Interno do Supremo Tribunal Federal).” Rel. Min. Cármen Lúcia, 16 dez 2009. Disponível em <https://jurisprudencia.stf.jus.br/pages/search/despacho122673/false>. Acesso em 16 out 2023.

Desta maneira, este esforço para, em teoria, otimizar os resultados da fiscalização de atributos relacionados ao trabalho e com isso, promover o trabalho decente no Brasil, através da atribuição de atividades de fiscalização a servidores fragmentados, devido às interdependências complexas, não traz os benefícios esperados, já que estamos tratando de um *wicked problem*. Tais ações acabam por criar outros problemas que agravam a situação inicial e podem deixar sequelas irreversíveis na prestação do serviço.

### 3.1 O FEDERALISMO NO BRASIL

Após a Constituição de 88, o redesenho do federalismo brasileiro implicou a reorganização da atuação federal, promovendo o deslocamento da União, de executora direta de várias políticas públicas, para o papel de simples formuladora e estabelecadora de diretrizes de atuação para os entes subnacionais (D’ALBUQUERQUE, 2021). No que diz respeito à descentralização administrativa, uma gama de serviços e programas governamentais em variadas áreas públicas formuladas pelo governo federal passou a ser desenvolvido por Estados e, especialmente, por municípios.

De acordo com ABRUCIO (2005),

*A estrutura federativa é um dos balizadores mais importantes do processo político no Brasil. Ela tem afetado a dinâmica partidário-eleitoral, o desenho das políticas sociais e o processo de reforma do Estado. Além de sua destacada influência, a federação vem passando por intensas modificações desde a redemocratização do país. É possível dizer, tendo como base a*

*experiência comparada recente, que o federalismo brasileiro é atualmente um dos casos mais ricos e complexos entre os sistemas federais existentes.*

Além do exposto, cabe retomar ao que apregoa D'ALBUQUERQUE (2021):

*Inicialmente, é importante contrapor o conceito de federalismo e o de federações. Para Burgess (2006), há uma interação “simbiótica” entre ambos, uma vez que o federalismo remete “à recomendação e (algumas vezes) à promoção ativa para apoiar federações. Uma federação é uma forma particular de Estado” (BURGESS, 2006, p. 2, tradução nossa). Se distintos aspectos contextuais do conceito de federalismo - de natureza linguística, institucional, cultural, histórica, ideológica, para citar algumas dimensões - ajudam a compreender e a organizar as federações, em sentido inverso, a experiência real de organização político-institucional das federações também modifica o entendimento do federalismo. São dimensões analíticas distintas, que se complementam para formatar o entendimento desse fenômeno social.*

Outro valor que deve ser discutido e avaliado com afinco é o problema da coordenação intergovernamental, ou seja, da capacidade e interesse em promover integração e compartilhamento de decisões e recursos entre entes federativos visando à excelência na prestação do serviço público. Em se considerando um país marcado por elevada heterogeneidade e a partir da profunda complexidade das relações intergovernamentais, que contam com interferências de toda a sorte, inclusive com obstáculos políticos crescentes e barreiras partidárias que tendem a ser cada vez mais intransponíveis, devemos somar à nossa análise os seguintes aspectos: 1) Existe uma fática escassez de recursos públicos, o que demanda a otimização do desempenho governamental a partir de fortes pressões econômicas, por eficiência e efetividade nos serviços; 2) Há uma demanda crescente por autonomia nos governos descentralizados, de forma antagônica à busca por soluções para os problemas causados pela fragmentação de diversas atividades e serviços, o que onera os governos e causa um desequilíbrio nas contas públicas.

Destarte, a coordenação do exercício de atividades de forma compartilhada entre os diferentes entes federativos enfrenta ainda a questão da coordenação de ações em níveis de governo autônomos, algo que impacta sobremaneira no sucesso da produção e execução de políticas públicas dentro da estrutura federativa contemporânea, que é intrinsecamente conflitiva.

Dado o exposto, é mandatório para o sucesso da execução compartilhada de qualquer política pública que haja a combinação de formas benignas de cooperação

e competição através de mecanismos de parceria e otimização da utilização de recursos. É necessário que as decisões sejam tomadas harmonicamente, independentemente da quantidade de atores envolvidos, com o foco no bem comum e no progresso social, anulando possíveis disputas em favor de interesses próprios.

No entanto, na prática, não é comum se observar este tipo de cooperação. Em diversas situações, esta possibilidade de planejamento ou, pior, de execução compartilhada induz a um “jogo de empurra” entre os entes federativos e promove distorções regionais. É observada a criação de dilemas que envolvem decisões compartilhadas inviáveis, em função das diferentes capacidades econômicas observadas nas distintas esferas de governo, assim como de outras assimetrias existentes. Nas situações em que não existe esta cooperação benéfica, o que se observa é a geração de incoerências e variadas distorções, o mau uso dos recursos públicos e a ineficiência das políticas públicas planejadas ou executadas, que apesar de idealmente fazerem sentido dentro do bem comum, acabam por serem implodidas, trazendo graves prejuízos sociais que, por estarmos discutindo questões relativas a problemas complexos, podem estar associados ao agravamento do problema inicial com consequências deletérias e irreversíveis para a população alvo das referidas políticas.

Por fim, verificamos que o federalismo deve ser compreendido sob a ótica do bem público, capaz de produzir benefícios que sejam não exclusivos e não rivais. D’ALBUQUERQUE (2021) cita como exemplo justamente o favorecimento na alocação de recursos, que deve ser um dos focos de avaliação de seu sucesso. Assim, a fragmentação pode ser benéfica em casos específicos em que além da ordenada e harmônica distribuição de atribuições e responsabilidades, existe a concomitante distribuição de recursos determinados e próprios para a execução das referidas atribuições, assim como capacidade administrativa e técnica para o desempenho dessas atribuições.

Um exemplo é a educação, em que existe uma lei de diretrizes e bases da década de 1990, que tem o objetivo de ordenar o cenário a partir da distribuição clara de responsabilidades entre os governos estaduais e promover a colaboração com os municípios para a oferta do ensino fundamental. Com relação à distribuição de recursos, deve-se citar o FUNDEF (Fundo de desenvolvimento e manutenção do



ensino fundamental e valorização do magistério), ainda na década de 1990, e posteriormente o FUNDEB (Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação), de 2006, cujo objetivo é o de combater a desigualdade na distribuição dos recursos a serem aplicados na educação de base.

Desta forma, em função da previsão legal da descentralização da execução das atribuições referentes à educação pública, com a correspondente distribuição de recursos específicos e coordenação, visando a não sobreposição da prestação do serviço, é buscada de fato a otimização da performance do serviço público, e não a precarização da prestação do mesmo. Porém, ainda assim, e em decorrência de todos os aspectos já discutidos no presente estudo, podemos observar enorme dificuldade na execução fragmentada da referida atividade, com pesadas críticas referentes à qualidade do serviço, sendo imperiosa a reflexão de que mesmo quando adequadamente planejada e articulada, tal fragmentação não está diretamente ligada à otimização da qualidade do serviço público prestado.

### 3.2 A FRAGMENTAÇÃO DA EXECUÇÃO DA FISCALIZAÇÃO DE ATRIBUTOS TRABALHISTAS

Decisões com relação à possibilidade de descentralização de determinadas atividades demandam a avaliação da otimização do serviço e ganho de desempenho. Ao contrário, um sistema que se apresente de forma fragmentada e com falhas de coordenação acaba por promover a sobreposição de ações, cuja primeira e óbvia consequência é a ineficiência na alocação dos recursos públicos. Mas não podemos parar a análise nesse fator imediato.

É preciso considerar ainda que, em um cenário de recursos limitados, o uso daquele recurso de forma sobreposta implica na redução do alcance da política pública e na promoção da ineficiência da própria política em tela. Ou seja: utiliza-se duas vezes, recursos distintos, para avaliar uma mesma situação, deixando descoberta outra situação que demandaria uma avaliação, por falta de recursos. Assim, reduz-se o poder de alcance e promove-se a ineficiência da máquina pública.

Quando se trata de políticas públicas relacionadas à promoção do trabalho decente, deve-se considerar que:

- O Brasil possui um Sistema Federal de Inspeção do Trabalho cuja atribuição legal é a de executar a fiscalização dos aspectos relativos ao trabalho em território nacional, aí incluídas as questões referentes à segurança e saúde no trabalho.

- Cada um dos Estados e o Distrito Federal possui representação da Auditoria Fiscal do Trabalho por parte de suas Seções de Segurança e Saúde no Trabalho e Seção de Fiscalização do Trabalho, para os quais são alocados recursos específicos.

- A legislação vigente determina que é atribuição exclusiva da Inspeção do Trabalho a realização da fiscalização de atributos trabalhistas.

Por estes motivos a possibilidade de benefício e otimização na prestação do serviço de fiscalização de atributos relacionados ao atendimento da legislação trabalhista a partir da fragmentação não se aplica, uma vez que não existe qualquer distribuição de atribuições ou recursos prevista na legislação para tal atividade.

Esta fragmentação ou descentralização pode implicar em um aumento na fragilidade dos atos administrativos realizados, em função da falta de base técnica de outros profissionais, sem a formação adequada, desempenhando atribuições que demandam formação técnica qualificada, e do próprio serviço prestado, gerando insegurança jurídica na compreensão e implementação dos dispositivos normativos por parte dos administrados, favorecendo inclusive o descumprimento da legislação por contar com a possibilidade de questionamento dos atos administrativos emanados em conflito de atribuições.

Além do disposto, favorece uma relação conflituosa entre as entidades federativas que praticam tais atos, desfavorecendo a colaboração entre estas, e prejudica sobremaneira o desempenho das atribuições do órgão, no caso, a vigilância em saúde, fundamental para a sociedade.

Como não poderia deixar de ser, ainda move desnecessariamente a máquina pública em função da conseqüente judicialização de atos administrativos emanados por agentes estranhos à inspeção do trabalho, uma conseqüência natural da insegurança jurídica causada pela desordem. Os estudos atuais da área da gestão

pública demonstram que erros relativos às soluções de problemas complexos, tais como o citado, implicam em resultados desastrosos, cujos impactos negativos podem perdurar por décadas.

#### **4. CONCLUSÃO**

O arcabouço normativo brasileiro prevê um ajustado sistema de proteção ao trabalhador, que funcionaria como uma engrenagem ajustada se todos os seus integrantes fizessem sua parte de acordo com o disposto na normatização vigente e sem desvios. No entanto, a sobrecarga de atribuições estranhas aos mais variados órgãos não apenas não confere eficiência aos serviços, como acaba por prejudicar a realização de outras atividades em decorrência da complexidade intrínseca da formulação e da execução de políticas públicas afeitas ao tema em comento.

Os prejuízos são diretos e indiretos.

Prejuízos diretos são aqueles relacionados à necessidade de retrabalho, uma vez que ações de “fiscalização” efetuadas por agentes sem a devida competência técnica apresentam qualidade e acurácia reduzidas, expondo os trabalhadores-alvo à permanência em situação desfavorável à sua saúde e integridade física e mental. Desta forma, a Auditoria Fiscal do Trabalho acaba por ser demandada a atuar em ações já desconfiguradas, sanando problemas inicialmente inexistentes. Ainda um prejuízo direto é o escoamento do recurso público para o desenvolvimento de ações repetidas e fora do planejamento. A criação de assimetrias regionais é outro desses grandes prejuízos diretos decorrentes da fragmentação de atividades de fiscalização de atributos relativos ao meio ambiente de trabalho de maneira imprópria.

Em função do fomento da realização de atribuições alheias às incumbências do órgão responsável pela vigilância epidemiológica, percebe-se mais um prejuízo direto em função da sobrecarga instituída a estes órgãos prejudicando a referida atividade, tão necessária ao planejamento das políticas públicas.

Além destes, indiretamente, há também o escoamento de recursos e sobrecarga do judiciário pela promoção de ações que contestam os atos administrativos gerados por estes processos. E, por fim, o conflito entre os entes



públicos, com dispêndio de tempo e, mais uma vez, recursos, visando sanar os transtornos causados.

A “fiscalização” de atributos trabalhistas, realizados por diversos agentes estranhos aos quadros da Inspeção do Trabalho causa um enorme descompasso na efetivação das políticas públicas de promoção do Trabalho Decente, prejudicando ainda a execução de outras políticas públicas da área da saúde coletiva, devendo ser combatida em todas as esferas.

Por fim, a busca da maior efetividade da fiscalização de atributos trabalhistas passa, exclusivamente, pelo fortalecimento da Auditoria Fiscal do Trabalho e pelo fornecimento dos recursos necessários, dentre eles, as melhores informações referentes ao adoecimento e acidentalidade do trabalhador brasileiro.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Agenda Nacional do Trabalho Decente. Brasília, 2006. Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/media/320561/download>. Acesso em: 09 jun. 2024

BRASIL. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, [2023]. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 13 jun. 2023.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 11937, 09 ago. 1943. Disponível em [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 16 out 2023.

BRASIL. Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, a organização e o funcionamento dos serviços correspondentes e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, ano 128, n. 182, p. 18055, 20 set. 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL. Portaria GM/MS nº 3.120, de 1º de julho de 1998. Disponível em: <https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2017/MatrizesConsolidacao/comum/1759.html>. Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL. Portaria GM/MS nº 1.823, de 23 de agosto de 2012. Institui a Política Nacional de Saúde do Trabalhador e da Trabalhadora (PNSTT). Disponível em: [https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823\\_23\\_08\\_2012.html](https://bvsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2012/prt1823_23_08_2012.html). Acesso em: 16 de out 2023.

BRITO, Cláudia, SILVA, Lenir Nascimento. População em situação de rua: estigmas, preconceitos e estratégias de cuidado em saúde. *Ciênc. saúde coletiva* 27 (01) 17 Jan 2022 Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-81232022271.19662021>. Acesso em: 14 jun. 2023

BUENO, Chris. 30 anos da Constituição Cidadã. *Cienc. Cult.* [online]. 2018, vol.70, n.4 [cited 2023-06-12], pp.11-13. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.21800/2317-66602018000400004>.

BURGESS, Michael. *Comparative federalism: theory and practice*. New York: Routledge, 2006.

CASSAR, Vólia Bomfim. *Direito do Trabalho: de acordo com a reforma trabalhista Lei 13.467/2017*. 15ª ed. rev., atual. e ampl. - Rio de Janeiro: Forense, São Paulo, 2018, p.983.

CORREA, Paulo Roberto Lopes; ASSUNCAO, Ada Ávila. A subnotificação de mortes por acidentes de trabalho: estudo de três bancos de dados. *Epidemiol. Serv. Saúde, Brasília*, v. 12, n. 4, p. 203-212, dez. 2003. Disponível em <[http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-49742003000400004&lng=pt&nrm=iso](http://scielo.iec.gov.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-49742003000400004&lng=pt&nrm=iso)>. acessos em 09 jun. 2024. <http://dx.doi.org/10.5123/S1679-49742003000400004>.

D'ALBUQUERQUE, Raquel Wanderley, PALOTTI, Pedro Lucas De Moura. Federalismo e execução dos serviços públicos de atendimento do governo federal: a experiência brasileira nas políticas sociais. *Rev. Bras. Ciênc. Polít.* (35) 2021 <https://doi.org/10.1590/0103-3352.2021.35.232504>

DERANI, Cristiane. Política Pública E A Norma Política. *Revista da Faculdade de Direito UFPR, Curitiba*, dez. 2004. ISSN 2236-7284. Disponível em: <<https://revistas.ufpr.br/direito/article/view/38314>>. Acesso em: 13 jun. 2023. doi:<http://dx.doi.org/10.5380/rfdufpr.v41i0.38314>.

FERRAZ, D. (2023). Políticas públicas e problemas sociais complexos: Do “garbage can” à gestão por objetivos. In J. Fialho, & I. C. Martins (Eds.). *Planeamento da intervenção social: Conceção, ação e avaliação* (pp. 53-70). Sílabo. <http://hdl.handle.net/10071/31556>

FERNANDES, Fábio De Assis F. A Constituição de 1988 e a saúde do trabalhador. Competência administrativa concorrente do Ministério do trabalho e emprego e do Ministério da saúde para a fiscalização das normas de medicina e segurança do trabalho. Integração da saúde do trabalhador no sistema único de saúde. Artigos 21 XXIV e 200, II E VII. Interpretação conforme a constituição. *Revista Brasileira De Direito Ambiental*, v. 4, n. 15, p. 237–270, jul./set., 2008.

FILGUEIRAS, Vitor Araújo. *Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil*. Saúde e Segurança do Trabalho no Brasil, p. 19. Ministério Público do Trabalho, 2017.

INSTITUTO NACIONAL DO SEGURO SOCIAL - INSS. Manual de Acidente de Trabalho. 2016.

MACHADO, Ageu de Araújo. Análise da Subnotificação de acidentes de trabalho fatais no Brasil. Maringá, PR, 2021.

MELO, Maria Aparecida De Souza; SILVA, Larissa Luiza Monteiro Da; MELO, Ana Luísa De Souza; CASTRO, Ana Maria De. Subnotificação no Sinan e fatores gerenciais e operacionais associados: revisão sistemática da literatura. RAU/UEG – Revista de Administração da UEG – ISSN 2236-1197, v.9, n.1 jan./abr. 2018

MINISTÉRIO DA SAÚDE. Sítio eletrônico. <https://www.gov.br/saude/pt-br/assuntos/saude-de-a-a-z/s/sus#:~:text=A%20rede%20que%20comp%C3%B5e%20o,e%20ambiental%20e%20assist%C3%A2ncia%20farmac%C3%A2utica.>, Acesso em: 14/06/23

NORMA ABNT NBR ISO 31000:2018 Gestão de Riscos-Diretrizes. Disponível em: <https://abntcolegao.com.br/normavw.aspx?Q=OTBKcXcraE5FaVJ5alp3ek9wcWFJQUU0OFQ2ekhDU0wvZC9aY2pPUUJqbz0=>. Acesso em 30 mai. 2023.

OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. (2023). Diretrizes sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho. Disponível em <https://www.ilo.org/pt-pt/publications/diretrizes-sobre-os-principios-gerais-da-inspecao-do-trabalho-1>. Acesso em 09 jun. 2024

OIT. ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO. (1947). Convenio relativo a la inspección del trabajo en la industria y el comercio, n.81. Disponível em: [https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ILO\\_CODE:C081](https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C081). Acesso em: 12 de junho de 2023.

ROCHADEL, Willian; WATANABE-WILBERT, Julieta; SOUZA, João Artur e MINERVI, Nivaldo. Análise Exploratória Dos Wicked Problems E A Agenda 2030 Para O Desenvolvimento Sustentável. 2022. Disponível em: [https://www.researchgate.net/publication/368559974\\_ANALISE\\_EXPLORATORIA\\_DOS\\_WICKED\\_PROBLEMS\\_E\\_A\\_AGENDA\\_2030\\_PARA\\_O\\_DESENVOLVIMENTO\\_O\\_SUSTENTAVEL](https://www.researchgate.net/publication/368559974_ANALISE_EXPLORATORIA_DOS_WICKED_PROBLEMS_E_A_AGENDA_2030_PARA_O_DESENVOLVIMENTO_O_SUSTENTAVEL)

RODRIGUES, Igor Nunes. Perfil da subnotificação de acidentes de trabalho em Santa Catarina no período de 2009 a 2017. 2019 Monografia. Universidade do Sul de Santa Catarina.

SAMPAIO, Felipe Macêdo Pires. 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. Revista da

Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, Ano 6, p. 301. Disponível em:  
<https://enit.trabalho.gov.br/revista/index.php/RevistaEnit/article/view/178/110>

SÃO PAULO. Lei nº 13.725, de 9 de janeiro de 2004. Institui o Código Sanitário do Município de São Paulo. Diário Oficial da Cidade, Ano 49, n 6, p.1. Disponível em:  
<https://legislacao.prefeitura.sp.gov.br/leis/lei-13725-de-09-de-janeiro-de-2004>.  
Acesso em: 16 out 2023.

SILVA, José Afonso Da. Curso de Direito Constitucional Positivo. 32ª ed. Rev. E atual. – São Paulo: Malheiros Editores, 2009, pp. 286-287.

VIEIRA, Hugo Canella; GUERRA, Lúcia Dias Da Silva. A interferência da estrutura produtiva contemporânea na saúde do trabalhador. J Manag Prim Health Care [Internet]. 12º de dezembro de 2019 [citado 14º de junho de 2023];11. Disponível em: <https://www.jmphc.com.br/jmphc/article/view/887>

## **EXCLUSIVE JURISDICTION OF LABOR INSPECTION IN THE SUPERVISION OF WORKER SAFETY AND HEALTH**

### **ABSTRACT**

Occupational Health and Safety became part of the list of fundamental rights and principles of all workers after the 110th International Labor Conference. This fundamental right status obliges us to evaluate all the existing tools aiming at the effective enjoyment of said right.

However, there is a conflict of understanding in Brazil regarding the competence to inspect attributes related to worker safety and health. This conflict arises from the conclusion that the norms related to OSH would be components of the Occupational Sanitary Law, which is why they would be more directly linked to the Right to Health, or even from the fact that the Federal Constitution attributes to the Unified Health System the execution of sanitary and epidemiological surveillance actions. There is also another argument that seeks to justify the attribution of competence for the inspection of questions related to the work environment, exclusive to the Union, however, common to the Ministries of Labor and Health, due to the lack of material and human resources by the Labor Inspection (FERNANDES, 2008).

Such discussions have been inflamed with the increase in the promotion of the work of the Ministry of Health, through the



Worker's Health Reference Centers, in the inspection of attributes related to the work environment.

Thus, the present study evaluates the basis for such inspection acts, explains the technical knowledge base necessary for the assessment of environmental conditions, demonstrates the efficiency of inspection of labor attributes by the Labor Inspection and the deleterious implications of promoting extrapolation of supervisory powers to incompetent health surveillance agents.

#### **KEY WORDS**

Safety and health. Work environment. Decent work. Labor Inspection. Accidents and illnesses at work. Public policy.



# DIREITO À NÃO DISCRIMINAÇÃO ECONÔMICA NO BRASIL E A NOVA LEI DA IGUALDADE SALARIAL - LEI N. 14.611/23

**Antonio Fojo Costa<sup>1</sup>**

**Beatriz Cardoso Montanhana<sup>2</sup>**

**Sandra Morais de Brito Costa<sup>3</sup>**

**Sumário:** 1. INTRODUÇÃO; 2. DIREITO HUMANO À NÃO DISCRIMINAÇÃO ECONÔMICA COM RECORTE DE GÊNERO; 3. ESTÂNDARES INTERNACIONAIS; 4. NÃO DISCRIMINAÇÃO ECONÔMICA NO BRASIL ANTE A LEI N. 14.611/23 – LEI DE IGUALDADE SALARIAL; CONSIDERAÇÕES FINAIS

## RESUMO

Entraves sociais e econômicos e a atual centralidade dos direitos humanos, como vetor axiológico do ordenamento jurídico, provocam um processo exegético de entrelaçamento necessário entre o valor dignidade humana e o direito humano à não discriminação. Valendo-se de vasta pesquisa bibliográfica, com ênfase em contribuições vindas da filosofia, este trabalho propõe enfrentar as digressões tradicionalmente feitas à conciliação entre direitos humanos e a negativa à discriminação econômica de gênero, evidenciando a necessidade da aplicação do direito humano à não discriminação com um recorte específico na relação

---

<sup>1</sup> Engenheiro, Administrador, bacharel e especialista em direito pela Universidade Mackenzie. Auditor Fiscal do Trabalho. Chefe da Seção de Fiscalização do Trabalho do Estado de São Paulo

<sup>2</sup> Doutora, Mestre e Graduada pela Universidade de São Paulo/USP. Mestre e Doutora pela Faculdade de Direito/USP; Professora Universitária; Auditora-Fiscal do Trabalho; Coordenadora de Projetos de Capacitação e Formadora Institucional da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho; Formadora Institucional do Ministério do Trabalho e Emprego. Professora da ENIT – Escola Nacional de Inspeção do Trabalho. Auditora Fiscal do Trabalho. Pesquisadora do Grupo REDESS. Autora de diversos artigos e livros sobre a tutela jurídica do trabalhador.

ORCID <https://orcid.org/0000-0003-0845-3816>

<sup>3</sup> Doutoranda, Mestre em Direito Político e Econômico pela Universidade Mackenzie, graduada e especialista em Direito pela mesma Universidade. Doutoranda em Direito pela Universidad Valladolid/Espanha e FADISP/SP/Brasil. Auditora Fiscal do Trabalho, Formadora Institucional do Ministério do Trabalho e Emprego. Formadora Institucional da ENIT – Escola Nacional de Inspeção do Trabalho. Pesquisadora. Autora de diversos artigos e livros sobre a tutela jurídica do trabalhador. ORCID - <https://orcid.org/0000-0003-4415-4880>

contemporânea entre o emprego disponível às mulheres e a contraprestação pecuniária variável, segundo o poder de mercado da empresa ante as normas da Lei n. 14.611/2023.

**Palavras-chave:** Direito Humano à não discriminação. Mulher. Empresa. Justiça Social.

## 1. INTRODUÇÃO

Inobstante a existência do direito humano à não discriminação de qualquer natureza, nas palavras de Herrera Flores fruto de lutas emancipatórias e processos dinâmicos, complexos, abertos, multidimensionais, ativados por plataformas democráticas, que têm como alma, coração e essência a proteção da dignidade humana e a prevenção ao sofrimento humano, um excessivo número de mulheres não têm acesso a oportunidades econômicas, reflexo da discriminação econômica em razão de gênero (Flores, 2009).

A luta contra a discriminação é um dos pilares fundamentais dos direitos humanos. Pesquisas indicam que a redução da disparidade de gênero no setor econômico, especialmente em países com maior desigualdade entre homens e mulheres, poderia resultar em um aumento de até 35% no produto econômico, devido à maior participação feminina na força de trabalho. Diante desse cenário, é imperativo reconhecer que afastar as mulheres de um mercado de trabalho mais equitativo e humanizado não é apenas injusto, mas também prejudica o potencial econômico das sociedades.

A lente da perspectiva de gênero deve nortear políticas públicas. Nesta toada, editou-se, recentemente, a Lei n. 14.611/2023, que estatui que, na hipótese de discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, o pagamento das diferenças salariais devidas não exclui o direito de quem sofreu a discriminação de ajuizar uma ação trabalhista de indenização por danos morais, considerando-se as especificidades do caso concreto.



A Justiça do Trabalho informa que, segundo seus dados estatísticos em 2022, a equiparação salarial ou isonomia foi objeto de 36.889 processos ajuizados em todo o País; em relação a diferenças salariais, existem 9.669 processos. Contudo, os dados não se mostram desagregados a fim de que se possa precisar o recorte específico de gênero. (TST, 2022)

Assim, se seres humanos, sejam eles mulheres ou não, desempenham, nas mesmas condições, as mesmas funções, no mesmo local e com o mesmo grau de perfeição não há como se aceitar a diferença salarial.

## **2. DIREITO HUMANO À NÃO DISCRIMINAÇÃO ECONÔMICA COM RECORTE DE GÊNERO**

Dignidade humana é um valor intrínseco que rechaça a equação discriminatória, assim na linguagem universal dos direitos humanos toda pessoa tem direito à não discriminação em razão de sua condição de humanidade, este valor não é conferido em razão do gênero, nacionalidade, raça ou etnia, o ser humano é único e diverso, compreende uma unicidade existencial e tem por idioma a alteridade (Piovesan, 2015)

De fato, os direitos humanos são processos dinâmicos, complexos, abertos, multidimensionais ativados, por lutas emancipatórias e que têm como alma, coração e essência a proteção da dignidade humana e a prevenção ao sofrimento humano (Flores, 2009, p.162).

Os referenciais teóricos que norteiam os direitos humanos, dentre os quais, Kant e São Tomás de Aquino, admitem que a dignidade humana é o valor intrínseco à condição humana, estabelecendo-se como fundamento ético dos direitos humanos, sendo universais, os direitos humanos são interdisciplinares, interdependentes e estão intrinsecamente conectados. Há, portanto, uma clara interseção entre os diferentes direitos, que se complementam e reforçam mutuamente (Piovesan, 2015)

Em uma visão contemporânea de direitos humanos inaugurada em 1948, os direitos humanos são direitos universais, interdependentes, indivisíveis, inter-relacionados, que têm por fundamento a dignidade humana, que incorporam



plataformas emancipatórias democráticas liberais e sociais, conjugando direitos civis e políticos, alinhando-os aos econômicos, sociais e culturais. (Piovesan, 2009)

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 confere unidade e significado a todo o sistema de direitos humanos. Negar o acesso à saúde é tão grave quanto negar a igualdade, a liberdade de expressão, o direito ao trabalho, à educação e à moradia, todos eles direitos humanos essenciais e interligados, que formam a base de uma vida digna.

Toda pessoa é dotada do direito de exercer suas potencialidades humanas de forma plena, livre e autônoma. Esta visão, traduz a alma dos direitos humanos, que toda e qualquer pessoa possa exercer na plenitude as suas potencialidades sem hostilidade, sem discriminação e sem injustiças culturais. Não se pode negar ao outro a condição de sujeito de direito, ou seja, negar a racionalidade para aniquilar direitos e não os promover. (Piovesan, 2015)

Nussbaum ensina, conforme salienta Alves, que os caminhos para a superação da associação entre emoções e irracionalidade, e tenta conciliar o conceito de dignidade humana e a expressão de atributos emocionais em matéria de direitos humanos, ensina que quando se é impactado pela dor de uma pessoa, quando não se é indiferentes à dor humana, quando esta dor recebe acolhida, ela se transforma em força motriz para a luta por direitos e por justiça para transformar realidades (NUSSBAUM, 2010, apud ALVES, 2022, p. 100).

É necessário romper com a indiferença às diferenças, utilizando, para tanto, ferramentas específicas, a fim de conter a discriminação econômica ante as mulheres. A cláusula da igualdade material é pressuposto para o livre exercício dos direitos humanos (Piovesan, 2015).

Quanto ao conceito de discriminação, não há uma normatividade nacional. Contudo, o Brasil é signatário da Convenção de Combate a toda e qualquer forma de Discriminação Racial, devendo assegurar voz e a identidade dos mais vulneráveis, O texto veio a definir o que é discriminação e traz um considerando que, no preciso escólio de Flávia Piovesan, a saber:

Convencidos de que qualquer doutrina de superioridade baseada em diferenças raciais é cientificamente falsa, moralmente condenável,

socialmente injusta e perigo a, em que, não existe justificção para a discriminaçō racial, em teoria ou na prctica, em lugar algum, Reafirmando que a discriminaçō entre os homens por motivos de raça, cor ou origem ttnica t um obstculo a relaçōes amistosas e pacificas entre as naçōes e t capaz de perturbar a paz e a segurança entre povos e a harmonia de pessoas vivendo lado a lado at t dentro de um mesmo Estado.

Assim, h t que se rechaar toda e qualquer doutrina de superioridade baseada em distinçō seja na diferença racial, diferença de nacionalidade, gtnero, orientaçō sexual, idade. N t se pode tomar um crit trio para hierarquizar humanos, n t h t como aceitar relaçōes assim ttricas de poder que t m por alimento a t tica da intoler tncia e doutrinas de superioridade, baseadas em diferenças (Piovesan, 2015)

Norberto Bobbio (2004), em sua an tlise, destaca que a origem hist tica dos direitos humanos os desvincula da noçō de direito natural, propondo uma abordagem multifacetada. Ele defende que a justificçō desses direitos n t deve se limitar ao campo jur dico-positivo, dada a sua vasta abrang tncia e relev tncia em diversas esferas (Bobbio, 2004).

Segundo, Bobbio(2004) o processo incessante, por vezes obstaculizado pela concepçō individualista da sociedade, marcha lentamente, reconhecendo os cidad tos de cada Estado e chegando, gradativamente, ao cidad t do mundo, que tem como matriz a Declaraçō Universal de Direitos do Homem. Norberto Bobbio (2004) argumenta que, desde o direito interno de cada Estado, passando pelo direito internacional entre os Estados, at t o direito cosmopolita, observa-se a inclusō do indiv duo em um espaço que, anteriormente, era reservado exclusivamente aos Estados soberanos. E, continua Bobbio, este reconhecimento deflagrou uma marcha irrevers tvel, da qual todos deveriam se alegrar. O autor exp t uma conclusō brilhante e indefect tvel, a saber:

Do ponto de vista te trico, sempre defendi — e continuo a defender, fortalecido por novos argumentos — que os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, s t direitos hist tricos, ou seja, nascidos em certas circunst tncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, n t todos de uma vez e nem de uma vez por todas (Bobbio, 2004).

### 3. ESTÂNDARES INTERNACIONAIS

A Convenção Internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial inaugura o sistema especial de direitos humanos inspirando e jogando luzes aos demais tratados de direitos humanos, estabelecendo, ainda, a discriminação direta e indireta. A primeira forma de discriminação, caracterizada pela sua transparência e ausência de disfarces ou subterfúgios, é exemplificada por atos de sexismo, nos quais o acesso a direitos é claramente negado às mulheres unicamente pelo fato de serem mulheres. Esse tipo de discriminação é destacado na Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres:

Relembrando que a discriminação contra a mulher viola os princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, dificulta a participação da mulher nas mesmas condições que o homem, na vida política, social, econômica e cultural de seu país, constitui um obstáculo ao aumento do bem-estar da sociedade e da família e dificulta o pleno desenvolvimento das potencialidades da mulher para prestar serviço a seu país e à humanidade.

Essa Convenção garante, ainda, a participação máxima da mulher, em igualdade de condições com o homem, em todos os campos, para o desenvolvimento pleno e completo de um país, o bem-estar do mundo e a causa da paz. Consciente de que o papel da mulher na procriação não deve ser motivo de discriminação, mas sim que a educação dos filhos exige a responsabilidade compartilhada entre homens e mulheres e a sociedade como um conjunto. Reconhece que para alcançar a plena igualdade entre o homem e a mulher é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família.

Em seu artigo 1º registra que para os fins da Convenção, a expressão “discriminação contra a mulher” significa que toda distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo.

A Recomendação Geral nº 25 do Comitê para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres da ONU foi adotada em 2004. Ela trata especificamente da aplicação do artigo 4º, parágrafo 1º, da Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres (CEDAW), que trata de medidas temporárias especiais para acelerar a igualdade entre homens e mulheres estabelece que os Estados Partes têm a obrigação de garantir que não haja discriminação direta ou indireta contra as mulheres em suas legislações. Além disso, assegura que as mulheres sejam protegidas contra qualquer forma de discriminação — seja ela perpetrada por autoridades públicas, o Judiciário, organizações, empresas ou indivíduos — tanto na esfera pública quanto na privada, por meio de tribunais competentes e a aplicação de sanções e outros recursos adequados.

A recomendação ressalta que não é suficiente oferecer às mulheres um tratamento idêntico ao dos homens. Pelo contrário, as diferenças biológicas, bem como aquelas social e culturalmente construídas entre homens e mulheres, devem ser consideradas. Em certas circunstâncias, o tratamento diferenciado será necessário para equilibrar essas diferenças. A busca pela igualdade substantiva exige, além disso, estratégias eficazes para superar a sub-representação feminina e promover uma redistribuição mais equitativa de recursos e poder entre homens e mulheres (Ramos, 2020).

A discriminação indireta contra as mulheres pode ocorrer quando leis, políticas e programas são baseados em critérios aparentemente com neutralidade de gênero, mas que têm como efeito real um impacto negativo sobre as mulheres. Leis, políticas e programas neutros em relação ao gênero involuntariamente podem perpetuar as consequências da discriminação do passado.

Tais critérios podem ser inadvertidamente modelados por estilos de vida masculinos e, dessa forma, falhar ao desconsiderar aspectos das experiências de vida das mulheres que podem diferir das dos homens. Essas diferenças podem existir devido a expectativas, atitudes e comportamentos estereotipados direcionados às mulheres, baseados nas diferenças biológicas entre ambos. Também podem ocorrer por causa da subordinação geralmente existente das mulheres aos homens (Ramos, 2020).



Nesse sentido, gênero é definido como o significado social dado às diferenças biológicas dos sexos. É uma construção ideológica e cultural, mas também é reproduzido no âmbito das práticas materiais; por sua vez, influencia os resultados de tais práticas. Afeta a distribuição de recursos, riqueza, trabalho, tomada de decisão e poder político, bem como o gozo de direitos dentro da família e da vida pública.

Em que pese, as variações entre culturas e ao longo do tempo, as relações de gênero em todo o mundo implicam assimetria de poder entre homens e mulheres como um traço generalizado. Assim, o gênero é um estratificador social e, dessa forma, é semelhante a outros estratificadores como raça, classe, etnia, sexualidade e idade. Ajuda a compreender a construção social das identidades de gênero e a estrutura desigual do poder que está subjacente à relação entre os sexos (Ramos, 2020).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 representa um instrumento basilar quando se pensa em direitos humanos, traz um arcabouço de direitos humanos básicos e foi adotada pela Organização das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. O primeiro artigo remete ao seguinte alicerce: “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espírito de fraternidade”. De fato, o desprezo e o desrespeito pelos direitos humanos resultaram em atos bárbaros que ultrajaram a consciência da Humanidade.

Não há como negar que a Declaração Universal dos Direitos Humanos foi um vetor no cenário globalizado e trouxe em seu bojo o marco fundamental positivado o direito humano à não discriminação, adotada e proclamada pela Resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948, dispõe, mais precisamente no artigo 2º, que:

Todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição. Não será também feita nenhuma distinção fundada na condição política, jurídica ou internacional do país ou território a que pertença uma pessoa, quer se trate de um território independente, sob tutela, sem governo próprio, quer sujeito a qualquer outra limitação de soberania.

A Declaração Universal de Direitos Humanos, da qual o Brasil é signatário, é clara em dispor os princípios basilares da Dignidade da Pessoa Humana, Não Discriminação, Vida, Saúde, Liberdade, Igualdade (formal, material, antidiscriminação e ações afirmativas, direito à diferença), Solidariedade, Razoabilidade e Proporcionalidade (utilizada no caso de colisão de princípios de direitos fundamentais).

Por sua vez, o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, apontando mecanismos para assegurar a igualdade material, em seu artigo 2, estatui:

Os Estados Membros no presente Pacto comprometem-se a garantir que os direitos nele enunciados se exercerão sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação.

Nesse sentido, a crítica de Arendt(1987), era de que não se pode supor que todos nascem livres e iguais em dignidade e direitos, como declara o art. 1º da Declaração Universal dos Direitos do Homem da ONU, de 1948, bem como a Declaração de Virgínia, de 1776, ou a Declaração Francesa, de 1789. Não nascemos iguais; nos tornamos iguais, enquanto membros de uma coletividade, em virtude da decisão conjunta que garante a todos direitos iguais. Portanto, os direitos humanos não representam um dado, mas uma construção (Arendt, 1987).

Hannah Arendt(1987), conclui, ainda que a cidadania é o direito a ter direitos, pois a igualdade em dignidade e direito dos seres humanos não é um dado, mas sim um construído da convivência coletiva, que enseja o acesso a um espaço público comum.

O artigo 1º da Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969, estatui que os Estados-Partes comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos garantindo, livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição



econômica, nascimento ou qualquer outra condição social, destacando que, para os efeitos desta Convenção, pessoa é todo ser humano.

Declara, ainda, a Convenção Americana de Direitos Humanos, em seu artigo 4º, o direito à vida e em seu artigo 1º, dispõe que:

Os Estados Partes nesta Convenção comprometem-se a respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e a garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa que esteja sujeita à sua jurisdição, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, idioma, religião, opiniões políticas ou de qualquer outra natureza, origem nacional ou social, posição econômica, nascimento ou qualquer outra condição social.

A Organização das Nações Unidas (ONU) dispõe que os direitos humanos são “garantias jurídicas universais que protegem indivíduos e grupos contra ações ou omissões dos governos que atentem contra a dignidade humana”. São exemplos de direitos humanos direito à vida, direito à integridade física, direito à dignidade, entre outros (Comparato, 2021).

Sim, os direitos humanos possuem titularidade universal. Todos os seres humanos possuem em virtude de sua igual e inata condição humana e independem, para a sua existência e validade, do reconhecimento pelo direito positivo dos Estados ou mesmo da Comunidade Internacional. Segundo Otfried Höffe, os direitos humanos, antes de serem reconhecidos e positivados nas Constituições, tornando-se, então direitos fundamentais de determinado Estado, integravam uma espécie de moral jurídica universal (Apud Sarlet, 2022).

Afirma em seu preciso escólio Ramos ensina que a fundamentabilidade formal dos direitos humanos decorre da previsão normativa constitucional, bem como convencional, por força de tratados de direitos humanos. Contudo, pesa sobre estes a fundamentabilidade material, qual seja, a que deriva da indispensabilidade de determinado direito para a promoção da dignidade da pessoa humana (Ramos, p. 99, 2020).

Sarlet(2022) ensina que os direitos humanos internacionalmente consagrados operam como uma espécie de piso (mínimo) moral e jurídico, sendo, do ponto de vista de sua titularidade, direitos de todos, portanto, de aspiração universal, tendo por sujeito qualquer ser humano, independentemente de seu

vínculo jurídico (nacionalidade/cidadania) com determinado Estado.

Luigi Ferrajoli(2008), afirma que o Estado deve garantir os direitos que remetem à paz, às minorias e aos mais fracos para tentar fazer com que capitalismo e a globalização não acentuem as diferenças entre as pessoas.

Sendo o direito à não discriminação objetivo do Estado Democrático de Direito diretamente ligado ao vetor axiológico de ordenamento jurídico, qual seja, o princípio da dignidade humana, conforme artigos 1º, 3º e 5º de nossa Constituição Federal, para Lassale (2021), os fatores reais do poder que regulam o seio de cada sociedade compreendem uma força ativa e eficaz regulando todas as leis, e instituições jurídicas da sociedade, determinando que não possam ser, em substância, a não ser tal como elas são, portanto, questões constitucionais não são de natureza jurídicas, mas política.

Razão pela qual há uma constituição real, formada por elementos reais e efetivos de poder, constantes da realidade social, que, no mais das vezes, não correspondem fundamentalmente à constituição escrita. Logo, os princípios constitucionais não deveriam ser apreendidos como simples aspirações morais ou programas políticos, sem força normativa, mas como elementos normativos de transformação social (Andrade, 2021).

Nos precisos ensinamentos de Alexy (2008), os princípios, explícitos ou implícitos, constituem normas jurídicas. De fato, os direitos constitucionais ao incorporar uma ordem objetiva de valores, aplicam-se a todas as áreas do direito e é graças a essa aplicabilidade ampla que os direitos constitucionais exercem o chamado “efeito irradiante” sobre todo o sistema jurídico, de modo que os direitos constitucionais passam a se tornar onipresentes.

Não há como olvidar que o vetor axiológico da dignidade da pessoa humana está diretamente ligado ao direito humano da não discriminação, por consistir em um fundamento e na razão de ser das regras jurídicas, desde logo a dignidade humana salienta a primazia daqueles sobre estas, pois, a natureza normogenética e principiológica de fundamentação das regras possuem aplicação ao caso concreto (Canotilho, 2000, p. 372).

A Corte Interamericana de Direitos Humanos considera o princípio da igualdade e da não discriminação partes inseparáveis da noção de dignidade humana, sendo incompatível com todas as situações que confirmam privilégio a um grupo por tê-lo como superior ou que criem hostilidades e desvantagens para pessoas que não façam parte dele. (Piovesan; Cruz, 2021, p. 174).

Como ensinam Piovesan o princípio é uma *norma de jus cogens*, sobre o qual se sustenta toda a ordem pública nacional e internacional, nos precisos termos da Convenção Americana, os Estados devem se abster de qualquer conduta que gere, direta ou indiretamente, discriminação *de jure ou de facto*, em relação a fruição dos direitos protegidos pela própria Convenção (Piovesan; Cruz, 2021, p. 174).

#### **4. NÃO DISCRIMINAÇÃO ECONÔMICA NO BRASIL ANTE A LEI N. 14.611/23 – LEI DE IGUALDADE SALARIAL**

A aplicação do direito humano da não discriminação em matéria salarial é expresso no artigo 3º da Lei n. 14.611/2023, ao dispor sobre que a igualdade salarial e critérios remuneratórios entre mulheres e homens será garantida por meio do estabelecimento de mecanismos de transparência salarial e de critérios remuneratórios. Incrementando a fiscalização contra a discriminação salarial e face a regimes salariais, injustamente, desnivelados entre mulheres e homens; disponibilizando canais específicos para denúncias de discriminação salarial; promoção e implementação de programas de diversidade e inclusão no ambiente de trabalho que abranjam a capacitação de gestores, de lideranças e de empregados a respeito do tema da equidade entre homens e mulheres no mercado de trabalho. Com aferição de resultados; e fomento à capacitação e à formação de mulheres para o ingresso, a permanência e a ascensão no mercado de trabalho em igualdade de condições com os homens.

Determina, ainda, a legislação a exigência da publicação semestral de relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios pelas pessoas jurídicas de direito privado com 100 (cem) ou mais empregados, observada a

proteção de dados pessoais de que trata a Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais).

Importante mencionar que os relatórios de transparência salarial e de critérios remuneratórios conterão dados anonimizados e informações que permitam a comparação objetiva entre salários, remunerações e a proporção de ocupação de cargos de direção, gerência e chefia preenchidos por mulheres e homens, acompanhados de informações que possam fornecer dados estatísticos sobre outras possíveis desigualdades decorrentes de raça, etnia, nacionalidade e idade, observada a legislação de proteção de dados pessoais e regulamento específico.

Nas hipóteses em que for identificada desigualdade salarial ou de critérios remuneratórios, independentemente do descumprimento do disposto no art. 461 da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, a pessoa jurídica de direito privado apresentará e implementará plano de ação para mitigar a desigualdade, com metas e prazos, garantida a participação de representantes das entidades sindicais e de representantes dos empregados nos locais de trabalho.

Ao Poder Executivo federal cabe, ainda, nessas situações disponibilizar de forma unificada, em plataforma digital de acesso público, observada a proteção de dados pessoais de que trata a [Lei nº 13.709/18](#) (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais), além de outras informações, indicadores atualizados periodicamente sobre mercado de trabalho e renda desagregados por sexo, inclusive indicadores de violência contra a mulher, de vagas em creches públicas, de acesso à formação técnica e superior e de serviços de saúde, bem como demais dados públicos que impactem o acesso ao emprego e à renda pelas mulheres e que possam orientar a elaboração de políticas públicas.

A nova legislação prevê, também, que para a discriminação por motivo de sexo, raça, etnia, origem ou idade, apenas o pagamento das diferenças salariais devidas ao empregado discriminado não afasta seu direito de ação de indenização por danos morais, consideradas as especificidades do caso concreto.

O Brasil melhorou significativamente no ranking dos países com melhor

paridade entre os gêneros, pulando da 94ª posição em 2022 para a de 57ª, segundo o novo relatório *Global Gender Gap*, divulgado em 2023 pelo Fórum Econômico Mundial.

O índice geral é uma média simples entre quatro critérios objetivos que comparam as diferenças entre os gêneros, a saber: mercado de trabalho (0,670), oportunidades educacionais (0,992), acesso à saúde (0,980) e participação política (0,263). São 146 os países indexados e todos apresentam Gender Gap (diferença entre gêneros).

Observe, que no ranking de 146 países, o Brasil está após Croácia e Bolívia, à frente do Panamá e Bangladesh. os primeiros são Islândia (0,912 pontos), Noruega (0,879) e Finlândia (0,863) como países com o menor Gender Gap. Fazendo uma correlação são países índice de desenvolvimento humano alto, o último colocado é o Afeganistão, país com índice de desenvolvimento humano baixo.

De fato, o direito humano a não discriminação apresenta-se como um mecanismo multifacetado que deve apreender os valores que constituem as dimensões social, econômica e cultural da justiça, incidindo, para tanto, a teoria tridimensional de justiça de Nancy Fraser.

Nessa nova perspectiva, Fraser, remete à tridimensionalidade da justiça, com enfoque na redistribuição, o reconhecimento e a representação dessa mesma justiça, visando de forma contundente e ética apoiar movimentos sociais em suas reivindicações, ante a uma plataforma emancipatória democrática com as lentes da participação e paridade. (Apud Correia, 2021, p. 02)

Assim, Nancy Fraser recupera o sentido filosófico de justiça, buscando que a vida em sociedade seja melhor e mais digna, dentro de um sistema capitalista globalizado que se mantém atual sob sua preocupação inserida na teoria crítica que lança luz sobre o diagnóstico das injustiças sociais e sobre as formas de combatê-las.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A Declaração Universal dos Direitos Humanos reconheceu a não discriminação como direito humano, portanto inalienável à humanidade. Progressivamente, diversos Estados passaram a inserir o direito antidiscriminatório em suas constituições, convertendo-o em direito fundamental derivado do pacto social estabelecido em cada país, processo do qual o Brasil é parte integrante. Contudo, o direito à igualdade material ainda se encontra no caminho da efetivação.

Nesse cenário de complexidade social, estão inseridas, também, as relações jurídicas, mostrando-se, imperiosa a aplicação da teoria tridimensional de justiça e aplicação de ações afirmativas em uma harmoniosa composição dos seus aspectos, políticos, sociais e culturais, para a pacificação social.

Não se olvida que a ciência do direito é normativa, mas a norma não é uma mera proposição de natureza ideal que por si só espelha realidades fáticas e axiológicas e deve ser interpretada ante a diversas dimensões do direito. Resultando em uma opção feita por parte do poder (Estado, corpo social) do que deve ser certo. Existindo, portanto, um juízo de valor traduzido como uma inserção positiva de poder no processo histórico do direito, sendo que esse poder de fazer o direito está sob a égide de valores e fatos, fruto de um relativismo cultural.

Nesse contexto, surge a lei de igualdade salarial para o combate à discriminação econômica com um recorte de gênero contribuindo para a conservação e preservação da dignidade humana. A não discriminação se constitui em um dos principais fatores que possibilitam ao ser humano ter uma vida digna e alcançar plenamente o seu potencial. Certamente deve ser protegido em todas as dimensões de justiça, valendo-se de um sistema de justiça multinível para sua efetivação.

No âmbito das Políticas Públicas Antidiscriminatórias, embasadas nos princípios da igualdade material, participação econômica e social e dignidade da pessoa humana, com fundamento no mínimo existencial à Lei n. 14.611/23 – Lei de Igualdade Salarial - visa à promoção e proteção do salário das trabalhadoras e sem dúvida representa um avanço em direitos humanos. Mas, a labuta pelo

reconhecimento da alteridade permanece; é necessário que todos, como sociedade civil zelem por sua fiscalização e implantação.

## REFERÊNCIAS:

ALEXY, Robert. **Teoria dos direitos fundamentais**. Trad. Virgílio Afonso do Silva. São Paulo: Malheiros, 2008.

ARENDT, Hannah. A condição humana. Introdução de Celso Lafer. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1987.

ANDRADE. André Gustavo Corrêa de. **O PRINCÍPIO FUNDAMENTAL DA DIGNIDADE HUMANA HUMANA E SUA CONCRETIZAÇÃO JUDICIAL**. Disponível em: [http://www.tjrj.jus.br/c/document\\_library/get\\_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe](http://www.tjrj.jus.br/c/document_library/get_file?uuid=5005d7e7-eb21-4fbb-bc4d-12affde2dbbe). Acesso em: 22.ago. 2023.

BRASIL. **LEI Nº 14.611 DE 3 DE JULHO DE 2023**. Dispõe sobre a igualdade salarial e de critérios remuneratórios entre mulheres e homens; e altera a Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Disponível em. [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/lei/L14611.htm). Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. **DECRETO Nº 678, DE 6 DE NOVEMBRO DE 1992**. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm). Acesso em: 23 ago.. 2023.

BRASIL. **DECRETO Nº 591, DE 6 DE JULHO DE 1992**. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D65810.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html). Acesso em: 23 ago. 2023.

BRASIL. **DECRETO Nº 65.810, DE 8 DE DEZEMBRO DE 1969**. Promulga a Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D65810.html](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D65810.html). Acesso em: 23 ago. 2023.

**Brasil sobe em ranking de igualdade de gêneros, diz Fórum Econômico Mundial**. Disponível em: <https://movimentomulher360.com.br/noticias/global-gender-gap-2023/> Acesso em 09.09.2023.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos**. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CANOTILHO, José Joaquim Gomes. **Direito Constitucional e Teoria da Constituição**. 4. ed. Coimbra: Livraria Almedina, 2000.

COMPARATO. Fábio Konder. **Fundamento dos Direitos Humanos**. Instituto de Estudos

Avançados da Universidade de São Paulo. Disponível em: <http://www.iea.usp.br/artigos> Acesso em: 2. ago. 2023.

\_\_\_\_\_. **A afirmação histórica dos direitos humanos**. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4977109/mod\\_resource/content/1/A\\_afirmacao\\_historica\\_dos\\_direitos\\_humanos%20%281%29.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4977109/mod_resource/content/1/A_afirmacao_historica_dos_direitos_humanos%20%281%29.pdf). Acesso em: 2. ago. 2023.

CORREIA, Andyara Leticia de Sales. **Uma análise da concepção tridimensional de justiça de Nancy Fraser: redistribuição, reconhecimento e representação**. Porto Alegre, RS: Editora Fundação Fênix, 2021

HERRERA FLORES.J. **A (re)invenção dos direitos humanos**. Tradução de Carlos Roberto Diogo Garcia, Antonio Henrique Graciano Suxberger, Jefferson Aparecido Dias. Florianópolis: Fundação Boiteux, 2009

FRASER, Nancy; JAEGGI, Rahel Jaeggi. **Capitalismo em debate: uma conversa na teoria crítica**. Tradução Nathalie Bressiani. 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2020

\_\_\_\_\_. **A justiça social na globalização: Redistribuição, reconhecimento e participação**. Tradução de Teresa Tavares. *Globalização: fatalidade ou utopia?* Revista Crítica de Ciências Sociais [online]. 63 ed. Centro de Estudos Sociais da Universidade de Coimbra: outubro 2002b.

HESSE, Konrad. **A Força Normativa da Constituição**. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4147570/mod\\_resource/content/0/A%20Forca%20Normativa%20da%20Constituicao%20-%20Hesse.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4147570/mod_resource/content/0/A%20Forca%20Normativa%20da%20Constituicao%20-%20Hesse.pdf). Acesso em: 02. Ago. 2023.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da metafísica dos costumes e outros escritos** Trad. Leopoldo Holzbach, São Paulo: Martin Claret, 2004.

LAFER, Celso. **A reconstrução dos direitos humanos: um diálogo com o pensamento de Hannah Arendt**. São Paulo: Companhia das Letras, 1991.

LASSALE, Ferdinand. **Que é uma Constituição?** Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4134878/mod\\_resource/content/1/Ferdinand%20Lassalle-1.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4134878/mod_resource/content/1/Ferdinand%20Lassalle-1.pdf) . Acesso em: 02. ago. 2023.

LOREDO. Geraldo Marcimiano. FRASCAT .Jacqueline Sophie Perioto Guhur. **A IDEIA DE JUSTIÇA DE AMARTYA SEN: UMA ANÁLISE DOS PRESSUPOSTOS DA JUSTIÇA GLOBAL**. Disponível em:

<https://npd.uem.br/eventos/assets/uploads/files/evt/29/trabalhos/RESUMO%20EXPAN DIDO%20-%20GERALDO%20MARCIMIANO%20LOREDO.pdf>. Acesso em: 02. Ago.nov. 2023.

MEIRELES. Débora e outros. IPEA. DISCRIMINAÇÃO POR GÊNERO E PODER DE MERCADO COMO DETERMINANTES DO EMPREGO RELATIVO DE MULHERES.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos do Homem** [https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos/gclid=EAlalQobChMIgve5\\_Ty6wIVhwuRCh3pzA7REAAAYASAAEgJ8PvD](https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos/gclid=EAlalQobChMIgve5_Ty6wIVhwuRCh3pzA7REAAAYASAAEgJ8PvD). Acesso em:02.ago. 2023.

**Os países mais e menos desenvolvidos do mundo, segundo a ONU.** Disponível em: <https://exame.com/mundo/os-paises-mais-e-menos-desenvolvidos-do-mundo-segundo-a-onu/> Acesso em 09.09.2023

PIOVESAN. Flávia. CRUZ. Júlia. Curso de Direitos Humanos. Sistema Interamericano. Rio de Janeiro: ed. Grupogen. 2021.

\_\_\_\_\_. DIREITOS HUMANOS: DESAFIOS E PERSPECTIVAS CONTEMPORÂNEAS. Rev. TST, Brasília, vol. 75, no 1, jan/mar 2009

\_\_\_\_\_. Migrantes sob a perspectiva dos Direitos Humanos. Rev. PRAIAVERMELHA – VOLUME -25 -NÚMERO -1, 2015

RAMOS, André de Carvalho. Curso de Direitos Humanos. 6ª ed. São Paulo:Saraiva Educação, 2019.

\_\_\_\_\_. (Org.) COMENTÁRIOS AS RECOMENDAÇÕES GERAIS ADOTADAS PELO COMITÊ PARA ELIMINAÇÃO DA DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS MULHERES. Disponível em: <https://www2.defensoria.sp.def.br/dpesp/repositorio/31/Caderno%20ONU02122020.pdf>. Acesso em 23 ago. 2023.

SARLET, Ingo Wolfgang. Proibição de Retrocesso, “Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Sociais: Manifestação de um constitucionalismo dirigente possível”. In. **Revista Eletrônica Sobre A Reforma do Estado**, Salvador, v. 15, n. 15, p.1-38, nov. 2008.

\_\_\_\_\_. **Dignidade da Pessoa Humana e Direitos Fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 3. ed. rev. atual. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2004.

SEN, Amartya. **A ideia de justiça**. São Paulo: Companhia das Letras, 2012.

TAVARES, Italo Klay. **O conceito de dignidade em Kant**. Disponível em: <https://repositorio.ucs.br/xmlui/handle/11338/1098>. Acesso em: 24 nov. 2022.

TST-JUS – **Lei da Igualdade Salarial: homens e mulheres na mesma função devem receber a mesma remuneração**. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/-/lei-da-igualdade-salarial-homens-e-mulheres-na-mesma-fun%C3%A7%C3%A3o-devem-receber-a-mesma-remunera%C3%A7%C3%A3o>, Acesso em: 23 ago. 2023.

## **RIGHT TO NON-ECONOMIC DISCRIMINATION IN BRAZIL AND THE NEW EQUAL PAY LAW - LAW N. 14.611/23**

### **ABSTRACT**

Social and economic barriers and the current centrality of human rights, as an axiological vector of the legal system; impels us to an exegetical process of necessary interweaving between the value of human dignity and the human right to non-discrimination. Drawing on extensive bibliographical research, with an emphasis on contributions from philosophy, the work proposes to face the digressions traditionally made to reconcile human rights and the denial of economic gender discrimination, highlighting the need to apply the human right not to discrimination with a specific cut, in the contemporary relationship between the employment available to women and the variable pecuniary consideration, second, the company's market power in view of the norms of Law n. 14.611/2023.

### **KEYWORDS:**

Human Right to Non-Discrimination. Woman. Company. Social Justice



# CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE: PELA POSSIBILIDADE IRRESTRITA

Brenno Augusto Freire Menezes<sup>1</sup>

**SUMÁRIO:** 1. Introdução. 2. Previsão Legal dos adicionais de insalubridade e periculosidade. 2.1 Adicional de Insalubridade. 2.2 Adicional de Periculosidade. 3. (IM)possibilidade de cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade. 4. Cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade: pela possibilidade. 5. Considerações Finais.

## RESUMO

A presente pesquisa objetiva apresentar argumentos aptos a defender a possibilidade da cumulação do pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade. Muito embora, o Colendo Tribunal Superior do Trabalho seja unânime quanto ao entendimento de que o meio ambiente do trabalho se trata de direito humano fundamental a ser garantido a todos os trabalhadores e quando não possível na sua totalidade, deverá ser garantido o pagamento de adicional a trabalhadores expostos a agentes nocivos. No ano de 2019, em sede de Recurso de Revista Repetitivo, decidiu pela constitucionalidade do artigo 193, § 2º, da CLT, o qual veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos, entendimento com a *devida vênia*, passivo de discussões e de necessária reformulação. Para o atingimento do objetivo principal do estudo serão apresentados dados teóricos obtidos através das pesquisas bibliográfica e documental utilizando-se da metodologia qualitativa e do método hipotético-dedutivo, chegando-se ao final, a conclusão de que não há óbice à cumulação dos referidos adicionais, ainda que não sejam subsequentes de fatos geradores diversos e autônomos.

**Palavras-chave:** Adicionais. Insalubridade. Periculosidade. Cumulação. Possibilidade.

---

<sup>1</sup> Mestre em Direitos Humanos pela Universidade Federal de Pernambuco. Analista Processual do Ministério Público da União com Lotação no Ministério Público do Trabalho da 20ª Região.



## 1 INTRODUÇÃO

O meio ambiente do trabalho hígido e saudável é um direito humano e fundamental de todos os trabalhadores, entretanto, nem sempre será possível a concessão do referido direito em sua totalidade.

Por essa razão, o ordenamento jurídico internacional e pátrio autoriza o pagamento de adicionais, salários-condições, aos trabalhadores expostos a agentes nocivos insalubres e perigosos.

Os adicionais de insalubridade e periculosidade são previstos na Carta Magna de 1988 como direito dos trabalhadores urbanos e rurais, devidamente regulados nos artigos 154 e seguintes da Consolidação das Leis Trabalhistas.

Todavia, embora não restarem dúvidas quanto aos requisitos para concessão dos aludidos adicionais, uma cizânia permaneceu ativa por um longo período em nosso ordenamento jurídico, em relação à possibilidade de cumulação dos adicionais, caso preenchidos os requisitos, em razão da vedação disposta no § 2º do artigo 193 da CLT.

Até que no de 2019 a Seção de Dissídios Coletivos do Tribunal Superior do Trabalho, decidiu no sentido de que o art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.

Todavia, referida decisão apresenta-se controvertida e discutível, conforme se observará no presente estudo, o qual guarda como escopo que não há impedimentos à cumulação dos referidos adicionais, ainda que não sejam subsequentes de fatos geradores diversos e autônomos, resguardando dessa forma a garantia constitucional da proteção da dignidade humana do trabalhador.

A referida pesquisa conta, além dessa introdução, com mais 04 seções. Na segunda seção serão abordadas considerações iniciais a respeito da previsão legal dos adicionais de insalubridade e periculosidade. No terceiro momento do corrente estudo, serão tecidos breves apontamentos à controversa e discutível decisão proferida pelo Tribunal Superior do Trabalho que entendeu pela constitucionalidade do § 2º do artigo 193 da CLT, o qual veda a cumulação dos adicionais, ainda que

decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos. Na quarta seção, serão apontados fundamentos em defesa da inconstitucionalidade e inconveniência do referido dispositivo, concluindo-se pela possibilidade de cumulação dos adicionais de forma incondicionada. Ao final, serão tecidas as considerações finais.

Para o desenvolvimento do presente estudo de caráter qualitativo foram levantadas informações em fontes bibliográficas e documentais, dentre elas: doutrinas e artigos científicos nacionais e internacionais que tratam da temática a seguir abordada.

## **2 PREVISÃO LEGAL DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Consoante lições de Feliciano *et al.* (2015), o meio ambiente do trabalho hígido e saudável figura como direito humano fundamental pertencente à coletividade trabalhista, incluso entre os direitos de terceira dimensão, tratando-se de interesse difuso, ou seja, sem titular exclusivo ou possível de ser individualizado, cuja proteção cabe a toda coletividade e a cada um dos seus componentes.

Segundo Oliveira (2011), o meio ambiente laboral transporta consigo um poderoso arcabouço legal, tanto no âmbito suprallegal, quanto no pátrio, tendo em vista ser reconhecido como direito humano fundamental que a globalização deve ser acompanhada de medidas preventivas que garantam a segurança e saúde de todos os trabalhadores.

Referido direito é tão importante, que a partir de 2022, a Organização Internacional do Trabalho incluiu as Convenções n. 155 e 187 que tratam a respeito da segurança e saúde dos trabalhadores e promoção da saúde e segurança do trabalho, no rol de convenções fundamentais da OIT, as quais devem ser observadas e respeitadas pelos Estados-membros da Organização independentemente de ratificação (OIT, 2022).

Salienta-se que há mais de duas décadas o Brasil é signatário da Convenção n. 155, entretanto, o mesmo não pode ser dito a respeito da n.187, todavia, ainda

assim, o Estado brasileiro é obrigado a observar suas diretrizes, tendo em visto tratar-se de tratado *core obligation*, ou seja, de observância obrigatória a todos os membros da OIT.

Tamanha relevância do tema ora abordado merece menção a Agenda 2030 firmada em 2015 por 193 Estados-membros da Organização das Nações Unidas, incluindo o Brasil, que se comprometeram a buscar um crescimento econômico sustentável, a redução da pobreza, a proteção ambiental e inclusão social por meio da parceria e paz por meio da colaboração dos seus diferentes atores quais sejam: governos, sociedade civil, academia, setor privado e empresarial e os cidadãos (Freire e Farias, 2021).

Composta por dezessete objetivos de desenvolvimento sustentável, destaca-se a ODS 8 que dispõe a respeito do crescimento econômico sustentável e trabalho decente para todas e todos, trazendo no bojo da Meta 8.8 a proteção e defesa dos direitos trabalhistas e a promoção do meio ambiente de trabalho seguro e sadio para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes em particular as mulheres migrantes e pessoas em empregos precários (Freire e Farias, 2021).

De modo a fortalecer a garantia do aludido direito, o ordenamento brasileiro prescreve inúmeros dispositivos de modo a protegê-lo e defendê-lo. É possível notar previsões a respeito do tema dispostas nos artigos 6º, 196, 225 e 200, VIII da Constituição Federal de 1988 além da Consolidação das Leis Trabalhistas que reserva um capítulo inteiro de normas relacionadas ao tema ora discutido, e a Lei de Política Nacional do Meio Ambiente (Lei nº 6.938/81). Normativas estas que preveem a proteção do meio ambiente, incluso o laboral, como um direito fundamental que garante a todos os trabalhadores a dignidade da pessoa humana.

Contudo, mesmo existente todo esse alicerce protecionista, nem sempre será possível garantir o referido direito humano na sua totalidade, razão pela qual, o ordenamento jurídico, excepcionalmente, autoriza a monetização da saúde e segurança do trabalhador, tendo em vista que para o desenvolvimento de determinadas atividades, ainda que assegurados todos os equipamentos de proteção individual e coletivo possíveis, não será possível a eliminação ou neutralização de todos os agentes nocivos, ou seja, os trabalhadores estarão expostos a agentes

insalubres e perigosos, razão pela qual o ordenamento jurídico passou a prever o pagamento dos adicionais de insalubridade e periculosidade.

## 2.1 ADICIONAL DE INSALUBRIDADE

O adicional de insalubridade está previsto na Seção XIII da CLT, mais precisamente no capítulo das atividades insalubres e perigosas, no qual o artigo 189 conceitua as atividades ou operações insalubres como aqueles que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os trabalhadores a diversos agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

Consoante artigo 190 da CLT, caberá ao Ministério do Trabalho aprovar e pontuar o quadro de atividades e operações insalubres e adotar normas a respeito dos critérios de caracterização da insalubridade, assim como dos limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes. E assim, o MTE fez, conforme se verifica na Norma Regulamentadora n. 15 e seus anexos.

O referido adicional, em consonância com o item 15.2 da NR-15 do Ministério do Trabalho e Emprego e o prescrito no artigo 192 da CLT será pago em três diferentes percentuais, conforme graus de classificação da insalubridade, quais sejam: I) máximo – no importe de 40%; II) médio – no importe de 20% e III) mínimo – no importe de 10%, todos eles calculados a partir do salário-mínimo regional. Entendimento, inclusive, pacificado e unânime na jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho.

Consoante disposto na NR-15, serão consideradas atividades insalubres, dentre outras, em grau: a) mínimo, fazendo o trabalhador jus ao adicional de 10%: I) agentes químicos cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância fixados no Quadro 1; II) atividades ou operações, envolvendo agentes químicos, consideradas insalubres em decorrência de inspeção realizada no local de trabalho; b) médio, fazendo o trabalhador jus ao adicional no montante de 20%: atividades ou

operações que exponham o trabalhador a: I) níveis de ruído contínuo ou intermitente superiores aos limites de tolerância fixados na referida NR; II) níveis de ruído de impacto superiores aos limites de tolerância fixados na NR; c) máximo, fazendo o trabalhador jus ao adicional em percentual de 40%: I) trabalho ou operações, em contato permanente com esgotos, lixo urbano; II) atividades que exponham trabalhadores a poeiras minerais cujas concentrações sejam superiores aos limites de tolerância fixados pela NR.

## 2.2 ADICIONAL DE PERICULOSIDADE

Já o adicional de periculosidade, também se encontra previsto na mesma seção e capítulo do de insalubridade, tendo o legislador no artigo 192 da CLT em estrita observância ao disposto na NR-16 do Ministério do Trabalho e Emprego, considerado como atividades perigosas, aquelas que por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I) inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II) roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal, ou patrimonial; III) colisões, atropelamentos ou outras espécies de acidentes, ou violências nas atividades profissionais dos agentes das autoridades de trânsito e IV) atividades na direção de motocicletas, em total consonância com o disposto na Norma Regulamentadora 16 do Ministério do Trabalho e Emprego.

Aos trabalhadores submetidos a atividades perigosas será assegurado adicional no importe de 30% sobre o salário básico do trabalhador, conforme ratificado na jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa que porventura sejam pagos.

No mais, cumpre salientar, conforme inteligência do artigo 194 da CLT, que o direito aos respectivos adicionais cessará com a eliminação do risco à sua saúde ou integridade física, nos termos desta Seção e das normas expedidas pelo Ministério do Trabalho.

Assim, consoante se verifica no presente capítulo, não há nenhuma dúvida quanto ao pagamento individualizado dos adicionais, conforme restar configurada a exposição do trabalhador a agentes nocivos insalubres ou perigosos.

A cizânia por muito tempo existente foi a respeito da possibilidade da sua cumulação, que, todavia, há alguns anos foi eliminada, por meio de decisão discutível da Seção de Dissídios Coletivos do TST, a qual será analisada no capítulo a seguir.

### **3 (IM)POSSIBILIDADE DE CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE**

Consoante se verificou na seção anterior, o ordenamento jurídico brasileiro tutela os trabalhadores sujeitos ao trabalho em condições insalubres e perigosas, todavia, o mesmo capítulo, traz previsão de uma problemática, quando assinala no artigo 193, § 2º da CLT que o empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido, ou seja, o referido dispositivo legal veda a cumulação do recebimento dos adicionais de insalubridade e periculosidade, ainda que originários de fatos geradores autônomos e distintos.

Aludida disposição legal por muitas décadas formou uma enorme cizânia quanto a sua constitucionalidade e convencionalidade, tendo em vista o disposto na Constituição Federal de 1988 e a Convenção n.155 da OIT, a respeito dos adicionais em razão da exposição no trabalho aos agentes nocivos.

Até que em 2011, a Federação Nacional dos Portuários interpôs perante o Colendo Tribunal Superior do Trabalho o AIRR-239/2011-0319-02, no qual se submeteu a seguinte questão a julgamento: A cumulação de Adicionais de Periculosidade e de Insalubridade amparados em fatos geradores distintos e autônomos.

Durante a instrução processual do feito foram lançados os seguintes argumentos favoráveis à possibilidade de cumulação dos adicionais: I) o direito aos adicionais de insalubridade e periculosidade é assegurado no artigo 7º, XXIII, da Constituição Federal, de forma plena, sem qualquer ressalva no que tange à

cumulação; II) a possibilidade de regulação por lei ordinária, mencionada no citado dispositivo, não autoriza a redução do alcance do preceito constitucional, em interpretação restritiva, sob pena de atingir, frontalmente, o princípio da máxima efetividade da Constituição; III) diversidade de bens jurídicos tutelados pelos adicionais de insalubridade e de periculosidade, notadamente quando provenientes de agentes causadores distintos; IV) as Convenções nº 148 e 155 determinam sejam levados em consideração os riscos para a saúde, decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes, o que é representado, no Brasil, no caso em tela, pela compensação propiciada pela percepção dos adicionais de insalubridade e periculosidade e V) tais convenções derrogaram a regra prevista no art. 193, § 2º, da CLT e o item 16.2.1 da NR-16 da Portaria nº 3.214/78 do Ministério do Trabalho e Emprego, no que se refere à percepção de apenas um adicional, em caso de estar o empregado sujeito a condições insalubres e perigosas no trabalho executado.

Já os argumentos contrários à cumulação foram lançados nos seguintes termos: I) Não se deve cogitar a não recepção do art. 193, § 2º, da CLT pela ordem constitucional, porquanto o inciso XXIII do art. 7º da Constituição ‘cinge-se a enunciar o direito a adicional ‘de remuneração’ para as atividades penosas, insalubres e perigosas e atribui ao legislador ordinário a competência para fixar os requisitos que geram direito ao respectivo adicional; II) as Convenções nos 148 e 155 da OIT, em especial, não contêm nenhuma norma explícita em que se assegure a percepção cumulativa dos adicionais de periculosidade e de insalubridade em decorrência da exposição do empregado a uma pluralidade de agentes de risco distintos e III) realizada interpretação teleológica, afinada ao texto constitucional, da norma inscrita no art. 193, § 2º, da CLT, chega-se à conclusão de que a opção franqueada ao empregado, em relação à percepção de um ou de outro adicional, somente faz sentido se se partir do pressuposto de que o direito, em tese, ao pagamento dos adicionais de insalubridade e de periculosidade deriva de uma única causa de pedir’, razão por que o art. 193, § 2º, da CLT não seria aplicável quando as pretensões relativas ao recebimento de adicionais de periculosidade e de insalubridade decorressem de causas de pedir distintas

Após longa instrução, na data de 26/09/2019, a Seção de Dissídio Coletivo do TST, em observância aos argumentos contrários à cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, julgou a presente demanda, firmando a seguinte tese no Tema 17 dos Recursos de Revista Repetitivos: “O art. 193, § 2º, da CLT foi recepcionado pela Constituição Federal e veda a cumulação dos adicionais de insalubridade e de periculosidade, ainda que decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos”. Referida decisão transitou em julgado em 15/05/2020 e até os dias atuais permanece como entendimento sedimentado na Corte Trabalhista Brasileira.

Todavia, muito embora seja o atual e vigente entendimento do TST a respeito do tema, poderosos são os argumentos tendentes a combater a discutível decisão, defendendo a possibilidade de cumulação dos aludidos adicionais, ainda que não sejam decorrentes de fatos geradores distintos e autônomos.

#### **4 CUMULAÇÃO DOS ADICIONAIS DE INSALUBRIDADE E PERICULOSIDADE: PELA POSSIBILIDADE**

A Carta Magna de 1988, em seu artigo 7º, nos incisos XXI e XXII, é solar ao prever a redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança e o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei.

Ao acrescer a referida disposição à Carta Magna, o Constituinte pretendia resguardar por todos os ângulos em sua máxima efetividade a saúde e segurança dos trabalhadores, todavia, caso restasse impossível a proteção em sua totalidade, assegurou-se aos trabalhadores expostos a agentes nocivos uma remuneração pelo exercício do labor em situações insalubres e/ou perigosas, os quais se encontram previstos em nosso ordenamento jurídico na forma detalhada no capítulo anterior.

Cumprido ponderar que os respectivos adicionais, ora discutidos possuem naturezas completamente distintas, uma vez que a insalubridade coloca em risco, em especial, à saúde do trabalhador, sendo maleável consoante a intensidade do agente nocivo, já a periculosidade põe os trabalhadores em constantes riscos de acidentes

de trabalho, colocando em perigo as suas vidas, o seu adicional possui natureza fixa quanto ao valor e a periculosidade só pode ser eliminada, caso sejam eliminados os agentes perigosos.

Reforçando a tese das fontes geradoras diversas dos adicionais, cumpre trazer à baila, as lições de Vendrame (1997), vejamos:

Não existe qualquer relação de semelhança entre os adicionais de insalubridade e periculosidade, cada um remunerando uma situação distinta de exposição do trabalhador. Enquanto o adicional de insalubridade responde pelos danos à saúde do trabalhador, geralmente provocados por doenças do trabalho ou profissionais, o adicional de periculosidade remunera o risco de acidentes; aquele compreende o agente que age de forma insidiosa e contínua, este, ao contrário, é o infortúnio, o segundo que pode ceifar a vida do trabalhador.

O aludido autor aponta com maestria a inexistência de semelhança entre os adicionais de insalubridade e periculosidade, os quais previstos na Constituição Federal de 1988, nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho e Emprego e na Consolidação das Leis Trabalhistas são previstos em razão de eventos diversos e que são cabíveis pelo simples fato do trabalhador estar exposto àquele agente insalubre ou perigoso, apresentando-se demasiadamente injusto obrigar o trabalhador a escolher de apenas um dos adicionais, quando no seu dia-a-dia laboral se encontra exposto a ambos os agentes.

Não é coerente, muito menos justo, onerar, por exemplo, o enfermeiro atuante no setor de radiologia, que constantemente está em contato com agentes perigosos e insalubres, assim como o frentista do posto de combustível em permanente trato com agentes explosivos, assim como agentes físicos existentes no combustível ofertado, trabalhadores estes que embora expostos, ao mesmo tempo, a agentes perigosos e insalubres, precisam escolher o adicional ao qual farão jus.

No mesmo sentido, Garcia (2019) nos ensina que se o empregado está exposto tanto ao agente insalubre como também à periculosidade, nada mais justo e coerente do que receber ambos os adicionais (art. 7º, inciso XXIII, da CF/88), uma vez que os fatos geradores são distintos e autônomos.



Assim, não restam dúvidas que os aludidos adicionais possuem natureza e/ou fatos geradores distintos. Mas, não são apenas os referidos fatos distintos que justificam a possibilidade da cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, mas também a vasta fundamentação sociojurídica a seguir exposta.

Em primeiro lugar, em observância a supremacia da Carta Magna de 1988, realizando-se uma interpretação conforme ao assinalado no artigo 193, o qual preceitua que a ordem social deve ter como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais, assim como o artigo 196, o qual dispõe que a saúde é direito de todos e dever do Estado, garantindo mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal igualitário as ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

Dessa forma, deve ser observado e cumprido cautelosamente o disposto nos artigos 225, caput; 200, inciso VIII, 6º e 7º, XXIII, ambos da Constituição Federal de 1988 (Brasil, 2018), os quais interpretados conjuntamente, jamais permitiriam que o trabalhador sujeito ao mesmo tempo, a agentes nocivos insalubres e perigosos fosse penalizado, tendo que optar por um dos dois adicionais, ainda que exposto a ambos simultaneamente. Referida interpretação, garante sobremaneira a real eficácia dos fundamentos da Carta Maior, quais sejam: a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho.

Referidos direitos fundamentais, são a luz do §1º do art. 5º da CF/88, de aplicação imediata e eficácia plena, não devendo haver brechas que obste a sua efetividade.

Obstaculizados ou violados os referidos direitos, tem-se violado reflexivamente o direito humano ao trabalho decente. Nesse sentido, defende Melo (2006), que quando a Constituição fala em dignidade humana, em valor social do trabalho, em pleno emprego e em defesa do meio ambiente, está afirmando categoricamente que não basta qualquer trabalho, mas trabalho decente, trabalho adequado, trabalho seguro, como forma de preservar a saúde do trabalhador, como o mais importante bem de que dispõe, considerado, outrossim, como bem supremo.



No mais, importa ponderar que a Carta Maior, a verdadeira instituidora dos referidos adicionais, ao prevê-los assentou que estes seriam pagos na forma da lei, todavia, em nenhum momento permitiu à legislação infraconstitucional a exclusão de nenhum deles, ou veda-se a sua cumulação. Nesse sentido, a doutrina de Leite (2019), vejamos:

Por conta da literalidade do referido dispositivo consolidado, a doutrina majoritária sustenta que são incalculáveis os adicionais de insalubridade e periculosidade. No entanto, a interpretação teleológica da regra em causa autoriza a possibilidade de acumulado, mormente se adotarmos a interpretação conforme a Constituição, já que o texto constitucional estimula a adoção de normas tendentes a reduzir os riscos inerentes ao trabalho, isto é, as doenças e os acidentes do trabalho, e reconhece como direitos fundamentais dos trabalhadores os adicionais de remuneração para as atividades perigosas, insalubres ou penosas (CF, art. 7º, XXII e XXIII). Ora, se o ambiente do trabalho é duplamente mais arriscado para a saúde, a vida e a segurança do trabalhador, ou seja, se a sua atividade laboral lhe assegura o direito a dois adicionais, não faz sentido ele receber apenas um adicional, pois não há *bis in idem* para o empregado (fatos geradores diversos para a percepção dos adicionais de periculosidade e insalubridade), e sim uma vantagem econômica desproporcional para o empregador.

Partindo ao âmbito internacional, é possível arguir ainda em sede de controle de convencionalidade, que a proibição a cumulação dos adicionais disposta na Consolidação das Leis Trabalhistas viola, de morte, o disposto nos artigos 11.b e 8.3 das Convenções 155 e 148 da OIT, respectivamente. Referidas disposições legais preceituam que:

Art.11, alínea b, Convenção 155, OIT: a determinação das operações e processos que serão proibidos, limitados ou sujeitos à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes, assim como a determinação das substâncias e agentes aos quais estará proibida a exposição no trabalho, ou bem limitada ou sujeita à autorização ou ao controle da autoridade ou autoridades competentes; deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde decorrentes da exploração simultâneas a diversas substâncias ou agentes.

Art.8.3, Convenção 148, OIT: Os critérios e limites de exposição deverão ser fixados, completados e revisados a intervalos regulares, de conformidade com os novos conhecimentos e dados nacionais e internacionais, e tendo em conta, na medida do possível, qualquer aumento dos riscos profissionais resultante da exposição simultânea a vários fatores nocivos no local de trabalho.

Nesse sentido, as preciosas lições de Maior (2006):

Acumulação de adicionais: como o princípio é o da proteção do ser humano, consubstanciado, por exemplo, na diminuição dos riscos inerentes ao trabalho, não há o menor sentido continuar-se dizendo que o pagamento de um adicional 'quita' a obrigação quanto ao pagamento de outro adicional. Se um trabalhador trabalha em condição insalubre, por exemplo, ruído, a obrigação do empregador de pagar o respectivo adicional de insalubridade não se elimina pelo fato de já ter este mesmo empregador pago ao empregado adicional de periculosidade pelo risco de vida a que o impôs. Da mesma forma, o pagamento pelo dano à saúde, por exemplo, perda auditiva, nada tem a ver com o dano provocado, por exemplo, pela radiação. Em suma, para cada elemento insalubre é devido um adicional, que, por óbvio, acumula-se com o adicional de periculosidade, eventualmente devido. Assim, dispõe, aliás, a Convenção nº 155, da OIT, ratificada pelo Brasil.

Na mesma direção, as lições de Oliveira (1998), o qual defende inclusive a revogação do § 2º do artigo 193 da CLT, tendo em vista entender perfeitamente cabível a cumulação dos referidos adicionais, quando o trabalhador estiver exposto a ambos os riscos. Vejamos suas preciosas lições:

Discute-se, também, a possibilidade de cumulação do adicional de insalubridade com o de periculosidade. Pelas mesmas razões expostas, somos também favoráveis. Aponta-se, como obstáculo e soma dos dois adicionais, a previsão contida do art. 193, § 2º da CLT: "O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido". O dispositivo legal indica que os dois adicionais são incompatíveis, podendo o empregado optar por aquele que lhe for mais favorável. Entretanto, após a ratificação e vigência nacional da Convenção nº 155 da OIT, esse parágrafo foi revogado, diante da determinação de que sejam considerados os riscos para a saúde decorrentes da exposição simultânea a diversas substâncias ou agentes (art. 11, b).

Entendimento corroborado por Martinez (2019), o qual defende que independentemente da leitura que se possa fazer do mencionado dispositivo, a verdade é que ele foi revogado pela Convenção n. 155 da OIT, cuja integração ao ordenamento jurídico brasileiro foi dada com status de Supralegalidade desde o ano de 1994.

Cumprir pontuar que a aludida Convenção foi aprovada por meio do Decreto Legislativo n. 2, de 17 de março de 1992, ratificada pelo Estado brasileiro em 18 de maio de 1992 e promulgada pelo Decreto n. 1.254, de 19 de setembro de 1994. Trata-se, portanto, de texto legislativo de hierarquia superior e de data mais recente.



No mais, importa reafirmar que o art. 11, b, da referida Convenção n. 155 da OIT é solar ao exigir que deverão ser levados em consideração os riscos para a saúde causados pela exposição simultânea a várias substâncias ou agentes.

Por último, pontua-se que os aludidos adicionais foram criados na forma de salário-condição, ou seja, não são desejados pelo ordenamento jurídico, servindo como desestímulo ao empregado, para que providencie a eliminação dos agentes nocivos. Todavia, quando se é vedada a cumulação do pagamento dos adicionais, ao mesmo tempo, em nada estimula o empregador eliminar os agentes nocivos, tendo em vista ser menos custoso pagar apenas um adicional.

Ante o exposto, por quaisquer dos ângulos, ora analisados, não restam dúvidas que é possível a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade ainda que não sejam subsequentes de fatos geradores diversos e autônomos, ou seja, irrestritamente, desde que configurados os requisitos constantes dos artigos da CLT.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Com as reflexões e ponderações anteriormente expostas, chegamos às considerações finais da presente pesquisa, a qual buscou provocativamente, sinalizar a necessidade de mudança no entendimento da Jurisprudência do Colendo Tribunal Superior do Trabalho a respeito da possibilidade de cumulação dos adicionais de periculosidade e insalubridade, assim como às inconveniências e inconstitucionalidades existentes no § 2º do artigo 193 da CLT.

Conforme exposto no capítulo anterior, não pode se considerar plausível onerar, trabalhadores da enfermagem que atuam no setor de radiologia e se encontram em constante em contato com agentes perigosos e insalubres, trabalhadores estes que embora expostos, ao mesmo tempo, a agentes perigosos e insalubres, precisam escolher o adicional ao qual farão jus.

Tal afirmação, assenta-se em princípios essenciais ao direito laboral, tais quais, o da proteção e o da norma mais favorável, os quais justificam e autorizam o



pagamento cumulativo dos adicionais de insalubridade e periculosidade, ainda que este não seja o entendimento atual da Corte Superior Trabalhista.

Conforme restou exposto no presente estudo, a Carta Magna muito embora tenha deixado para a legislação infraconstitucional as previsões relacionadas aos adicionais ora em comento, em momento algum vedou a sua cumulação, assim como às Convenções 148 e 155 da OIT são incisivas quando pontuam a necessidade de indenizar em suas máximas, os trabalhadores expostos a agente nocivos, o que torna sem dúvidas inconstitucional e inconveniente o § 2º do artigo 193 da CLT.

Entretanto, o fato é que a referida discussão está bem longe de acabar, isso porque, apesar dos inúmeros argumentos favoráveis à cumulação, a jurisprudência majoritária é refratária ao avanço desta discussão no âmbito do poder judiciário, apresentando-se como uma imensa barreira ao desenvolvimento social e a dignidade da pessoa humana do trabalhador.

Ante o exposto, urge-se necessária revogação do § 2º do artigo 193 da CLT, assim como a atualização da jurisprudência do Tribunal Superior do Trabalho, de modo que se permita a cumulação dos adicionais de insalubridade e periculosidade, ainda que não sejam subsequentes de fatos geradores diversos e autônomos.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Constituição (1988). Brasília, DF: Senado, 1988. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 19 mai. 2024.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das Leis do Trabalho, de 01.º de maio de 1943**.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 19 mai. 2024.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora 15 – Atividades e Operações Insalubres**.

Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/ acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-15-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 19 mai. 2024.

\_\_\_\_\_. **Norma Regulamentadora 16 – Atividades e Operações Perigosas**.

Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/ acesso-a->

informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/NR16atualizada2024.pdf. Acesso em: 19 mai. 2024.

\_\_\_\_\_. Tribunal Superior do Trabalho. **Tabela de Recursos de Revista Repetitivos - RRR n.17**. Disponível em:

<https://www.tst.jus.br/documents/10157/31960337/IRR017.pdf/21ca947a-2cb7-6e93-4b78-2e18f376a869?t=1690304573195>. Acesso em: 19 mai. 2024.

FELICIANO, Guilherme Guimarães; URIAS, João; MARANHÃO, Ney; SEVERO, Valdete Souto. **Direito ambiental do trabalho: apontamentos para uma teoria geral**. 1. ed. São Paulo: LTr, 2015.

GARCIA, Gustavo Felipe. **Manual de Direito do Trabalho**, 122 Ed, Jus Podivm. 2019.

LEITE, Carlos Henrique Bezerra. **Curso de direito do trabalho**. 11. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MAIOR, Jorge Luiz Souto. **Em Defesa da Ampliação da Competência da Justiça do Trabalho**. Revista LTR, Editora LTR, Ano 70, São Paulo, 2006.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de Direito do Trabalho**. 10. ed. São Paulo: Saraiva, 2019.

MELO, Raimundo Simão de. **Direito ambiental do trabalho e a saúde do trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, perda de uma chance**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2006.

MENEZES, Brenno Augusto Freire Menezes; FARIAS, Débora Tito.

**Inconvencionalidade das alterações promovidas pela reforma trabalhista brasileira às normas de saúde e segurança no trabalho**. Revista de Derecho y Cambio Social, v. 65, p. 1-22, 2021. Disponível em:

[https://www.derechoycambiosocial.com/revista065/653\\_Inconvencionalidade.pdf](https://www.derechoycambiosocial.com/revista065/653_Inconvencionalidade.pdf). Acesso em: 19 mai. 2024.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Proteção Jurídica a Saúde do Trabalhador**. Editora LTR, São Paulo, 1998.

\_\_\_\_\_. **Proteção jurídica à saúde do trabalhador**. 6. ed. São Paulo: LTr, 2011.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Conferência Internacional do Trabalho acrescenta segurança e saúde aos Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho**. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/conferencia-internacional-do-trabalho-acrescenta-seguranca-e-saude-aos>. Acesso em: 19 mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 148**. 1981. Disponível em:

[https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT\\_148.html](https://www.trt2.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_148.html). Acesso em: mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 155**. 1981. Disponível em:

[https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236163/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236163/lang--pt/index.htm). Acesso em: 19 mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Convenção n. 187**. 2006. Disponível em:

<https://juslaboris.tst.jus.br/handle/20.500.12178/162895>. Acesso em: 19 mai. 2024.

VENDRAME, Antônio Carlos. **A cumulatividade dos adicionais**. Revista CIPA. São Paulo, ano XVII, n. 214, p. 28, 1997.

## **CUMULATION OF UNHEALTHY WORK AND HAZARDOUS WORK BONUSES: THE UNRESTRICTED POSSIBILITY**

### **ABSTRACT**

The aim of this research is to present arguments to defend the possibility of cumulative payment of unhealthy work and hazardous work bonuses. Although the Superior Labor Court is unanimous in its understanding that the working environment is a fundamental human right to be guaranteed to all workers and when not possible in its entirety, the payment of additional to workers exposed to harmful agents should be guaranteed. In 2019, in a Repetitive Review Appeal, it ruled that article 193, paragraph 2, of the CLT was constitutional, which prohibits the cumulation of unhealthy work and hazardous work bonuses, even if they arise from separate and autonomous triggering events, an understanding that, with all due respect, is subject to discussion and needs to be reformulated. In order to achieve the main objective of the study, theoretical data obtained through bibliographical and documentary research will be presented, using qualitative methodology and the hypothetical-deductive method, reaching the conclusion that there is no obstacle to the cumulation of these additional payments, even if they are not the result of different and autonomous triggering events.

**Keywords:** Additions. Unhealthy. Dangerousness. Cumulation. Possibility.



# RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS POR INFRAÇÃO TRABALHISTA

Bruno Pontes Sales<sup>1</sup>

**SUMÁRIO:** 1. Introdução. 2. Premissas básicas. 3. Responsabilidade administrativa das empresas nas terceirizações. 3.1. Responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista em terceirizações ilícitas. 4. Responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista em caso de grupo econômico. 5. Responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista em caso de sucessão. 6. Responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista no caso de fornecimento de serviços. 7. Conclusão. Referências bibliográficas.

**RESUMO:** Este breve estudo tem o objetivo de propor uma visão diferente acerca da responsabilidade administrativa das empresas que descumprem a legislação trabalhista nas suas facetas contratual e ambiental. Para tanto, faz uma análise detida dos estatutos legais em vigor, apresentando teses novas e criticando algumas já consolidadas, cujos resultados – acredita-se – podem convergir para o fortalecimento da inspeção do trabalho e para a segurança de suas ações na *práxis* fiscalizatória. Essa apreciação atravessa temas candentes, como as terceirizações e fenômenos similares, a conjunção de empresas em agrupamentos econômicos e as sucessões empresariais, interpretando-os sob uma ótica que sintetiza e harmoniza os direitos dos administrados com os direitos dos trabalhadores, na perspectiva de um postulável Estado Democrático de Direito. A hermenêutica estabelecida procura se desvencilhar de algumas amarras que, ao longo do tempo, foram fixadas, como se fossem axiomas universais e incontestáveis e cujo ancoramento se fincou em premissas distintas e variadas. Pela dinâmica das relações, cada dia com novos contornos, porém, muitas vezes, repetindo os erros do passado, almeja-se a criação de um paradigma que acompanhe esses panoramas hodiernos e que incorpore um critério de responsabilização ao mesmo tempo denso e mesurado, trazendo à cena a responsabilidade de quem de direito.

**Palavras-chave.** Responsabilidade. Administrativa. Empresas. Infração. Trabalhista.

---

<sup>1</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho, pós-graduado em Direito Material e Processual do Trabalho. Endereço para acesso do CV: <https://lattes.cnpq.br/9677100387446503>.



## 1 INTRODUÇÃO

O presente estudo almeja apresentar ao leitor uma perspectiva peculiar acerca do tema da responsabilidade administrativa das empresas nas ocasiões em que incorrem em transgressão às normas trabalhistas em sentido amplo. Nesse contexto, pretende demarcar as fronteiras onde a auditoria-fiscal do trabalho deve se situar nas circunstâncias de fiscalização e autuação das organizações infratoras.

Ao mesmo tempo em que busca delimitar em que situações as empresas respondem e porque respondem – evitando-se um movimento de imputação demasiado e abusivo –, visa, por outro lado, amplificar os agentes que devem sofrer as penas da lei, nas diferentes formas de associação que eles podem formatar entre si, simultânea e/ou sucessivamente. Volta-se, portanto, à colmatação de critérios que densifiquem o teor e os sujeitos passivos da responsabilidade administrativa por violação ao regime de proteção do trabalho.

Assim se procede porque, no âmbito da fiscalização trabalhista, se nota a ausência de filtros mais precisos acerca dos limites e dos fins que norteiam o ato de autuação, a refletir em condutas individuais de cada agente que, por si e num mesmo contexto fático-jurídico, agem de forma diversa e antagônica. Quer-se, portanto, numa abordagem intervencionista, reiniciar um processo de produção de conhecimento que, a par dessa problemática, padronize um modelo *a priori* de aplicação do Direito Administrativo-Trabalhista.

Como metodologia de pesquisa, este trabalho faz uso da análise qualitativa das legislações em vigor, relacionando-as entre si e sopesando suas áreas de incidência a partir das experiências vivenciadas durante as ações fiscais pelos auditores-fiscais do trabalho. Percorre, pois, um caminho que imbrica a abstração legal (a tese) com os cenários concretos de execução do trabalho humano (a antítese), numa circularidade dialógica e constante que, ao fim, busca emular um resultado interpretativo (a síntese).

Sem se prender às posições doutrinárias e jurisprudenciais dominantes e tradicionais – que funcionam mais como pontos de partida das ideias aqui externadas, e não como linhas de chegada –, valora o direito administrativo sancionador sob a



influência das aspirações e dos princípios do ramo jurídico trabalhista especializado. Porém, ressalte-se, com certas doses de ineditismo.

## 2 PREMISSAS BÁSICAS

O tema da responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista, aqui entendida como a violação a normas da legislação juslaboral e a regras de segurança e saúde ocupacional, tem algumas premissas que, para as ideias que conformam este texto, precisam ser explanadas. Nesse sentido, antes de adentrar-se na matéria de fundo – especialmente em contextos de envolvimento de mais de uma empresa nas transgressões perpetradas –, apontam-se as diretrizes que guiam o modo de pensar deste breve ensaio.

Um primeiro pressuposto a ser considerado atine ao liame íntimo que é estabelecido entre o Direito Material e Ambiental do Trabalho e o Direito Administrativo. A relação jurídico-administrativa firmada entre o Estado e as empresas, fundada no poder de polícia estatal<sup>2</sup>, se assenta na verificação do cumprimento das normas que regem a relação jurídico-privada existente entre as empresas e os trabalhadores. A função pública de fiscalização dos auditores-fiscais do trabalho tem como objeto a averiguação da higidez dos relacionamentos trabalhistas, o que implica dizer que o interesse público que justifica o mister fiscalizatório se concretiza pela análise da observância dos princípios e das regras do referido ramo especializado.

Essa relação de causa e efeito, a aproximar as respectivas searas do Direito, contagia os seus institutos e normas aplicáveis, de maneira que, apesar de cada uma ter as suas categorias e dinâmicas jurídicas próprias – a ressaltar as suas autonomias científicas –, influenciam-se numa constante interação, de forma singular e diversa do que ocorre em relação a outras sinergias de distintas sendas do Direito. E isso é

---

<sup>2</sup> Diz-se poder de polícia estatal porque, apesar da aparente redundância – visto que, historicamente, o poder de polícia foi sempre considerado do Estado –, há discussões ainda relevantes sobre a possibilidade de entes privados também portarem esse poder, como no caso de empresas estatais ou em hipóteses de delegação de serviços via concessão.

um fenômeno natural.

Exemplificativamente, o modo de ser da confluência entre o Direito Tributário e o Direito Administrativo, sintetizado na fiscalização a cargo dos auditores da Receita Federal ou dos agentes dos fiscos estaduais, expressa-se de forma diferente da simbiose regente da conexão entre o Direito Financeiro e Direito Administrativo, comungados na atuação dos auditores dos tribunais de contas, ou entre o Direito Penal e o Direito Administrativo, nos expedientes das polícias judiciárias<sup>3</sup>. A sistematização do Direito como um todo, que une, na sua aplicação, áreas jurídicas díspares, impõe, portanto, essa compreensão, que afasta uma pureza interpretativa que, muitas vezes, sem harmonizar essas esferas do Direito amalgamadas, repete brocardos que emergiram de outros cenários e sob matrizes discrepantes (Streck, 2014). Demarca essa incongruência, ilustrativamente, a discussão sobre a incidência da analogia em processos administrativos fiscalizatórios.

Tradicionalmente, sempre se entendeu que a analogia, em temáticas disciplinares ou de delimitação de obrigações, não poderia ser usada para penalizar o administrado, tendo, quando muito, o seu âmbito de alcance limitado a melhorar a condição do fiscalizado, e não para dele exigir deveres não previstos em lei. A razão de ser desse postulado, há muito, finca raízes nas liberdades individuais e no direito de propriedade, que, por natureza, são matérias afins a ramos como o Direito Tributário e o Direito Penal. Como esses campos jurídicos foram construídos com o propósito de garantir os direitos fundamentais dos indivíduos em face, sobretudo, dos excessos do Estado, intuitivo que o emprego da analogia seguisse o mesmo receituário ontológico, e, portanto, o Direito Administrativo que aplica as regras tributárias e criminais obedecesse a essa lógica mais comedida.

Contudo, no âmago do Direito do Trabalho, de viés mais social, a racionalidade que o imanta se arrima em outros postulados, e a garantia e a concretização dos direitos fundamentais se dão não pela autocontenção do Estado e de suas políticas

---

<sup>3</sup> Um outro exemplo é a influência que o Direito Material em geral tem gerado no Direito Processual em particular, ao ponto de, dessa interação, ter surgido corrente a defender que o processo é um mero instrumento de consecução dos direitos materiais (teoria instrumentalista). Sem entrar no mérito acerca do acerto ou desacerto dessa posição, ela, ao menos, deixa claro como há uma interlocução constante entre os ramos da ciência jurídica, que impede que cada um deles seja analisado de forma estanque e isolada.

públicas, mas sim pela sua proatividade, pela sua ingerência mais efetiva nas relações trabalhistas. Isso faz – ou pelo menos deveria fazer – com que a analogia fosse (re)vista sob outra ótica, que levasse em conta mais a perspectiva social (dos trabalhadores) do que a liberal/individual (dos empregadores). E que isso, portanto, reverberasse no Direito Administrativo do Trabalho e na atuação de seus órgãos e agentes.

Não se ignora que a relação jurídico-administrativa por infração trabalhista é estabelecida entre o Estado e as empresas, porém, ela se forma em razão das normas trabalhistas e da aferição de seus cumprimentos, e isso também não pode ser olvidado. Se o escopo é materializar os direitos positivados dos trabalhadores, o direito administrativo deveria ser um instrumento para atingir esse fim, emulando essa metodologia também nos procedimentos de aplicação de analogia.

Não à toa, a ratificar esse raciocínio, a CLT, de há muito tempo, autoriza que as autoridades administrativas decidam com base na analogia, e se, por um lado, impõe respeito à lei e aos contratos, de modo a represar abusos, por outro, delinea-a apenas e tão somente na prevalência do interesse público sobre o particular (Mello, 2019) ou sobre os interesses meramente corporativistas, sem qualquer remissão a outros referenciais.

Art. 8º - As **autoridades administrativas** e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, **por analogia**, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público (grifos nossos).

O exemplo da analogia aqui trazido é apenas um indicativo de um quadro maior, que deve alertar que a atividade administrativa empreendida pelos agentes que aplicam o Direito do Trabalho tem uma abordagem mais ampla, com uma faceta mais socializante, que aplica a dignidade da pessoa humana numa dimensão coletiva. Esse jeito de ser deve, pois, espalhar-se também para as interpretações extensivas, para a equidade, para o direito comparado ou para qualquer outra forma de preenchimento de lacunas legislativas que, sem descumprir a literalidade e o



sentido das leis, produzam resultados que expressem os seus princípios justralhistas (Silva, 2014). A rigor, como verbaliza a Constituição, o valor do trabalho e da livre iniciativa é social<sup>4</sup>.

Compilava essa estruturação, em certa medida, a Portaria 787/2018<sup>5</sup> do Ministério do Trabalho (MT), a qual – em que pese estabelecesse graus de prevalência entre a aplicação de normas setoriais, especiais e gerais – positivava a aplicação de regras de uma NR em outras se a situação fática, pela similaridade, possibilitasse essa interface.

Art. 10. A aplicabilidade de uma NR se traduz na obrigação de implementação das disposições nela preconizadas e **não afasta a possibilidade de utilização de suas medidas de prevenção para uma situação fática similar prevista em outras NR**. Parágrafo único. A **exigibilidade** da aplicação de dispositivos de determinada norma setorial em situação fática similar compreendida no campo de aplicação de outra norma setorial deve ser precedida de notificação do empregador, excluídas as situações de grave e iminente risco (grifos nossos)<sup>6</sup>.

Um segundo fundamento deste artigo refere-se à origem da responsabilidade administrativa das empresas por infração trabalhista. Como ela emerge do poder de polícia estatal, que consiste em atividade preventiva ou repressiva que restringe os direitos individuais de quem é dele alvo, em prol da consecução de um interesse público mais amplo e/ou específico<sup>7</sup>, distancia-se das bases que conformam a responsabilidade civil, a qual, por sua vez, como regra, funda-se na ocorrência de dano (Gagliano; Pamplona Filho, 2017).

Enquanto o poder de polícia que justifica a responsabilidade administrativa tem um viés mais previdente (malgrado tenha também uma dimensão punitiva que se

---

<sup>4</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil [...] tem como fundamentos: [...] IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

<sup>5</sup> Portaria que disciplinava as regras de aplicação, interpretação e estruturação das Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho. Atualmente, foi revogada pela Portaria 672/2021, que, não obstante ter reiterado as disposições da Portaria 787/2018, não reproduziu o citado art. 10.

<sup>6</sup> Um exemplo disso seria a exigência de uma câmara fria em um estabelecimento de saúde, submetido à NR-32, ter que obedecer às regras do item 36.2.10 da NR-36, aplicável às unidades frigoríficas. Não obstante a necessidade prévia de notificação (ressalvados os casos de interdição), descumprida ela, torna-se possível a autuação.

<sup>7</sup> Todo ato administrativo traz, em si, uma finalidade pública ampla, consistente no atendimento do interesse público geral e primário, e uma finalidade pública específica, relacionada ao objeto que o ato visa atingir.

consustancia na aplicação de sanções aos infratores), combatendo a ilicitude e/ou prevenindo a ocorrência de dano, a responsabilidade civil volta-se mais à reparação, quando a lesão ou o prejuízo já se materializaram, contendo um complexo de normas que visam ao ressarcimento das vítimas lesadas. Essa diferença de perspectivas, com abordagens dissidentes, evidencia que os agentes incumbidos de fiscalizar as empresas devem, nos dispositivos do Código Civil acerca da responsabilidade civil, aplicá-los com bastante cautela, e não de forma generalizante e de modo meramente intuitivo.

Exatamente porque o Direito Administrativo do Trabalho tem como objeto central a verificação do cumprimento das regras e princípios do Direito Material e Ambiental do Trabalho, a responsabilidade administrativa das empresas deve, em realidade, dele e principalmente dele, nutrir as fontes normativas para imputar obrigações e deveres a elas, assim como para responsabilizá-las direta ou indiretamente, solidária ou subsidiariamente, subjetiva ou objetivamente. A intercambialidade entre os ramos jurídicos em voga, discorrido no início desta resenha, é o recorte de compreensão do presente tema.

A título explicativo, a responsabilidade administrativa dos empregadores é objetiva e de mera conduta porque o não cumprimento dos direitos trabalhistas de seus empregados independe da aferição de culpa ou de dolo, em face da assunção dos riscos prevista no *caput* do art. 2º da CLT. A responsabilidade administrativa das empresas que compõem um agrupamento econômico é extensível a todas, porque elas são coobrigadas em razão da solidariedade positivada no § 2º do art. 2º da CLT. A responsabilidade administrativa do tomador de serviços em uma terceirização, por violação a regras de SST, é direta e imediata porque o § 3º do art. 5º-A da lei 6.019/74 lhe vincula essa obrigação. E assim sucessivamente em relação a outros modelos de trabalho tutelados pela legislação social<sup>8</sup>. O ponto de clivagem, portanto, está na obrigação e de quem tem o dever de cumpri-la e a partir de quando, seja

---

<sup>8</sup> Não se ignora que, internamente, no âmbito da fiscalização do trabalho, o entendimento sobre a responsabilidade administrativa das empresas, no caso de sucessão trabalhista, prima pela autuação da empresa que cometeu a infração, embasada no princípio da personalização da pena. Contudo, por este articulista entender que algumas minúcias precisam ser mais bem discutidas, este tema será retomado mais à frente, no curso deste ensaio.



individualmente, seja em conjunto com outros corresponsáveis.

Não se descarta, por completo, a aplicação analógica do Código Civil e das suas regras de responsabilidade, até porque seria incongruente com o já exposto neste trabalho, especialmente pela defesa da tese de uma hermenêutica mais abrangente. Apenas ressalta-se que a fonte primeira da responsabilidade administrativa das empresas está assentada na própria legislação trabalhista e nas normas regulamentadoras do MT e que o diálogo com o Codex, quando cabível, deve se dar primacialmente por meio de normas que tenham um espectro mais preventivo e inibidor do ilícito.

Uma terceira proposição a respaldar as ideias a serem aqui expostas diz respeito ao alcance da expressão *empresa*, para fins de responsabilização administrativa. Ela contempla não apenas a figura do empregador propriamente dita, mas outras entidades que cumprem função assemelhada no contexto laboral, como os tomadores de serviço, na terceirização<sup>9</sup> e no trabalho temporário, as cooperativas de trabalho, nos serviços cooperativados, os contratantes e os operadores portuários, nos trabalhos avulsos não portuários e portuários, respectivamente, os empreiteiros, nos contratos de empreitada, as entidades empresariais consumidoras, nos contratos de fornecimento de serviços<sup>10</sup>, entre outras possibilidades.

Essa compreensão majorante tem amparo legal na NR-1, que numa literalidade com pretensões ampliativas – novamente, revolve-se à premissa básica desta resenha –, conceitua *organização*, em seu Anexo I, como qualquer pessoa ou grupo de pessoas que contrata trabalhadores, de qualquer natureza.

Organização: pessoa ou grupo de pessoas com suas próprias funções com responsabilidades, autoridades e relações para alcançar seus objetivos. Inclui, mas não é limitado a empregador, a tomador de serviços, a empresa, a empreendedor individual, produtor rural, companhia, corporação, firma, autoridade, parceria, organização de caridade ou instituição, ou parte ou combinação desses, seja incorporada ou não, pública ou privada.

---

<sup>9</sup> Não se faz referência à empresa prestadora de serviços porque se entende que ela já integra a categoria de empregadora, consoante se demonstrará.

<sup>10</sup> Conforme se discutirá mais à frente, este trabalho faz uma diferenciação entre o tomador de serviços, em uma terceirização, e o tomador de serviços (entidade empresarial consumidora), em um contrato de fornecimento de serviços, de natureza consumerista (ou mais próximo desta natureza).



Em realidade, ao se analisar mais proficuamente a referida norma regulamentadora, é possível extrair dela, inicialmente, três circunstâncias que estruturam a responsabilidade administrativa das organizações no que tange às regras de segurança e saúde ocupacional. Em outros termos, três *standards* que apontam os responsáveis pela concretização das normas de gestão ocupacional e que, se assim não procederem, serão alvo do poder de polícia estatal.

O primeiro deles, por óbvio, são os empregadores, destinatários principais das regras de SST, na contextura de uma relação de emprego. Sem maiores digressões, é o que se deduz do item 1.2.1 da NR-1: “1.2.1 As NR obrigam, nos termos da lei, **empregadores** e empregados, urbanos e rurais”.

O segundo são as outras pessoas ou entidades contratantes que, sem inserir-se num vínculo empregatício, estabelecem com os trabalhadores, de forma legalmente válida, outras relações jurídicas: “1.2.1.2 Nos termos previstos em lei, aplica-se o disposto nas NR a outras relações jurídicas”.

Essa segunda hipótese, por aludir expressamente a previsões legais, diz respeito a relações jurídicas em que, não sendo empregatícias, a própria lei de regência impõe, aos envolvidos, a observância da principiologia do gerenciamento dos riscos ocupacionais. Ilustrativamente, são os casos do art. 8<sup>o</sup><sup>11</sup> da lei 12.690/2012 e do art. 9<sup>o</sup><sup>12</sup> da lei 12.023/2009, que regulam, respectivamente, a responsabilidade das cooperativas de trabalho e do tomador dos serviços avulsos não portuários no tocante às normas de segurança no trabalho.

O terceiro arquétipo, de construção um pouco mais complexa, traduz a situação dos empregadores que, no seu empreendimento, possuem empregados e trabalhadores de outra qualificação jurídica e que, para estes, devem aplicar também as normas de SST. Sua matriz de aplicação é defluída do item 1.2.1.1 da NR-1.

As NR são de observância obrigatória pelas organizações e pelos órgãos públicos da administração direta e indireta, bem como pelos órgãos dos

---

<sup>11</sup> Art. 8<sup>o</sup> As Cooperativas de Trabalho devem observar as normas de saúde e segurança do trabalho previstas na legislação em vigor e em atos normativos expedidos pelas autoridades competentes.

<sup>12</sup> Art. 9<sup>o</sup> As empresas tomadoras do trabalho avulso são responsáveis pelo fornecimento dos Equipamentos de Proteção Individual e por zelar pelo cumprimento das normas de segurança no trabalho.

Poderes Legislativo, Judiciário e Ministério Público, que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho.

Explica-se. A parte final do citado item faz alusão a entidades “que possuam empregados regidos pela Consolidação das Leis do Trabalho”. Se o dispositivo em questão quisesse restringir-se apenas aos empregadores em relação aos seus empregados, bastava o item 1.2.1 (já reproduzido), o que, conseqüentemente, tornaria letra morta o item 1.2.1.1, que é exatamente um subitem que dele provém. Sendo um subitem, ele hermeneuticamente quis acrescentar uma informação, trazer algo novo e diferente, representando um desdobramento do item 1.2.1, que é exatamente a estrutura organizativa que a (já mencionada) Portaria 787/2018 do Ministério do Trabalho preconiza: “Art. 15. As normas serão articuladas com observância dos seguintes princípios: [...] II. os itens desdobrar-se-ão em subitens”.

Esse novo almejado, em um olhar mais atento, está representado na expressão *organizações*, quando o preceito diz “as NRs são de observância obrigatória pelas organizações”. Como a definição de *organizações* vai além do conceito de *empregador*, a consequência lógica é estender a obrigatoriedade pelo cumprimento das normas regulamentadoras para além da relação empregador-empregado.

Nesse raciocínio, como a parte final do dispositivo expressamente refere-se à tipicidade de possuir empregados, unindo as duas pontas do preceito – ser uma organização e possuir trabalhadores celetistas –, não é qualquer organização que será constrangida a obedecer às regras de SST, mas somente aquelas que, tendo no seu empreendimento diferentes relações jurídicas, tenha também relações empregatícias. É responsável, pois, a organização que, ao mesmo tempo, seja empregadora em relação a alguns trabalhadores e não empregadora em relação a outros trabalhadores. Em suma: é a organização que é empregadora, mas que não é somente empregadora.

Essa compreensão afina-se com o princípio da isonomia, uma vez que determina a uma organização que aplique aos seus empregados e aos seus não empregados, de forma equitativa, as regras sobre saúde e segurança ocupacional, afastando discriminações – infundadas – com esteio meramente no tipo de contrato



firmado com o trabalhador. A propósito, é interpretação extensiva que dialoga com a Constituição (art. 7º, XXXII) e com a própria CLT (art. 3º, parágrafo único), as quais coíbem assimetrias talhadas na mera condição ou profissão dos trabalhadores.

Art. 7º [...]: XXXII - proibição de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os **profissionais respectivos**;

Art. 3º, parágrafo único - Não haverá distinções relativas à espécie de emprego e à **condição de trabalhador**, nem entre o trabalho intelectual, técnico e manual (grifos nossos).

Em suma, tendo em consideração que a lei não se utiliza de palavras inúteis – e que as próprias NRs ora falam em organizações, ora mencionam empregadores<sup>13</sup>, o que evidencia que quis estabelecer diferenças –, é possível concluir que são sujeitos passivos potenciais da responsabilização administrativa por infração trabalhista: a) os empregadores, na sua relação com seus empregados; b) as entidades não empregadoras, na sua relação especial com os trabalhadores (avulsos, cooperados etc), desde que assim previsto nas respectivas leis de regência; e c) as organizações, na sua relação com seus empregados e com seus não empregados. No transcurso das discussões feitas no presente ensaio, essas conclusões tenderão a ficar um pouco mais claras.

Por fim, assevere-se que, se a organização não tiver empregado nenhum, ela não será administrativamente responsável, uma vez que a porta de entrada para a sua responsabilização – inclusive em relação a trabalhadores sem vínculo – é ter algum empregado, com as ressalvas estipuladas em disposição legal em sentido contrário, consoante item 1.2.1.2 da NR-1, e com a exceção do tomador de serviços nas terceirizações da lei 6.019/74, que permite que ele se organize sem empregado algum. Destarte, isso será mais bem abordado nas próximas linhas, com os destaques devidos.

Em apertada síntese, condensam-se as mencionadas premissas nas seguintes conclusões: a responsabilidade administrativa por infração trabalhista não se limita à literalidade das leis, devendo, a partir delas e tendo nelas um limite, ser interpretada com os princípios justrabalhistas; volta-se a combater o ilícito

---

<sup>13</sup> Exemplificativamente, o item 1.4.1 da NR-1 fala em “empregadores”, ao passo que o item 1.5.3.1 alude a “organizações”.

ocupacional (e não o civil), que é identificado pelo descumprimento da obrigação trabalhista, a qual pode ser de uma ou mais empresas ao mesmo tempo, o que significa dizer que deve haver um nexo etiológico entre a ilicitude praticada e quem a causou, por ação ou omissão na inobservância do dever jurídico previsto; e tem como destinatários quaisquer organizações que tenham empregados e não empregados, com as ressalvas positivadas em leis singulares.

### 3 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS NAS TERCEIRIZAÇÕES

A lei 6.019/74, alterada pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017, regulou a terceirização irrestrita no âmbito privado<sup>14</sup>. Apesar das críticas ao seu ímpeto liberalizante (Casagrande; Carelli, 2018), ela trouxe alguns parâmetros que, se bem analisados, condicionam a validade da terceirização, algo que, porém, o STF – desde sempre um agente reformista da legislação tuitiva laboral – não tem ponderado.

Um deles – e talvez o principal – é a previsão de que o prestador de serviços é necessariamente um empregador e que, portanto, se os trabalhadores terceirizados não são empregados da tomadora, eles deverão o ser da empresa prestadora. Isso é aferível do próprio conceito dado à empresa contratada, que reproduz os elementos principais da definição de empregador contida no art. 2º, *caput*, da CLT.

Lei 6.019/74, art. 4º-A, § 1º A empresa prestadora de serviços **contrata, remunera e dirige o trabalho realizado por seus trabalhadores**, ou subcontrata outras empresas para realização desses serviços.  
CLT, Art. 2º, *caput* - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, **admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço** (grifos nossos).

Essa inferência, ademais, é reiterada em diversos momentos da citada lei, que, ao referir-se aos trabalhadores terceirizados, o faz – expressamente – pelo epíteto de *empregados*.

---

<sup>14</sup> Entende-se que as leis 13.429/2017 e 13.467/2017 restringem-se à iniciativa privada porque, nos meandros das contratações públicas, faz-se necessária a realização de licitação, sequer ventilada pelas referidas legislações.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: [...] III - capital social compatível com o número de **empregados**;

Art. 4º-C. São asseguradas aos **empregados da empresa prestadora de serviços** a que se refere o art. 4º-A desta Lei [...]; § 1º Contratante e contratada poderão estabelecer, se assim entenderem, que os **empregados da contratada** farão jus a salário equivalente ao pago aos empregados da contratante [...];

Art. 5º-D. O empregado que for demitido não poderá prestar serviços para esta mesma empresa **na qualidade de empregado de empresa prestadora de serviços** antes do decurso de prazo de dezoito meses [...] (grifos nossos).

A formatação ora estabelecida deixa evidente que a terceirização agasalhada pela legislação em vigor pressupõe, no mínimo, uma relação de três partes – tomador, empresa prestadora e trabalhadores terceirizados – e que estes inelutavelmente sejam empregados de alguém, seja da prestadora propriamente dita, seja de uma subcontratada que se insira na cadeia de terceirizações assumindo a efetiva prestação de serviços. Terceirizações bilaterais<sup>15</sup> – de tomador a prestador que diretamente põe a “mão na massa” – ou terceirizações com obreiros não empregados não foram, portanto, validadas pela norma terceirizante<sup>16</sup>, pelo menos não em atividades produtivas finalísticas e/ou principais, que foi o que, cabalmente, foi inovado na ordem jurídica<sup>17</sup>.

Essas conclusões indubitavelmente fazem com que, no caso de terceirizações lícitas – em que, portanto, a empresa prestadora realmente se configure como empregadora dos terceirizados –, a sua responsabilidade administrativa por infrações trabalhistas seja estabelecida de modo direto e objetivo, consoante o é para a generalidade dos empregadores. E isso tanto em relação às obrigações trabalhistas propriamente ditas, com base no art. 2º, *caput* da CLT, como acerca das obrigações

---

<sup>15</sup> Terceirização bilateral é aqui entendida como a transferência da execução de uma atividade que é da tomadora a um prestador, com a particularidade de ela ser executada diretamente pelo prestador, e não por meio de seus trabalhadores.

<sup>16</sup> O art. 442-B da CLT, nesse sentido – que aparentemente permitiria uma terceirização bilateral e expressamente mediante uma relação autônoma –, para se harmonizar com essa estruturação normativa, estaria a disciplinar, pois, apenas exceções legais pontuais (como o caso do transportador autônomo de cargas, regido pela lei 11.442/2007) e as transferências de atividades acessórias e instrumentais da contratante. Justamente por ser uma exceção ao princípio da primazia da realidade, enaltecendo o rigor das formalidades, o seu teor interpretativo deve ter um alcance cogentemente restritivo.

<sup>17</sup> Lembrando que a terceirização de atividades acessórias da tomadora já é, de há muito tempo, autorizada pela jurisprudência trabalhista, via Súmula 331 do TST.



de segurança e saúde ocupacional, com arrimo no item 1.2.1 da NR-1.

A tomadora de serviços, na contextura de uma mesma terceirização lícita, por seu lado, apesar de compartilhar, no mesmo tom, a responsabilidade pelas regras de SST dirigidas à prestadora, tem, ao contrário, quanto às obrigações trabalhistas típicas, uma responsabilidade mediada em grau secundário. O substrato dessa gradação particular é a mencionada lei trabalhista 6.019/74, reguladora da matéria.

Consoante dito nas premissas basilares deste artigo, a responsabilidade administrativa das empresas é fundada na obrigação que cada uma delas tem no curso das relações de trabalho – mais especificamente, quando nasce essa obrigação, é que passam as empresas a terem, administrativamente, responsabilidade. Nesse prisma, é possível que o dever trabalhista de cada uma delas já exsurja da própria relação laboral, ocasião em que a sua responsabilidade administrativa é tida por principal, ou que ele só se conforme depois, a depender da conjunção de certas variáveis, quando então sua responsabilidade administrativa será subsidiária.

Como a lei 6.019/74 define que a responsabilidade da tomadora pelas verbas trabalhistas se dá em caráter residual, é preciso compreender a partir de quando, na seara administrativa, a obrigação nasceu para a tomadora, e ela, portanto, tornou-se coobrigada. E como a mesma lei demarca para a tomadora a responsabilidade pelas ações de SST de modo principal e direto, é também preciso entender quais razões fundamentam essa posição legislativa. Reproduzem-se, abaixo, os preceitos que delineiam esse regímen.

Art. 5º-A, § 5º A empresa contratante é **subsidiariamente responsável pelas obrigações trabalhistas** referentes ao período em que ocorrer a prestação de serviços [...].

Art. 5º-A, § 3º **É responsabilidade da contratante garantir as condições de segurança, higiene e salubridade dos trabalhadores**, quando o trabalho for realizado em suas dependências ou local previamente convencionado em contrato (grifos nossos).

O art. 4º-A, *caput*, da citada lei, em sua parte final, apregoa que a empresa prestadora de serviços deve ter capacidade econômica condizente com a execução do serviço que lhe foi transferido. Em verdade, ao conceituar a prestação de serviços



a terceiros, ele demarca, em tons imperativos, que a idoneidade financeira é um elemento ínsito à condição de prestadora de serviços.

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da execução de quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços que **possua capacidade econômica compatível com a sua execução** (grifos nossos).

Se se tomar em consideração esse destaque dado pela lei e conjugá-lo com o regime responsabilizatório por ela positivado – numa interpretação sistêmica e coerente –, vislumbra-se que o referido estatuto somente conferiu à tomadora responsabilidade secundária pelas parcelas trabalhistas devidas aos terceirizados porque, *a priori*, levou em conta que a prestadora teria aptidão para, de início, suportar tal incumbência. Se *in concreto*, ao revés, a prestadora não tiver esse *estofo* e apresentar debilidades financeiras, a lógica concebida pela lei é quebrada, e a tomadora, até então mera responsável subsidiária, torna-se imediatamente coobrigada com a prestadora.

Isso quer significar que a responsabilidade subsidiária da tomadora se justifica somente se e apenas enquanto a prestadora de serviços mantiver a sua capacidade econômica. Perdida esta – o que é possível tendo em conta as oscilações do mercado e as instabilidades de qualquer empreendimento –, a tomadora é chamada a responder (juntamente com a prestadora), como forma de, objetivamente, os riscos do negócio não serem transferidos aos trabalhadores. Se, a partir daí, ela se torna coobrigada, a consequência natural é a sua responsabilidade administrativa também exsurgir, podendo ser autuada pelo não cumprimento dos direitos trabalhistas dos empregados terceirizados.

A grande discussão que emergiria desse entendimento restringir-se-ia ao que é considerável como perda da capacidade econômica – se o mero inadimplemento das verbas trabalhistas pela prestadora de serviços, se um inadimplemento contumaz seu, ou se um outro fato de impacto sobre a sua unidade produtiva, como uma falência. Mas, a despeito desse debate, fato é que, ocorrida a referida supressão da capacidade financeira, exatamente neste instante, as duas empresas – prestadora e

tomadora – passam, solidariamente<sup>1819</sup>, a responder pelo cumprimento dos direitos dos terceirizados, devendo, ambas, autônoma e conjugadamente<sup>20</sup>, serem administrativamente penalizadas.

Noutro giro, quanto aos fundamentos do porquê a tomadora de serviços, desde já, responde pelas obrigações de SST, mesmo não mais desempenhando a atividade, é preciso novamente revolver-se o conceito de terceirização, inovado pela legislação de 2017. Diz o art. 4º-A, expressamente, que a prestação de serviços se consubstancia pela delegação da execução de uma atividade, que é da tomadora, à prestadora de serviços.

Art. 4º-A. Considera-se prestação de serviços a terceiros a transferência feita pela contratante da **execução** de quaisquer de **suas atividades**, inclusive sua atividade principal, à pessoa jurídica de direito privado prestadora de serviços [...] (grifos nossos).

Um primeiro dado de realce refere-se à circunstância de que a lei somente considera terceirização a transferência de uma atividade da tomadora à prestadora. *A contrario sensu*, se a contratante contrata uma terceira para exercer uma atividade que não integra o seu empreendimento, nem como atividade fim, nem como atividade meio, há, entre os entes, um tipo de relação contratual, obviamente – por exemplo, uma empreitada ou uma prestação de serviços do Código Civil<sup>21</sup> –, porém, não a terceirização traçada pela lei 6.019/74. Essa constatação implica inferir que, na terceirização, a atividade trespassada é de titularidade – ou tinha potencial de ser – da tomadora de serviços.

Um segundo ponto de relevância, que ressalta o primeiro, é que o que é delegado para a contratada é a mera execução do serviço, e não a titularidade dele. Se a titularidade da atividade fosse repassada à empresa contratada, não se teria

<sup>18</sup> O art. 265 do Código Civil não diz que a solidariedade deve estar expressa na lei, mas sim que ela “resulta” da lei (a solidariedade não se presume; resulta da lei ou da vontade das partes). Resultar é derivar, é ser o resultado de uma interpretação aplicada sobre uma lei que está sob análise, que é o que se está a fazer neste pequeno ensaio.

<sup>19</sup> A solidariedade aqui defendida é no seio da relação trabalhadores e prestador/tomador de serviços, e não na relação Estado e empresas.

<sup>20</sup> Diz-se “conjugadamente” porque, se, a partir da perda da capacidade econômica da prestadora de serviços, as duas empresas tornam-se obrigadas, as duas conseqüentemente passam a ser autuáveis pela ilicitude praticada.

<sup>21</sup> Dos arts. 593 a 626 do Código Civil.

uma terceirização propriamente dita, mas sim uma cisão ou um outro modelo de sucessão empresarial. Logicamente que a prestadora de serviços deve ter, como objeto social, previsto em seu CNAE<sup>22</sup>, aquela atividade que vai executar em substituição à tomadora, contudo, o que se quer frisar é que a tomadora não perde o domínio sobre a atividade cuja execução é transferida.

Exatamente porque a titularidade da atividade é, desde o início, da tomadora, e permanece com ela – a qual, a qualquer momento, pode, nos termos contratuais, retomar a sua execução –, é que ela tem o potencial de geri-la ocupacionalmente, controlando a higidez do ambiente de trabalho e das condições laborais, principalmente porque o nexo dessa responsabilização é o serviço se dar em seu estabelecimento<sup>23</sup>. Por ser sua, a atividade não lhe é estranha, e, portanto, conhecendo os seus meandros, pode, por ela, fática e juridicamente, responder desde sempre, sem a escusa de não pertencer ao seu *know how*<sup>24</sup>.

Desse modo, infrações a normas de SST ocorridas no curso de uma relação firmada no modelo da lei 6.019/74 são imputadas, direta e imediatamente, tanto à prestadora de serviços, quanto à tomadora, ambas autuáveis autônoma e simultaneamente, sem qualquer ressalva. Ressalte-se apenas que o fundamento legal que torna a tomadora corresponsável é a própria lei 6.019/74, com abrangência limitada às terceirizações que ora tutela – por força, a propósito, do próprio item 1.2.1.2 da NR-1 – e não o seu item 1.2.1.1, cujo alcance é estendido a outras situações, conforme se discorrerá mais adiante.

### 3.1 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS POR INFRAÇÃO TRABALHISTA EM TERCEIRIZAÇÕES ILÍCITAS

O modelo previsto de responsabilização das empresas em contextos

---

<sup>22</sup> Classificação Nacional de Atividade Econômicas.

<sup>23</sup> A parte final do § 3º do art. 5º-A discorre que o serviço deve ocorrer nas suas dependências (ou em outro local convenionado).

<sup>24</sup> Termo em inglês que se refere ao saber prático, ao conjunto de conhecimentos adquiridos pela experiência cotidiana.

terceirizantes foi formatado pensando na licitude da relação. No entanto, se os termos legais não forem cumpridos e a ilicitude reinar, o desdobramento lógico é fazer incidir um outro regime de responsabilidade, afim e amoldado às ilicitudes então praticadas.

Ocorre – e é importante que isto seja demarcado – que as ilegalidades que derivam da lei 6.019/74 têm características diversas, ora concretizando ilícitos de natureza material, que fazem com que o vínculo dos terceirizados seja reconhecido diretamente com a tomadora de serviços, ora materializando vícios de cunho formal, que não necessariamente retiram do prestador de serviços a alcunha de empregador. A depender do quadro ilícido desaguado, a disciplina responsabilizatória tende a variar.

Em ilegalidades de essência material, em que o poder diretivo do tomador se impõe sobre o labor dos terceirizados – como ocorre quando o prestador não assume a atividade, parcial ou integralmente delegada, no seu todo<sup>25</sup>, fornecendo apenas mão-de-obra e atuando, portanto, como mero intermediador –, o contrato de prestação de serviços é eivado de nulidade de pleno direito, e o contratante é qualificado como empregador real. Nesse quadro, nulifica-se o contrato simulado – a terceirização – e preserva-se o contrato que se dissimulou – o contrato de emprego dos terceirizados com o tomador de serviços<sup>26</sup>.

Dentro desse cenário, como o tomador é considerado o autêntico empregador dos trabalhadores que laboram nas atividades “terceirizadas”, sua responsabilidade – trabalhista e administrativa – é fundada nessa condição e, portanto, como é ele o verdadeiro destinatário dos deveres trabalhistas, é ele também o sujeito passivo das autuações por infrações trabalhistas. Nesse sentido, sua penalização se fundamenta no art. 2º da CLT e no item 1.2.1 da NR-1.

O prestador de serviços, entretanto, conquanto possa responder civilmente pela participação na fraude perpetrada, não possui responsabilidade administrativa alguma. Isso porque o substrato que justificaria a sua responsabilidade administrativa – que era a relação trabalhista entabulada com os seus trabalhadores – foi anulada,

---

<sup>25</sup> Ele não tem capital, atuando meramente como intermediário entre a contratante e os trabalhadores.

<sup>26</sup> Código Civil, art. 167. É nulo o negócio jurídico simulado, mas subsistirá o que se dissimulou, se válido for na substância e na forma.

como se nunca tivesse existido, pela ficção jurídica que determina que os efeitos da nulidade operam-se *ex tunc* (com eficácia retroativa). Se não havia relação de trabalho, não havia também obrigação trabalhista e, por conseguinte, não há de se falar em responsabilidade administrativa por infração trabalhista, que, reitera-se, pressupõe sempre um liame trabalhista, juridicamente considerado inexistente (apesar de faticamente ter existido) em relação à prestadora.

Por outro lado, acerca das ilicitudes de perfil formal, em que, malgrado as máculas, a prestadora dirige a prestação pessoal dos serviços dos terceirizados, a qualidade de empregadora é com ela mantida. Se é mantida, ela continua a ser obrigada pelos haveres trabalhistas e, conseqüentemente, administrativamente responsável.

São exigências formais impostas pela lei 6.019/74, entre outras, que a prestadora de serviços seja uma pessoa jurídica, que ela tenha natureza empresarial (uma vez que deve ser inscrita na junta comercial) e que tenha um capital social mínimo proporcional ao número de seus empregados. Ou seja, ela deve ter essas características para que possa legitimamente se apresentar como uma empresa que presta serviços a terceiros.

Art. 4º-B. São requisitos para o funcionamento da empresa de prestação de serviços a terceiros: I - prova de inscrição no Cadastro Nacional da Pessoa Jurídica (CNPJ); II - registro na Junta Comercial; III - capital social compatível com o número de empregados, observando-se os seguintes parâmetros: a) empresas com até dez empregados - capital mínimo de R\$ 10.000,00 (dez mil reais); b) empresas com mais de dez e até vinte empregados - capital mínimo de R\$ 25.000,00 (vinte e cinco mil reais); c) empresas com mais de vinte e até cinquenta empregados - capital mínimo de R\$ 45.000,00 (quarenta e cinco mil reais); d) empresas com mais de cinquenta e até cem empregados - capital mínimo de R\$ 100.000,00 (cem mil reais); e e) empresas com mais de cem empregados - capital mínimo de R\$ 250.000,00 (duzentos e cinquenta mil reais).

Se esses requisitos não forem cumpridos – por exemplo, ela se configurar como um empresário individual (que como é sabido não é uma pessoa jurídica<sup>27</sup>) –, eles não necessariamente impactam o poder patronal da prestadora, que pode, mesmo assim, manter-se como empregadora. A sua gestão da atividade – e dos

---

<sup>27</sup> O empresário individual não consta do rol de pessoas jurídicas elencado no art. 44, *caput*, do Código Civil.

fatores de produção – cuja execução lhe foi repassada não tem correlação necessária com as formalidades exigidas, visto que, enquanto o gerenciamento da empresa atrela-se a um dinamismo diário ou a um poder com essa prerrogativa (Pragmácio Filho, 2018), as exigências formais afinam-se a aspectos meramente estáticos, independentes de qualquer interação. Logo, a inobservância desses pressupostos não deve implicar – automaticamente – a declaração de vínculo entre os terceirizados e a tomadora de serviços.

Todavia, como a não incidência de nenhum efeito não pode ser uma opção, sob pena de retirar a densidade imperativa da respectiva legislação – que quer que as formalidades, não simplesmente burocráticas, sejam cumpridas –, este articulista propõe que seja reconhecida a existência, entre as empresas, de um verdadeiro e autêntico agrupamento econômico (ou instituto similar). Explica-se o invento.

Quando a tomadora de serviços decide, por uma política empresarial sua, compartilhar a execução das atividades que possui com empresas terceiras, ela está, em verdade, estabelecendo com elas uma atuação em conjunto, que converge para o resultado final da produção do empreendimento. Quando ela tem o interesse de delegar parte de seu processo produtivo e esse interesse ecoa na pretensão das prestadoras em executar essa parte, há, entre elas, interesses que efetivamente se integram, irmanados em um mesmo desígnio. Quando ela, por fim, trespassa parcialmente suas atividades, com divisão de fatores de produção, há também comunhão de interesses que se amalgamam no objetivo de angariar mais lucros. Em suma, há, isolada ou conjugadamente, os elementos que conformam um conglomerado econômico: “Art. 2º, § 3º da CLT [...] sendo necessárias, para a configuração do grupo, a demonstração do **interesse integrado**, a efetiva **comunhão de interesses** e a **atuação conjunta** das empresas dele integrantes” (grifos nossos).

Dessa partitura é possível deduzir que, por baixo da prestação de serviços estabelecida, há, em realidade, entre as empresas envolvidas, um genuíno agrupamento econômico, que deixa de emergir porque contido pela prevalência episódica do contrato terceirizante então estabelecido, que lhe funciona como uma barreira. O grupo econômico, nesse cenário, fica submerso, em um estado de mera



latência, e somente brota se e apenas se o contrato de prestação de serviços deixar de produzir efeitos. Evidentemente – e aqui está o busílis da questão – se ele apresentar defeitos de forma que maculam a sua eficácia, a consequência lógica é o agrupamento econômico – até então adormecido – apresentar-se com toda a sua força normativa.

A tese de que a nulidade, por vício formal, esvai o contrato de prestação de serviços entre as empresas contraentes, fazendo exsurgir o grupo de empresas, ressoa com bastante coerência quando se observa que, muitas vezes, contratante e contratada dividem o mesmo local de trabalho. A divisão do mesmo espaço de produção, com compartilhamento e trocas de dinâmicas empresariais, reforça sobremaneira que, entre eles, os interesses se comungam de forma bastante acentuada, especialmente porque conformam uma cadeia de produção – que não é acidental, mas intencional.

Assim, se a prestadora conserva a sua qualidade de empregadora e a tomadora, pelas violações formais, passa a ser coobrigada, pela solidariedade que se assenta no § 2º do art. 2º da CLT, ambas respondem administrativamente pelas infrações trabalhistas. O fundamento dessa corresponsabilização é tanto o preceito segundo celetista, em relação ao inadimplemento das verbas empregatícias, como o item 1.2.1 ou 1.2.1.1 da NR-1<sup>28</sup> (a depender da adoção ou não da tese do empregador único<sup>29</sup>), a respeito do descumprimento das regras de SST.

Uma observação final. A existência de um grupo econômico pressupõe que as pessoas que o integrem categorizem-se como seres econômicos, voltados à circulação de bens e serviços no mercado (não necessariamente com fins lucrativos) (Delgado, 2016). Nesse prisma, a tese aqui exposta – de uma nulidade formal fazer ascender o grupo até então hibernado – só faz sentido se todos os seus componentes forem entes econômicos, ainda que pessoas naturais, como autoriza a lei 6.019/74 em relação ao tomador<sup>30</sup>, ou mesmo se seres despersonalizados (como os

---

<sup>28</sup> Ressalte-se que, nesse cenário, a responsabilidade administrativa por violação às regras de SST deixa de ter por fundamento direto a lei 6.019/74 e passa a ter a NR-1 como base legal.

<sup>29</sup> Que será discutida no próximo capítulo.

<sup>30</sup> Art. 5º-A. Contratante é a pessoa física ou jurídica que celebra contrato com empresa de prestação de serviços relacionados a quaisquer de suas atividades, inclusive sua atividade principal.



condomínios ou as massas falidas).

#### 4 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS POR INFRAÇÃO TRABALHISTA EM CASO DE GRUPO ECONÔMICO<sup>31</sup>

Conforme apontado no final do capítulo anterior, a responsabilidade administrativa das empresas que compõe um grupo econômico, fundada em infrações à ordem trabalhista no seu todo, é comum. Se todas as empresas do grupo têm a obrigação de garantir os direitos trabalhistas, todas, por consequência, têm também a responsabilidade administrativa pela violação a esses direitos.

A CLT, a esse propósito, é bem clara ao referendar que elas respondem pelas obrigações decorrentes da relação de emprego, o que implica inferir que elas têm diretamente obrigação (*schuld*) e não meramente responsabilidade (*haftung*)<sup>32</sup>.

Art. 2º, § 2º Sempre que uma ou mais empresas, tendo, embora, cada uma delas, personalidade jurídica própria, estiverem sob a direção, controle ou administração de outra, ou ainda quando, mesmo guardando cada uma sua autonomia, integrem grupo econômico, serão responsáveis solidariamente pelas **obrigações decorrentes da relação de emprego** (grifos nossos).

A formação de um grupo econômico, para fins trabalhistas, como se sabe, difere da sua configuração em relação a outros ramos do direito, como o direito empresarial. No Direito do Trabalho ele se dá de forma fluida – sem necessidade, portanto, de um documento que expresse a sua existência –, entre pessoas com objetivos econômicos – o que descarta entidades filantrópicas e empregadores domésticos, por exemplo – e a partir de um nexos relacional interempresarial – que a CLT afiança por meio de expressões como “atuação conjunta”, “efetiva comunhão de

<sup>31</sup> As ideias aqui externadas se aplicam também aos consórcios ou a outros modelos de aglutinação de empresas, uma vez que, para fins trabalhistas, consubstanciam também grupos econômicos.

<sup>32</sup> *Schuld* significa a obrigação primária, o débito, cuja origem é a lei ou os contratos. *Haftung* é a responsabilidade, a consequência pelo inadimplemento da obrigação primária. Quando, neste ensaio, se diz que as empresas do grupo econômico têm *schuld* – e não meramente *haftung* – está-se a dizer que elas são coobrigadas desde o momento em que o grupo é faticamente constituído, ainda que não haja descumprimentos ou que eles só ocorram depois. Ou seja, a solidariedade trabalhista entre elas já nasce do grupo em si, e não a partir do inadimplemento da obrigação.

interesses”, “interesse integrados” e “direção, controle ou administração de outra” (art. 2º, §§ 2º e 3º). Logicamente que, se as empresas firmarem entre si um ajuste – como um consórcio empresarial – ou participarem do quadro societário uma da outra – como as circunstâncias de coligação –, a percepção do grupo fica de mais fácil visualização, porém, a sua existência não se esgota nesses modelos de expressão documental (Delgado, 2016).

O Direito do Trabalho, por ressoar o império da primazia da realidade sobre a forma, parte do pressuposto de que, quando duas ou mais empresas entrelaçam-se com o fim de dirigir um determinado empreendimento, produzem, sobre os trabalhadores, um estado de subordinação ainda mais intenso do que aquele que já é impingido quando submetidos a uma só. O fato de terem que atender a interesses que, direta ou indiretamente, se somam – das duas ou mais empresas do grupo – faz com que a pressão pelos resultados seja ainda mais acentuada, a qual, em vez de irradiar de um só polo de poder, reverbera por e com ele a partir de outras fontes também verticais de potestade empresarial.

A resposta, portanto, encontrada pela legislação a essa maior submissão foi, ao menos, reconhecer que as empresas do grupo devem responder em conjunto pelos direitos dos trabalhadores que para elas laboram ou que do trabalho deles se beneficiam, já que a solidariedade de interesses que as aproximam deve vir acompanhada de uma solidariedade de deveres que sobre elas se impõe. Nesse raciocínio, a solidariedade obrigacional foi concebida como um mecanismo de proteção dos trabalhadores, como uma solução construída em favor deles e pensando na garantia dos seus direitos fundamentais que daí exsurtem. E assim deve – ou pelo menos deveria – ser interpretada.

Ocorre, contudo, que, a juízo deste articulista, a tese do empregador único, adotada majoritariamente pela doutrina (Delgado, 2016) e pela jurisprudência, parece não apreender adequadamente a dimensão desse fenômeno. Ao dizer que, num grupo econômico, todas as empresas são empregadoras dos trabalhadores, dispondo de débitos e créditos perante eles – no que vem sendo chamado de solidariedade dual –, a referida tese retira a razão de ser da solidariedade meramente passiva, que, como resposta à subordinação mais intensiva, equacionava os seus

efeitos. Avalizar que os empregados também têm obrigações com as demais empresas do grupo é reforçar o grau de subordinação que, demasiado, já decorre do grupo enquanto grupo. No limite, legitima ainda mais a exploração.

O grupo, como empregador único, só faria sentido se o seu fundamento fosse o *caput* do art. 2º da CLT, que, pouco notado, fala em “empresa coletiva”<sup>33</sup>. A cabeça do dispositivo, nesse ponto, estaria expressamente a corroborar um conjunto de empresas que, no seu todo, firma um contrato de trabalho com os empregados, de onde proviria os direitos e as obrigações sinalagmáticas de parte a parte. Porém, não tem sido esse o embasamento legal da referida tese, arrimando-se, ao contrário, no § 2º do art. 2º da CLT, que, por sua vez, se limita a falar em obrigações das empresas e somente das empresas (e não em direitos seus contra os empregados).

A diferença, em aspectos trabalhistas, não é meramente retórica, ainda mais após a reforma de 2017. Ilustrativamente, um acordo coletivo – que, atualmente, sempre prevalece sobre as convenções coletivas – firmado por uma das empresas do grupo econômico com o sindicato profissional, flexibilizando as normas heterônomas estatais, estenderia os seus efeitos deletérios sobre os trabalhadores que com ela não tem um contrato de trabalho avençado, já que o empregador é unitário. Um banco de horas semestral, estabelecido por escrito entre um trabalhador e a sua empregadora formal, permitiria que outra empresa do grupo exigisse dele um sobrelabor em seu favor, apesar de o acordo inicial e formalmente não a contemplar, visto que, repise-se, o empregador é um só. Um regime de ponto por exceção, instituído na empresa empregadora por meio de acordo individual ou sindical, daria direito aos demais componentes do grupo em também o adotarem contra os mesmos trabalhadores então abrangidos, porquanto, novamente, o grupo é um todo patronal [...]. Enfim, uma infinidade de desdobramentos que não são compensados por eventuais benefícios<sup>34</sup> e que potencializam práticas que, objetivamente, podem conformar assédios.

Isso naturalmente repercute na responsabilidade administrativa das

---

<sup>33</sup> Art. 2º Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva [...].

<sup>34</sup> Um deles, que era a possibilidade de postular equiparação salarial, já foi bastante reduzido com a alteração do art. 461, *caput*, da CLT, que passou exigir que os empregados paradigma e paragonado tenham trabalhado no mesmo estabelecimento empresarial.

respectivas empresas, haja vista que, se passam a dispor de direitos contra os trabalhadores que formalmente não são empregados seus, o que antes seriam infrações, passam a ser prerrogativas, ficando blindadas, portanto, em certa dimensão, contra penalidades administrativas. Ademais, se todos os membros do grupo são um empregador só, a autuação de um deles bastaria para que, penalizado, considerar-se que todo o grupo já respondeu administrativamente, sem maiores consequências e ignorando o fato de que todos os componentes do agrupamento foram infratores. A premissa de que todos são coobrigados, nesse prisma, é rompida, com apenas um deles respondendo quando, em contrapartida, todos, beneficiados pelo labor empregatício, deveriam responder.

Se, ao revés, conceber-se que apenas uma empresa é a empregadora – e não o grupo todo – e que todas, coobrigadas, incidiram na infração, a autuação não somente pode, como deve ser lavrada contra todas, já que a obrigação de respeitar os direitos dos trabalhadores – que, descumprida, gera responsabilidade administrativa –, era de cada uma das empresas pertencentes ao grupo. O raciocínio assemelha-se ao que ocorre nas infrações penais.

Exemplificativamente, se um concurso de pessoas se forma para cometer um crime contra um determinado indivíduo, a pena a ser aplicada em razão do delito em questão não se exaure na sua incidência contra apenas um dos delinquentes, como se os demais não houvessem participado da empreitada delitativa. A obrigação de respeitar o bem jurídico alheio era de cada um deles e se todos colaboraram no engenho criminoso, que todos – exatamente pelo princípio da personalização da pena – por ele respondam. *Mutatis mutandis*, assim deveria ser em relação ao grupo de empresas, o que, todavia, a tese da unidade patronal objetivamente olvida.

De todo modo, adotada a tese do empregador único, aqui criticada, a responsabilidade administrativa por infração trabalhista das empresas do grupo fica respaldada no *caput* do art. 2º e no item 1.2.1 da NR-1, em virtude de todas serem consideradas como empregador – e porque esses são os dispositivos que expressamente fazem alusão ao epíteto *empregador*. Não assumida a referida tese, entendendo-se que empregador é apenas a empresa contratante do trabalhador, sendo os demais membros do grupo apenas coobrigados, a responsabilidade

administrativa destes passa a se ancorar no § 2º do art. 2º da CLT e no item 1.2.1.1 da NR-1, abrangidos no conceito mais amplo de *organização*.

## **5 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS POR INFRAÇÃO TRABALHISTA EM CASO DE SUCESSÃO**

O critério da responsabilidade administrativa por infração trabalhista, baseado na lógica de que responde quem tem a obrigação de garantir os direitos dos trabalhadores, repete-se no caso da sucessão de empresas. E isso justifica, inclusive, a possibilidade de autuar tanto a sucedida quanto a sucessora, a depender do cenário.

A sucessão de empresas, como fenômeno jurídico, ocorre quando a atividade de uma empresa é, por qualquer via contratual, assumida total ou parcialmente por outra, que se apropria de sua titularidade – e não somente de sua execução<sup>35</sup> –, beneficiando-se de seus créditos e respondendo objetivamente pelos seus débitos, de modo sincronizado. O seu principal efeito, para fins trabalhistas, está previsto nos arts. 10 e 448 da CLT, que preconizam que a alteração empresarial perpetrada não tem o condão de afetar os direitos e nem os contratos dos respectivos empregados (Delgado, 2016).

Art. 10 - Qualquer alteração na estrutura jurídica da empresa não afetará os direitos adquiridos por seus empregados.

Art. 448 - A mudança na propriedade ou na estrutura jurídica da empresa não afetará os contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Esse panorama demarca que, existente um inadimplemento cometido pelo empregador sucedido, o correspondente dever de cumprimento é repassado ao empregador sucessor, independentemente de sua vontade e a despeito de acordos de exclusão de responsabilidades firmados entre as empresas. Essa migração do sujeito passivo das obrigações – do sucedido ao sucessor – implica também uma

---

<sup>35</sup> Aqui se verifica a principal diferença em relação às terceirizações da lei 6.019/74.



transferência da responsabilidade administrativa, porém, com alguns “grãos de sal”<sup>36</sup>.

Se o sucedido deixa, por exemplo, de quitar as parcelas salariais de seus empregados dentro do prazo previsto em lei – até o quinto dia útil do mês seguinte ao trabalhado – e é autuado pela fiscalização trabalhista por este fato, a cobrança da multa não é transferida à empresa sucessora. E isso não somente porque o princípio da personalização da pena impõe que seja punido quem efetivamente cometeu a infração, mas, sobretudo, porquanto, à época, a obrigação trabalhista era tão somente da empresa titular anterior.

Caso, ao contrário, dentro da mesma hipótese exemplificativa, a mora salarial ocorrer já sob a titularidade do novo empregador, apenas este pode ser autuado, visto que a obrigação trabalhista, a partir da sucessão, passou a ser somente sua. Pouco importa se, nesse contexto, ele adquiriu o empreendimento já nas vésperas de uma crise econômica gerada pelo sucedido e/ou se teve culpa no inadimplemento cometido, uma vez que a pedra de toque a delimitar a responsabilidade administrativa é identificar quem tinha a obrigação de atender ao direito ou à garantia trabalhista então positivada.

Essa métrica parametriza o entendimento, então, de que, se a obrigação perpassar as duas empresas e nenhuma delas adimpli-la, ambas terão responsabilidade administrativa pela infração ora praticada – e, portanto, ambas deverão ser autuadas. Ilustrativamente, se a empresa sucedida, quando ainda empregadora, não quita o décimo terceiro salário no tempo oportuno e a sucessora também não o paga na ocasião em que assume o empreendimento, as duas serão objeto de autuação, porquanto a mesma obrigação trabalhista – descumprida – terá exsurgido para as duas, ainda que em momentos diversos. Se ambas descumpriram, ambas cometeram infração e ambas, pois, deverão ser penalizadas.

Não se trata tecnicamente de responsabilidade administrativa solidária<sup>37</sup>, haja

---

<sup>36</sup> Tradução de *cum grano salis*, que, juridicamente, remete a uma apreciação com cautela, atenta aos detalhes.

<sup>37</sup> Evita-se falar em solidariedade porquanto, pelo seu conceito, o pagamento de um débito por uma das empresas faz desaparecer a obrigação no seu todo, persistindo apenas a relação de regresso de quem pagou contra quem não pagou. Essa não é a lógica das multas administrativas, as quais, uma vez pagas por uma empresa, não repercutem na multa devida pela outra, em razão de cada uma

vista que o adimplemento da prestação por uma delas não faz desaparecer a infração do não pagamento pela outra<sup>38</sup>, mas sim de responsabilidade autônoma e cindível de cada uma, tendo em vista que decorrente de fatos geradores distintos: uma surgiu temporalmente antes, ao tempo do primeiro empregador e nesse período violada, e a outra despontou depois, sob a tutela da segunda empresa, com o descumprimento ainda mantido. A mudança, portanto, de empregadores, a refletir na transferência da obrigação, não afeta a caracterização do agente das infrações cometidas, os quais se regem pelo postulado do *tempus regit actum*<sup>39</sup>.

## **6 RESPONSABILIDADE ADMINISTRATIVA DAS EMPRESAS POR INFRAÇÕES TRABALHISTAS NO CASO DE FORNECIMENTO DE SERVIÇOS**

Finalizando este ensaio, adentra-se, agora, na análise da responsabilidade administrativa por infração trabalhista configurada quando, num quadro não empregatício, uma empresa contrata um trabalhador, diretamente ou por meio de uma outra empresa, para lhe prestar um serviço que não integra o seu empreendimento. Ou seja, quando o serviço executado pelo trabalhador não lhe foi transferido pela contratante e quando ele se insere numa relação de consumo ou algo juridicamente similar.

Tome-se um exemplo para melhor elucidação. Uma determinada empresa, que possui seu próprio quadro de empregados, decide ampliar e otimizar a sua produção. Para tanto, após pesquisas de mercado e contatos com diversos fornecedores, adquire algumas das máquinas que lhe permitirão majorar a sua capacidade produtiva. Contudo, por não dispor da expertise para a instalação dos novos equipamentos, contrata uma empresa para esse fim, ao mesmo tempo que

---

responder pessoalmente pelas suas próprias infrações, em nome do princípio da personalização da pena.

<sup>38</sup> Se a obrigação perpassou as duas empresas e, no exemplo do décimo terceiro salário, somente a empresa sucessora a cumpriu tempestivamente, o cumprimento por esta não elide a infração por aquela, devendo, portanto, a empresa sucedida ser penalizada (observado, logicamente, o prazo prescricional).

<sup>39</sup> “O tempo rege o ato”. No contexto do texto, as circunstâncias do momento são a base de regência do ato.

acorda com um trabalhador da região, também especializado, a atualização do seu sistema de software à nova realidade informacional.

Levando em conta a hipótese ventilada, de plano se verifica que não há relação empregatícia entre a empresa contratante e os trabalhadores da empresa contratada e nem entre aquela e o trabalhador de TI. O simples fato de se tratar de um mero evento, que se esgota na atividade realizada, afasta a qualidade jurídica de empregado dos respectivos trabalhadores, uma vez que inexistente o requisito da habitualidade. Logo, sem maiores divagações, a empresa contratante não tem nenhuma responsabilidade administrativa por infração à legislação trabalhista propriamente dita se eventualmente ela for praticada (exemplificativamente, se a empresa contratada deixar de pagar as horas extras de seus empregados que participaram da instalação do novo maquinário).

O caso, ademais, também não perpassa a situação de uma terceirização nos moldes aqui apresentados, porquanto o tipo de enleio estabelecido não tem como pressuposto a delegação da execução de uma atividade de titularidade da contratante. O serviço que foi contratado é totalmente estranho ao seu dia a dia econômico-produtivo, não podendo repassar aquilo que nunca foi seu. Nesse sentido, a lei 6.019/74, com as alterações trazidas pelas leis 13.429/2017 e 13.467/2017, não é também aplicável<sup>40</sup>, o que implica intuir que, nem mesmo de modo subsidiário, o contratante responde administrativamente pelo descumprimento das verbas trabalhistas eventualmente devidas pela empresa contratada.

Entretanto, a empresa contratante, malgrado não seja nem empregadora e nem tomadora dos trabalhadores, caracteriza-se como uma organização, nos termos delimitados pelo item 1.2.1.1 da NR-1. Vale dizer, por ter seu organograma próprio de empregados e por ter também trabalhadores não celetistas, enquadra-se na definição de organização alhures mencionada, com potencial, pois, para responder

---

<sup>40</sup> Esse entendimento, *a priori*, parece contrastar com a posição defendida neste trabalho, de visar a uma interpretação de caráter mais ampliativo das normas que embasam a responsabilização administrativa das empresas por infração trabalhista. Porém, isso não procede quando se percebe que, ao mesmo tempo em que se busca uma hermenêutica mais extensiva, também se impõe, em contrapartida, que não se excedam os limites firmados pela lei, como forma de não se incorrer em abusos. De todo modo, ainda que, aqui, se defenda a inaplicabilidade da lei 6.019/74, isso não implica a desproteção dos trabalhadores e de sua exclusão de qualquer norma de tutela, mas, apenas, o entendimento de que o fundamento jurídico que os protege é outro, amparado em norma distinta.

pelas infrações às normas de segurança e saúde ocupacional.

Daí intui-se que, retomando o exemplo fictício criado, em relação aos empregados da empresa contratada e ao trabalhador de TI que lhe prestaram serviços, a contratante tem com eles deveres de prevenção sobre as suas integridades físicas e psíquicas. O fato de ela dispor, por ser também empregadora, de um programa de gerenciamento de riscos próprio e de ter um SESMT que a atende, permite-lhe estender os seus vetores e os seus efeitos sobre os trabalhadores que lhes são alheios.

Prova disso é o item 1.5.8.1 da NR-1, o qual determina que a simultaneidade de organizações em um mesmo espaço de trabalho deve vir acompanhada de ações integradas que impliquem medidas de prevenção de todos os trabalhadores que laboram no local.

1.5.8.1 Sempre que várias organizações realizem, simultaneamente, atividades no mesmo local de trabalho devem **executar ações integradas para aplicar as medidas de prevenção, visando à proteção de todos os trabalhadores** expostos aos riscos ocupacionais (grifos nossos).

E o item 1.5.3 e seus diversos subitens, que, reiteradamente, falam em *organizações*, retomando a ideia de que o contratante é o responsável pela tutela da integridade dos trabalhadores que se ocupam em seu estabelecimento.

#### 1.5.3 Responsabilidades

1.5.3.1. A **organização** deve implementar, por estabelecimento, o gerenciamento de riscos ocupacionais em suas atividades.

1.5.3.2 A **organização** deve: a) evitar os riscos ocupacionais que possam ser originados no trabalho; b) identificar os perigos e possíveis lesões ou agravos à saúde; c) avaliar os riscos ocupacionais indicando o nível de risco; d) classificar os riscos ocupacionais para determinar a necessidade de adoção de medidas de prevenção; e) implementar medidas de prevenção, de acordo com a classificação de risco e na ordem de prioridade estabelecida na alínea “g” do subitem 1.4.1; e f) acompanhar o controle dos riscos ocupacionais.

1.5.3.2.1 A **organização** deve considerar as condições de trabalho, nos termos da NR-17.

1.5.3.3 A **organização** deve adotar mecanismos para: a) consultar os trabalhadores quanto à percepção de riscos ocupacionais, podendo para este fim ser adotadas as manifestações da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes - CIPA, quando houver; e b) comunicar aos trabalhadores sobre os riscos consolidados no inventário de riscos e as medidas de prevenção do plano de ação do PGR.

1.5.3.4 A **organização** deve adotar as medidas necessárias para melhorar o desempenho em SST (grifos nossos).



Mesmo que se debata que os respectivos trabalhadores, na relação com a empresa contratante, insiram-se num liame de consumo, em virtude de, aparentemente, a empresa contratante figurar como destinatária final dos serviços – e, portanto, como consumidora (o que é polêmico<sup>41</sup>) –, tal conclusão não é afastada. Deve-se ter em conta que, nas dinâmicas recíprocas estabelecidas entre as diversas pessoas que contratualizam, vínculos jurídicos de diferentes matizes se entrecruzam, sem que, necessariamente, a incidência de um deles importe a exclusão da incidência do outro<sup>42</sup>. O princípio da preservação dos contratos coligado à temática do diálogo das fontes<sup>43</sup> confirma essa conclusão (Marques; Reichelt, 2017).

Nesse quadro fático-jurídico, não é incomum que uma empresa, ao mesmo tempo, concentre em si as propriedades jurídicas de consumidora, sob um viés, e de organização, sob outro. E, nessa junção, disponha de direitos a postular como consumidora e também deveres dela exigíveis como organização contratante. São espectros tranquilamente conciliáveis, que não deveriam assustar.

Pegue-se o mesmo exemplo, agora com alguns adendos. Imagine-se que o trabalhador de TI, durante a execução de seu serviço de atualização de software da empresa contratante, por uma manobra equivocada sua, tome um choque, o qual, além de atingi-lo diretamente, causa um curto em toda a planta da fábrica, que, por sua vez, pela sobrecarga gerada, faz explodir os recipientes que continham

---

<sup>41</sup> Não se adentra, aqui, por não ser o escopo desta resenha, na discussão sobre qual teoria aplicar para se definir a qualidade de consumidor: se a teoria finalista ou subjetiva, se a teoria maximalista ou objetiva, ou se a teoria finalista mitigada ou aprofundada. Este articulista até entende que, no exemplo dado, a empresa contratante não seria uma consumidora, porquanto o serviço prestado será reempregado na sua cadeia produtiva, compondo os seus custos finais. Porém, ainda que não seja considerada destinatária econômica final do serviço (apenas destinatária fática), ela apresenta vulnerabilidades técnicas perante os fornecedores, o que, *a priori*, deixa o debate em aberto. O objetivo, de todo modo, a despeito das controvérsias, foi apenas fomentar a discussão e contextualizar como ela pode ser tratada diante de eventos similares.

<sup>42</sup> Um exemplo corriqueiro é o caso do empregado rural que atua como caseiro em uma fazenda. Não obstante ele tenha, com o fazendeiro, um contrato de trabalho, há também, entre eles, um contrato de comodato, consistente no empréstimo gratuito – decorrente da relação de emprego – da casa para morar (que é um bem infungível, nos termos do art. 579 do Código Civil). A coligação desses contratos faz com que as disposições de cada um convivam entre si, sem que haja exclusões significativas *a priori* das normas de um pelas normas do outro.

<sup>43</sup> Diálogo das fontes é uma teoria que preconiza que as normas devem, ao máximo, ter mantidas as suas vigências, harmonizando-se e interagindo num processo interpretativo constante. A ideia é preservar a densidade normativa e a força obrigatória de cada uma, quando, aparentemente, há um choque entre elas, entendendo-se que a revogação (de uma pela outra) é uma medida excepcional.

determinado produto químico, lesando diversos empregados da empresa contratante. Imagine-se, ainda, alternativamente, que, no curso da instalação das máquinas novas pela empresa contratada, o serviço é feito de maneira incorreta, o que faz com que, nos testes iniciais de operação, uma peça se solte e se projete contra um trabalhador da empresa contratada, que é atingido em seu lobo frontal, não resistindo aos ferimentos.

Nas duas situações fictícias elaboradas, tem-se, ao mesmo tempo, tanto acidentes de consumo, quanto acidentes de trabalho. Há acidentes de consumo, porque, por um defeito na prestação dos serviços, os danos gerados se estenderam para além de um vício nas funções regulares do produto, reverberando sobre a integridade física das pessoas do entorno. Há, por outro lado, acidentes de trabalho, porquanto os trabalhadores envolvidos numa relação laboral foram lesionados durante a execução de um ofício, com reflexos em suas capacidades laborativas.

Vê-se, pois, a par da presente perspectiva, que os eventos se somam e interligam-se, sem que, *a priori*, possa-se dizer qual ou tal possa prevalecer. Se, por um lado, o trabalhador de TI pode ter se equivocado e realizado uma operação incorreta, por outro, deve ser analisado em que medida – e se – a organização contratante lhe repassou as informações adequadas de seu projeto elétrico, assim como se o seu sistema continha medidas de proteção que desarmariam os circuitos elétricos em caso de sobretensão. Se a empresa contratada montou indevidamente as máquinas adquiridas, prestando um serviço defeituoso, deve-se avaliar também em que proporção a contratante, devendo participar das medidas de prevenção, atuou ou se omitiu acerca das ações de isolamento de área ou sobre a verificação, por seu SESMT, do atendimento da NR-12 pela contratada.

Num caso ou no outro, a organização contratante tem responsabilidade administrativa se essas obrigações, oriundas das normas de tutela do ambiente laboral, não foram por ela cumpridas ou, no que cabível, não foram ao menos por ela exigidas que fossem observadas pelas pessoas contratadas. Se descumpriu as suas obrigações, por ação ou por omissão, responde pelas ilicitudes praticadas, devendo ser autuada e cobrada administrativamente, conforme reiteradamente se discorreu no presente trabalho.

Finaliza-se este artigo com o alerta de que, em tema de tutela das disposições de proteção do trabalho, seja da legislação social *stricto sensu*, seja das regras de SST, a responsabilidade dos atores envolvidos deve ser pensada numa estruturação inclusiva, que cada vez mais atraia as empresas a respeitar os direitos dos trabalhadores, os quais, somente assim, cumprem a promessa de serem irrenunciáveis e indisponíveis. Esse modo de pensar, mais abrangente, deve afluir em diversas sendas, o que inclui, conseqüentemente, a responsabilidade administrativa.

## 7 CONCLUSÃO

O presente trabalho aspirou discutir o tema da responsabilidade administrativa das empresas que violam as normas trabalhistas *lato sensu* considerando os diversos cenários em que essas infrações podem ocorrer. Perpassando as terceirizações, os agrupamentos econômicos, as sucessões e outros fenômenos de repercussão trabalhista – inclusive imbricados em relações civilistas, como a consumerista –, procurou-se apontar como as empresas, enquanto entidades empregadoras e/ou organizações contratantes, respondem perante o Estado pelo descumprimento das obrigações trabalhistas.

Com um enfoque mais abrangente, que se entendeu possível tendo em conta uma interpretação extensiva afim ao Direito do Trabalho, defenderam-se hipóteses em que as autuações não se limitam a uma só empresa, se por mais de uma delas as obrigações trabalhistas emergiram, atraindo uma maior participação de todos os atores que, de alguma maneira, agem ou se omitem em desfavor dos direitos dos trabalhadores. De forma – que se anseia – mais técnica, fundamentou as conclusões exaradas não em normas do Código Civil, mas no conjunto de regras que disciplinam os contratos de trabalho, suas incidências nos relacionamentos intra e interempresariais e no contexto mais amplo do meio ambiente laboral, a partir de uma aproximação, no que possível, do Direito Administrativo ao Direito do Trabalho.

Sem pretensão de esgotar o tema – mas com sede de fomentar o debate –,

ousou-se contestar algumas parêrnias, como a tese do empregador único, ao mesmo tempo em que se arrogou algumas inovações, como a existência de grupo econômico se viciado o baluarte da prestação de serviços firmado entre tomador e prestador contratado. Com o objetivo de agregar à comunidade argumentos relevantes e ideias disruptivas – o que se acredita ter sido parcialmente atingido –, encerra-se este trabalho com o propósito de auxiliar a auditoria-fiscal na sua práxis cotidiana de fiscalizar as empresas e as condições de trabalho que elas conformam.

## REFERÊNCIAS

CASAGRANDE, Cássio. CARELLI, Rodrigo. **Reforma trabalhista: reflexões críticas**. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho**. 15. ed. São Paulo: LTr, 2016.

GAGLIANO, Pablo Stolze. PAMPLONA FILHO, Rodolfo. **Manual de direito civil: Volume único**. São Paulo: Saraiva, 2017.

MARQUES, Cláudia Lima. REICHELTE, Luis Alberto. **Diálogos entre o direito do consumidor e o novo CPC**. São Paulo: Editora Revista do Tribunais, 2017.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 34. ed. São Paulo: Editora Malheiros, 2019.

PRAGMÁCIO FILHO, Eduardo. **Teoria da empresa para o direito do trabalho brasileiro**. São Paulo: LTr, 2018.

SILVA, José Afonso da. **Teoria do Conhecimento Constitucional**. São Paulo: Editora Malheiros, 2014.

STRECK, Lenio Luiz. **Dicionário de hermenêutica: quarenta temas fundamentais da teoria do direito à luz da crítica hermenêutica do Direito**. Belo Horizonte: Letramento: Casa do Direito, 2017.

STRECK, Lenio Luiz. **Jurisdição constitucional e decisão jurídica**. 4. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2014.

## **ADMINISTRATIVE LIABILITY OF COMPANIES FOR LABOR INFRINGEMENTS**

**ABSTRACT:** This brief study aims to propose a different view regarding the administrative responsibility of companies that fail to comply with labor legislation in its contractual and environmental aspects. To this end, it carries out a detailed analysis of the legal statutes in force, presenting new theses and criticizing some already consolidated ones, the results of which – it is believed – can converge towards strengthening labor inspection and the security of its actions in supervisory practice. This assessment crosses incandescent themes, such as outsourcing and similar phenomena, the conjunction of companies in economic groupings and business successions, interpreting them from a perspective that synthesizes and harmonizes the rights of those managed with the rights of workers, from the perspective of a postulate Democratic state. Established hermeneutics seeks to free itself from some ties that, over time, have been fixed, as if they were universal and indisputable axioms and whose anchoring is based on distinct and varied premises. Due to the dynamics of relationships, each day with new contours, however, often repeating the mistakes of the past, the aim is to create a paradigm that follows these current panoramas and that incorporates an accountability criterion that is both dense and measured, bringing the responsibility of those entitled to the scene.

**Keywords.** Responsibility. Administrative. Companies. Infringement. Labor.



# AGRESSÃO A AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO NO FESTIVAL GASTRONÔMICO DE BÚZIOS E O DEVER DO ESTADO DE PROTEÇÃO A SEUS SERVIDORES

Carlos Alberto de Oliveira<sup>1</sup>

**SUMÁRIO:** 1. Introdução. 2. O mapa da violência no Brasil e a escalada de violência contra Auditores-Fiscais do Trabalho. 3. Do Operativo no evento Degusta Búzios. 4. Das prerrogativas do Auditor-Fiscal do Trabalho e ação institucional. 5. Do crime contra a Administração. 6. Do Protocolo de Segurança e a estrutura precária que compromete a segurança do Auditor-Fiscal do Trabalho. 6.1 Das condições físicas inadequadas nos locais de trabalho. 6.2 Das condições externas de execução. 7. Sugestões de medidas de proteção nas repartições públicas. 8. Considerações finais.

## RESUMO

A violência contra os Auditores-Fiscais do Trabalho reflete o quadro de violência no país. Ainda que as estatísticas demonstrem redução dos índices de violência no Brasil, tais números são alarmantes. É dentro desse contexto que o presente trabalho apresenta a escalada de violência contra os Auditores-Fiscais do Trabalho, expondo com detalhes o caso de embaraço ocorrido no Festival Gastronômico do Município de Armação dos Búzios, denominado “Degusta Búzios”. Neste evento em que servidor teve a ação fiscal cerceada por guardas municipais após denúncia dos empregadores de que havia fiscal preto achacando empresários. Relata a ação/omissão institucional. Apresenta as prerrogativas do auditor-fiscal do trabalho, comprovando que houve afronta a diversas competências do cargo. Tece um olhar sobre o Protocolo de Segurança, aplicável aos integrantes do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, enquanto letra estática e revela a necessidade de tomada de decisões dinâmicas no combate à violência. Mediante a metodologia de estudo de caso, apresenta sugestões de medidas de proteção. Conclui que, se não houver política que valorize o servidor com a implementação de melhorias na estrutura organizacional e ações que visem à punição dos responsáveis por episódios de violência, a imagem da Instituição, a vida, a integridade física e a dignidade do Auditor-Fiscal do Trabalho estarão sempre vulneráveis.

**Palavras-Chave:** Embaraço. Violência contra Auditor-Fiscal do Trabalho. Dever Estatal de Proteção.

---

<sup>1</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho, inserido no Projeto de Combate à informalidade, lotado na Gerência Regional do Trabalho em Cabo Frio/RJ. Formado em Ciências Contábeis pelo Centro Universitário da Cidade do Rio de Janeiro e em Direito pela Universidade Federal do Estado do Rio de Janeiro. Especialista em Direito e Processo do Trabalho pela Escola de Magistratura do Trabalho no Rio de Janeiro - EMATRA/RJ, Especialista em Negociação Coletiva no Serviço Público pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul em convênio com o Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.



## 1 INTRODUÇÃO

Para que o Estado possa materializar suas ações faz-se necessária a atuação de diversos agentes investidos de poder de polícia. O Estado manifesta sua vontade através da atuação de agentes públicos, dentre eles os AFTs - Auditores Fiscais do Trabalho, a quem cabe a fiscalização das normas trabalhistas. (Di Pietro, 2015).

Ao analisar o Atlas da Violência 2023, verifica-se queda dos índices que definem a violência no País no período de 2011 a 2021. Todavia, informa o Atlas, em 2021 houve 47.847 homicídios no Brasil, o que corresponde a uma taxa de 22,4 mortes por 100 mil habitantes, confirmando que os homicídios permanecem em patamares assustadores, de modo que são exigidas políticas públicas eficazes para conter tanta violência (IPEA, 2023).

Além da violência física, há ainda as psicológicas, como a ameaça, humilhação, intimidação, bem como as violências morais, tais quais a difamação, calúnia e chantagem, que estão presentes no dia a dia dos servidores e precisam ser igualmente contidas pelo Estado.

É nesse cenário que os Auditores-Fiscais do Trabalho não estão isentos de sofrerem os mais variados tipos de violência, quer seja porque vão ao local da ocorrência de irregularidades, o que pode gerar insatisfação do empresário ou seus prepostos, quer seja por transitarem em espaços públicos dominados pela violência.

Numa ação fiscal, a qualquer momento pode haver uma intercorrência e o auditor ser envolvido em situação embaraçosa e perigosa, impedido de realizar seu serviço ou ter de fazê-lo diante de opressão das mais variadas origens, inclusive, infelizmente, de empregados que não compreendem que o fim da ação fiscal é protegê-lo diante da inobservância da legislação laboral.

No tocante a segurança que o Estado deve oferecer a seus agentes quando atuam em seu nome, é escassa a doutrina que trata especificamente do tema. Certo é que encontramos vasta literatura que leciona sobre a responsabilidade civil do Estado frente aos danos causados a terceiros pela ação ou omissão de seus servidores no exercício de suas atividades laborativas.

Entretanto, algumas decisões judiciais têm condenado o Estado pela omissão quando há falha no que diz respeito ao dever de cuidar da segurança do servidor quando da inexistência de Equipamento de Proteção Individual, conforme decidido pelo Tribunal de Justiça de Minas Gerais na Apelação Cível n. 1.0349.03.000479-1/002<sup>2</sup>.

As decisões vão ao encontro do previsto na Constituição da República que assegura em seu art. 6º “que são direitos sociais, dentre outros, a saúde e a segurança” (Brasil, 1988).

Logo, há de perquirir se estão disponíveis medidas e práticas voltadas para a proteção e preservação da integridade física e mental dos servidores públicos do Ministério do Trabalho e Emprego, bem como ações para a prevenção de acidentes e doenças ocupacionais.

Discorrendo nesse sentido, o presente trabalho evidencia o caso concreto de violência ocorrido com Auditor-Fiscal do Trabalho na Cidade de Armação dos Búzios, Rio de Janeiro, por ocasião do Festival Gastronômico denominado Degusta Búzios. Questiona-se o que se fez e o que poderia ter sido feito diante do fato, perpassando pelo questionamento de que modo a estrutura atual do Ministério do Trabalho e Emprego contribui para deter a escalada da violência contra seus servidores.

Ao final, apresenta sugestões que se implantadas possibilitarão a realização de serviço digno e seguro para os servidores administrativos e para o corpo fiscal.

---

<sup>2</sup> Assim decidiu o relator: “É fato incontroverso que o autor, servidor público do município de Jacutinga, no exercício de sua atividade laborativa, ao manejar a roçadeira motorizada, enquanto cortava a grama do cemitério municipal, teve um cavaco de madeira arremessado contra seu olho pelo efeito giratório da hélice, que lhe causou uma lesão. Os elementos colacionados aos autos revelam, ainda, que o município de Jacutinga não fornecia adequadamente EPIs e que, quando o fazia, não orientava seus servidores quanto à obrigatoriedade do uso desse equipamento. Comprovado o nexo de causalidade entre a conduta da parte ré e o dano causado à parte autora, resta caracterizada a responsabilidade civil do demandado, que deve reparar os prejuízos morais suportados”.

## **2 O MAPA DA VIOLÊNCIA NO BRASIL E A ESCALADA DE VIOLÊNCIA CONTRA AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO**

A violência no Brasil toma conta dos noticiários, estendendo-se dos grandes centros ao interior, atingindo pessoas de níveis de renda diferentes, vitimando cidadãos dos mais diversos grupos sociais (uns mais do que outros), e fazendo parte do cotidiano da população brasileira.

Não é por outra razão que o Brasil foi considerado o terceiro país mais violento da América do Sul, segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), conforme relatório de 6 de novembro de 2011 (ONU).

Considerando os anos de 2015 e 2016, o Brasil subiu duas posições e passou a ter a sétima maior taxa de homicídios da região das Américas, com um indicador de 31,3 mortes para cada 100 mil habitantes, de acordo com relatório publicado pela Organização Mundial da Saúde (Id., 2018)

O número de homicídios ocorridos no Brasil no ano de 2017 supera a população de alguns países, chegando à cifra de 65.602, constituindo o “maior nível histórico de violência letal já registrado, sendo que de 2016 para 2017 o número de assassinatos teve um crescimento de 4,2%”, aponta o Atlas da Violência no Brasil do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2021).

Já o Atlas da Violência publicado em 2023 informa que, após a redução da letalidade entre 2017 e 2019, houve uma oscilação das taxas a partir de 2019, sendo que o indicador em 2021 se situou acima do patamar mínimo obtido em 2019 (IPEA, 2023).

A mesma fonte informa que, entre 2010 e 2020, a redução da proporção de homens jovens entre 15 e 29 anos na população brasileira diminuiu, o que por si teria o potencial de fazer diminuir a taxa de homicídios do País na década.

Aliado a isso, o segundo motivo que levou à redução da violência está no fato de que alguns estados e municípios brasileiros passaram a introduzir políticas e ações inovadoras, como Unidades de Polícia Pacificadoras – UPPs no Rio de



Janeiro. Contudo, as medidas não foram suficientes para conter o aumento da violência contra negros, mulheres e indígenas<sup>3</sup> (IPEA, 2023).

Vale ressaltar que, da mesma forma que a implementação de ações e programas qualificados de segurança pública diminuíram a violência no Brasil, ainda que persista em níveis alarmantes, faz-se necessário também uma ação enérgica do Estado brasileiro no sentido de reduzir a violência contra os servidores públicos.

O Sindicato Nacional dos Auditores-Fiscais do Trabalho – SINAIT – efetuou levantamento do histórico de agressões contra Auditores-Fiscais do Trabalho (SINAIT, 2024), numa espécie de linha do tempo, contemplando casos de assassinatos, agressões e ameaças ocorridos entre o período de 2004 e 2024 publicação esta que será usada como base para apresentação da escalada de violência contra esses servidores fiscais.

Analisando-se os casos dispostos na linha do tempo, organizaram-se os dados numa planilha, como abaixo apresentado. Todavia, há casos que não são divulgados, em episódios de resistência ou ameaça que não sejam explícitos. Até mesmo as ameaças veladas merecem análise e tratamento pela chefia superior.

<b>Quadro 1 - Casos de assassinato, agressão e ameaça a auditores-fiscais do trabalho</b>		
<b>ANO</b>	<b>ESTADO</b>	<b>CASOS</b>
2004	MG	Três Auditores e um motorista do extinto Ministério do Trabalho mortos na Chacina de Unai
2006	MT	Grupo Especial de Fiscalização Móvel em meio a tiroteio, na Fazenda San Kara, em Comodoro
2009	PA	Violência no campo ocorrida em Xinguara e Eldorado de Carajás <sup>4</sup>
2013	GO	Atentado a tiros contra Agência Regional do Trabalho em Luziânia
2013	BA	Ameaças a Auditores-Fiscais do Trabalho em Barreiras

<sup>3</sup> Não somente no Rio de Janeiro, mas em grande parte dos estados brasileiros foram implantadas políticas e ações inovadoras, como: o Informações Criminais – Infocrim (2000), em São Paulo; o Programa Ficar Vivo (2003) e o Integração de Gestão em Segurança Pública – Igesp (2005), em Minas Gerais; o Pacto pela Vida (2007), em Pernambuco; o Paraíba Unida pela Paz (2011); o Estado Presente (2011), no Espírito Santo; e, mais recentemente, a partir de 2019, o RS Seguro e o Territórios pela Paz (TerPaz), no Pará, além de ações e planos de segurança pública municipais em cidades do Sul, de São Paulo e de alguns outros estados

<sup>4</sup> O SINAIT fez o registro da ocorrência, mas não foi possível obter, no momento, mais detalhes do caso. As informações estão sendo levantadas e serão divulgadas futuramente.

2013	RS	Auditor-Fiscal do Trabalho gravemente espancado no Município de Campo Bom
2013	SP	Notícia de sequestro de Auditor-Fiscal do Trabalho em São Paulo
2014	AC	Intimidação a Auditor-Fiscal do Trabalho
2014	SC	Ameaças, intimidações e agressões às equipes de fiscalização na região do Alto Vale
2014	PA	Auditor-Fiscal do Trabalho agredido em Castanhal
2014	BA	Embaraço à ação fiscal em Aracaju
2015	MA	Violência e constrangimento a dois Auditores-Fiscais do Trabalho em Peritoró
2015	RS	Auditores-Fiscais do Trabalho ameaçados no curso de fiscalização em Uruguaiana
2015	SP	Auditor-Fiscal do Trabalho sofre agressão física e moral em lava-jato em Santos
2016	RS	Ameaças a dois Auditores-Fiscais do Trabalho em Uruguaiana
2016	PA	Atentado contra equipe do Grupo Especial de Fiscalização Móvel em São Félix do Xingu
2016	SC	Ameaças seguidas a Auditores-Fiscais do Trabalho em serraria na cidade de Lages
2019	CE	Ameaça à vida de Auditor-Fiscal do Trabalho
2019	PA	Auditores-Fiscais do Trabalho sofrem denúncia caluniosa e correm riscos
2019	PA	Auditor-Fiscal recebe ameaças por telefone
2019	CE	Incitação à violência e ataque à honra contra a categoria de Auditores-Fiscais do Trabalho
2019	PE	Equipe de fiscalização atacada em Araripina
2019	PE	Auditoras-Fiscais do Trabalho impedidas de fiscalizar, mediante coação, em Recife
2020	SP	Auditor-Fiscal do Trabalho agredido no curso de ação fiscal em São Paulo
2021	BA	Ameaça e embaraço à fiscalização em Barreiras
2022	MA	Assédio a Auditoras-Fiscais do Trabalho em São Luís
2023	RS	Ataque à imagem dos Auditores-Fiscais do Trabalho, após fiscalização em que se contactou trabalhadores em condições análogas a de escravo em Bento Gonçalves
2023	RJ	Auditor-Fiscal do Trabalho vítima de embaraço e discriminação em Armação dos Búzios
2023	MG	Represálias a Auditor-Fiscal do Trabalho após participar de operação de resgate de trabalhadora doméstica escravizada. A ação fiscal ocorreu em Blumenau-SC, mas a represália se deu em Blumenau
2023	SC	Críticas infundadas e acusações veiculadas contra a fiscalização, após ação que resultou no resgate de 17 trabalhadores em condições análogas às de escravo em Ituporanga
2024	MG	Represália a Auditor-Fiscal em Uberaba

Fonte: Adaptado de SINAIT (2024)

A pior agressão ao Estado Brasileiro ocorrida com a fiscalização trabalhista deu-se em Unai, em 28 de janeiro de 2004, quando foram ceifadas as vidas dos Auditores-Fiscais Eratóstenes de Almeida Gonsalves, João Batista Soares Lage e



Nelson José da Silva, e do motorista do Ministério do Trabalho Ailton Pereira de Oliveira.

O alvo do crime era o Auditor-Fiscal do Trabalho Nelson José da Silva, que já havia sido ameaçado por fazendeiros da região. Nelson tinha solicitado uma equipe para acompanhá-lo na ação fiscal. Os três Auditores-Fiscais do Trabalho e o motorista foram emboscados a caminho das fazendas em que ocorria a colheita de feijão. Foram surpreendidos por bandidos e atingidos na cabeça por diversos disparos de arma de fogo, a mando de poderosos fazendeiros. Eratóstenes, João Batista e Nelson morreram no local. Ailton desmaiou. Depois de recobrar a consciência, mesmo após receber dois tiros na cabeça, conseguiu dirigir até a rodovia, contou o ocorrido e logo após morreu (Machado, 2022).

Mesmo havendo comoção nacional e internacional, a justiça levou quase vinte anos para condenar todos os envolvidos, o que traz insegurança aos servidores públicos e sensação de impunidade à sociedade.

Vale destacar que a escalada de violência aumentou, a ponto de haver região com histórico recorrente de violência, como no caso de Barreiras - BA e cercanias.

No tocante à segurança institucional, o Estado ficou omissivo até 2022, quando foram estabelecidas normas para adoção de Protocolos de Segurança para os Auditores-Fiscais do Trabalho.

Mas a verdade é que o “papel” por si só não tem o condão de acabar com a violência e ela continua. “Uma das facetas da asseguaração da segurança é a punição de transgressões. Estas não são naturais, pois se convencionou considerá-las crimes” (FOUCAULT, 1987). Daí a importância de haver um mecanismo estatal mais contundente que incuta ao agressor a certeza da punição severa ao cometer violência contra o servidor público, que em primeira análise é agressão ao próprio poder estatal.



### 3 DO OPERATIVO NO EVENTO DEGUSTA BÚZIOS

O 23º Festival Gastronômico Degusta Búzios foi organizado para ocorrer nos dois primeiros finais de semana do mês de agosto de 2023, com a participação de restaurantes, bares, cafés, confeitarias, prometendo o foco em cultura, entretenimento e degustações. Ocorreu nas localidades da Rua das Pedras, Rua Manoel Turíbio de Farias, Orla Bardot, Praça dos Ossos e Praça Santos Dumont.

O número reduzido de auditores na Gerência Regional de Cabo Frio inserido no Projeto de Combate à Informalidade não cobriria todo o evento. Por essa razão, a ação fiscal ocorreu de forma individual, a fim de cobrir dias e horários diferentes.

Após notificar algumas empresas e constatar irregularidades em todas elas, um AFT foi surpreendido pela ação truculenta de guardas municipais, motivada por denúncia de empregadores de que havia um indivíduo preto se passando por auditor fiscal e que estaria achacando os empresários.

Na saída de um estabelecimento, os guardas abordaram o auditor e ameaçaram conduzi-lo para a delegacia para prestar esclarecimentos, não reconhecendo fé pública à Carteira de Identidade Fiscal – CIF exibida pelo agente. Entre as indagações truculentas, os guardas questionavam a ausência de colete de identificação, o horário em que ocorria a possível ação fiscal e por que as empresas participantes do festival organizado pela prefeitura estavam sendo fiscalizadas. Por fim, não deram crédito ao documento de identificação que reproduzia a garantia legal de livre acesso do Auditor-Fiscal do Trabalho a qualquer local, independente do horário em que haja atividade sujeita à inspeção do trabalho.

É de extrema relevância destacar que, no âmbito da Administração Pública, o princípio da legalidade é aplicado de maneira *stricto sensu*. Ele estabelece que a Administração Pública só pode fazer aquilo que a lei permite expressamente. Isso significa que todas as ações, decisões e atividades dos agentes públicos devem estar em conformidade com as leis existentes. Qualquer ato que não tenha respaldo pode ser considerado ilegal e passível de anulação.



O princípio da legalidade é um dos pilares do Estado de Direito e visa garantir a segurança jurídica, a previsibilidade das ações governamentais e a proteção dos direitos dos cidadãos. Com a aplicação deste princípio, os agentes públicos estão limitados pela lei, não podendo agir arbitrariamente ou de forma discricionária. Isso ajuda a prevenir abusos de poder e assegura que o governo atue dentro dos limites estabelecidos pelo ordenamento jurídico.

Extremamente pertinente mostra-se o magistério do mestre Hely Lopes Meirelles ao lecionar que “a lei para o particular significa “pode fazer assim”, para o administrador público significa “deve fazer assim” (Meireles, 2015).

Por assim ser, é totalmente irrelevante se o auditor estava ou não com o colete, visto que a lei não o exige, ou seja, não existe essa obrigação legal. Da mesma forma, a escolha do melhor horário e o tipo de empresa fiscalizada, além da imprevisibilidade da ação, atendem ao Princípio da Legalidade e estão de acordo com as prerrogativas do Auditor-Fiscal do Trabalho, como abaixo se verá.

O constrangimento ilegal ocorreu por mais de meia hora na Orla Bardot e despertou a curiosidade de diversos transeuntes que se aglomeravam diante do cerco dos guardas ao fiscal. O servidor não somente teve a liberdade de ir e vir cerceada como teve apreendido temporariamente o seu documento institucional.

Estando totalmente cercado pelos guardas, o AFT anotou o nome de cada um deles e fotografou a viatura de todos os ângulos, em especial a placa.

Na intenção de esclarecer o mal-entendido, o AFT informou sítio eletrônico para os guardas pesquisarem a relação de Auditores-Fiscais do Trabalho do Brasil. Demonstrou que a pretensão de o levar para a delegacia feria o art. 5º, inciso LVIII, da CRFB/88 e o art. 1º da Lei 12.037/2009, visto que era civilmente identificado, não podendo ser submetido a identificação criminal.<sup>5</sup>

Após citar diversos artigos que justificavam sua ação e vários telefonemas feitos pelos servidores municipais, o AFT foi liberado, mas continuou passando por

---

5 A Constituição prevê como direito fundamental que o civilmente identificado não será submetido a identificação criminal, salvo nas hipóteses previstas em lei, ou seja, regulamento. A Lei 12.037/2009 é o regulamento previsto.



constrangimento ao ser seguido pelos estabelecimentos em que entrava para notificar.

Sentindo que a ação fiscal estava comprometida, o auditor realizou comunicação do fato às chefias local e regional, abortou o procedimento fiscal e solicitou as devidas providências.

Vale a pena registrar que, horas antes, outro AFT de pele branca fez o mesmo trabalho e não sofreu embaraço nem passou pelo constrangimento narrado pelo servidor preto.

#### **4 DAS PRERROGATIVAS DO AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO E AÇÃO INSTITUCIONAL**

Os Auditores-Fiscais do Trabalho detêm por atribuição legal assegurar, em todo o território nacional, a aplicação das disposições constitucionais e legais do trabalho, incluindo as convenções internacionais ratificadas pelo Brasil, os atos e decisões das autoridades competentes e as convenções e acordos coletivos, no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral, inclusive as relacionadas à Segurança e Saúde no Trabalho, no âmbito das relações de trabalho.

A fundamentação constitucional da Inspeção do Trabalho encontra-se no Título III (Da Organização do Estado), Capítulo II (Da União) da Constituição Federal que, em seu art. 21, inciso XXIV, assim descreve: “ Compete à União: organizar, manter e executar a inspeção do trabalho (Brasil, 1988).

A inspeção do trabalho é desenvolvida pelos integrantes da Carreira Auditoria-Fiscal do Trabalho, organizada pela Lei nº 10.593/2002.

Os Auditores-Fiscais do Trabalho cumprem função tanto de índole preventiva como repressiva e possuem poder de polícia administrativa. Por efeito, seus atos têm presunções de veracidade e legitimidade, pela fé pública que lhes é conferida.



As competências e atribuições estão descritas no art. 11, incisos I a VII, da Lei nº 10.593/2022 e no Decreto nº 4552/2002. Importante destacar, ainda, a Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho.

Para ocorrer a inspeção não é obrigatório o pré-aviso, tendo o Auditor-Fiscal do Trabalho livre acesso a todas as dependências do estabelecimento. A inspeção também não tem restrição de dia e horário, podendo ocorrer em horário diurno ou noturno e, ainda, em qualquer dia da semana, sempre que o auditor-fiscal julgar necessário.

O auditor pode interpelar o dirigente ou preposto da empresa para que este preste os esclarecimentos necessários para o bom andamento da inspeção. Entendendo necessário, o fiscal pode interrogar qualquer empregado, na presença ou não do empregador, visando apurar com exatidão a aplicação da legislação laboral.

No que tange ao livre acesso ao estabelecimento, tal prerrogativa está amparada pelo § 3º do Art. 630 da Consolidação das Leis do Trabalho:

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

É facultado ao Auditor-Fiscal do Trabalho requerer força policial para desempenhar a sua função, caso encontre resistência por parte dos representantes da empresa inspecionada, nos termos do § 8º do art. 630 da Consolidação das Leis do Trabalho, que assim prevê: “As autoridades policiais, quando solicitadas, deverão prestar aos agentes da inspeção a assistência de que necessitarem para o fiel cumprimento de suas atribuições legais” (*Ibid*).

Ademais, a Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho (revigorada pelo Decreto nº 95.461/87 e consolidada pelo Decreto nº 10.088/2019), portanto com força de lei, dispõe em seu artigo 12 que:

1. Os inspetores do trabalho munidos de credenciais serão autorizados:

a) a penetrar livremente e sem aviso prévio, a qualquer hora do dia ou da noite em qualquer estabelecimento submetido à inspeção;

b) a penetrar durante o dia em todos os locais que eles possam ter motivo razoável para supor estarem sujeitos ao controle de inspeção;

c) a proceder a todos os exames, controles e inquéritos julgados necessários para assegurar que as disposições legais são efetivamente observadas e notadamente:

I - a interrogar seja só ou em presença de testemunhas o empregador ou o pessoal de estabelecimento sobre quaisquer matérias relativas à aplicação das disposições legais;

II - a pedir vistas de todos os livros registros e documentos prescritos pela legislação relativa às condições de trabalho com o fim de verificar sua conformidade com os dispositivos legais, de os copiar, extrair dados.

III - a exigir a afixação dos avisos previstos pelas disposições legais;

IV - a retirar ou levar para fim de análises amostras de materiais e substâncias utilizadas ou manipuladas, contato que o empregado ou seu representante seja advertido de que os materiais ou substâncias foram retiradas ou levadas para esse fim.

2. Por ocasião de uma visita de inspeção, o inspetor deverá informar o empregador ou seu representante de sua presença a menos que julgue que tal aviso pode ser prejudicial à eficiência da fiscalização.

Por sua vez, o Regulamento da Inspeção do Trabalho dispõe sobre o livre acesso do Auditor-Fiscal do Trabalho em todos os locais de trabalho, sem prévio aviso e em qualquer dia e horário e a obrigação do empregador de franquear o acesso aos estabelecimentos, respectivas dependências e locais de trabalho, bem como de exibir os documentos e materiais solicitados para fins de inspeção do trabalho. Prevê, ainda, que as inspeções, sempre que necessário, serão efetuadas de forma imprevista (Brasil, 2002).

Assim sendo, todos os argumentos formulados pela Guarda Municipal caem por terra diante dos normativos expostos, que respaldaram a atuação do Auditor-Fiscal do Trabalho no caso em apreço.

Após receber o Relatório Fiscal Circunstanciado, o chefe do SEINT/CF (Setor de Inspeção do Trabalho de Cabo Frio) encaminhou o documento para a chefia estadual de fiscalização da Superintendência Regional do Trabalho na capital. Diante do relatado, a representação estadual resolveu encaminhar uma equipe de auditores da sede para integrar o grupo do interior e concluir a ação suspensa.



A Polícia Federal foi cientificada para acompanhar a equipe de fiscais na semana seguinte. Essa equipe não somente fiscalizou as empresas do Festival, mas grande parte das empresas abertas no período noturno.

A chefe da Fiscalização do Trabalho do Estado do Rio de Janeiro enviou ofícios a Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, comunicando o embarço ocorrido e ao Ministério Público Federal para que avaliasse a possível ocorrência do crime de racismo.

Já o chefe do Setor de Inspeção do Trabalho da Gerência de Cabo Frio remeteu ofício à Prefeitura de Armação dos Búzios para que esclarecesse os fatos, encaminhando os normativos que tratam da competência do Auditor-Fiscal do Trabalho.

A ação da SIT pode ser resumida em dois momentos:

Primeiro: Ato emanado pelo Chefe de Gabinete que considerou que as providências da Regional diante do embarço foram suficientes, subentendendo que bastava tão somente o arquivamento do processo;

Segundo: Encaminhamento à Coordenação Nacional de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho, após iniciativa do interessado solicitando uma ação mais enérgica da Secretaria.

Após vários meses sem manifestação, novamente por solicitação de impulsionamento feita pelo interessado, a Coordenação finalmente emitiu sugestão de oficiar a Advocacia-Geral da União para manifestação e instaurar pela SIT o Procedimento Especial de Segurança Institucional (PESI).

O objetivo do PESI é acompanhar, avaliar e adotar as providências cabíveis, visando não somente a eliminação de riscos e perigos contra a integridade física e psicológica do agente e de seus familiares, bem como a defesa da imagem da instituição e do livre exercício da prerrogativa institucional da Inspeção do Trabalho, atendendo, assim, o previsto no Protocolo de Segurança da Inspeção do Trabalho I, aprovado pela Portaria/ME nº 7.501, de 28 de junho de 2021 (Brasil, 2021).

Nenhum dos procedimentos sugeridos foi adotado, mostrando claramente a omissão do Estado diante do caso, contrariando a máxima de que o Estado tem que zelar pela incolumidade de seus servidores.

O tão aguardado Protocolo de Segurança não passa de letra fria e sem medida eficaz para combate a violência contra o Auditor-Fiscal do Trabalho.

## **5 DO CRIME CONTRA A ADMINISTRAÇÃO**

O ordenamento jurídico brasileiro traz a figura do desacato ao funcionário público no exercício de sua função, considerando-o crime, com pena de detenção, conforme art. 331 do Código Penal Brasileiro (Decreto-Lei 2.848/1940).

Recentemente, o STF- Supremo Tribunal Federal manifestou-se no sentido de que a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 recepcionou o supracitado dispositivo penal com o argumento de que é a função pública exercida pelo servidor público que está sendo protegida<sup>6</sup> (Brasil, 2020).

De fato, quando o servidor público atua, ele está representando o Estado, ou seja, ele é veículos de expressão do Estado. Enquanto atuam nesta qualidade de agentes, seu querer e seu agir são recebidos como o querer e o agir dos órgãos componentes do Estado (Mello, 2001)

Por ser veículo da ação estatal, a violência contra o servidor é atentado contra o próprio Estado. Logo, no caso em comento, o desacato pela falta de respeito, pela humilhação ao servidor público, detentor da função de Auditor-Fiscal do Trabalho, é um crime e como tal deve/deveria ser apurado e ter o tratamento merecido.

Se a ação dos guardas municipais ocorreu por motivo racial, fica tipificado o crime de racismo. O embaraço ocorreu contra servidor negro, que se identificou como Auditor-Fiscal do Trabalho.

---

6 Com relação Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental (ADPF) 496, ajuizada pelo Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil (OAB) para questionar o artigo 331 do Código Penal, a maioria dos ministros acompanhou o voto do relator ministro Luís Roberto Barroso, pela improcedência.

A cor preta é o estereótipo presente na maioria dos casos das abordagens e na identificação de pessoas consideradas suspeitas pelos agentes de segurança do Estado, conforme pesquisa coordenada pelo Centro de Estudos de Segurança e Cidadania – CESeC (STJ Notícias, 2022).

O racismo é definido como qualquer ato discriminatório que tenha como base a raça, cor, etnia, religião ou origem nacional. No Brasil, o racismo é considerado um crime inafiançável e imprescritível (Brasil, 1988).

A Lei nº 7.716/1989 estabelece as condutas criminosas relacionadas ao racismo, prevendo penas que podem incluir detenção e reclusão, dependendo da gravidade do caso <sup>7</sup>.

Além disso, o racismo é repudiado internacionalmente como uma violação dos direitos humanos e é considerado crime em diversos países ao redor do mundo. A luta contra o racismo e a promoção da igualdade racial são fundamentais para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

O fato de não dar prosseguimento ao processo aberto pelo evidente embaraço e ignorar a possibilidade de racismo vai ao encontro da afirmação do Ministro Benedito Gonçalves do Superior Tribunal de Justiça ao considerar que, apesar dos avanços normativos, “O enfrentamento à discriminação e ao racismo estrutural ainda não é, mas precisa se tornar, prioridade das instituições públicas e privadas, e de toda a sociedade brasileira”<sup>8</sup> (STJ Notícias, 2022).

---

<sup>7</sup> A lei relaciona diversos tipos de condutas para obstaculizar o acesso a determinados lugares ou não prestar serviços disponíveis a todos, bem como atos que visem impedir ou obstar o acesso de alguém, devidamente habilitado, a qualquer cargo da Administração Direta ou Indireta, bem como das concessionárias de serviços públicos; negar ou obstar emprego em empresa privada; deixar de conceder os equipamentos necessários ao empregado em igualdade de condições com os demais trabalhadores; impedir a ascensão funcional do empregado ou obstar outra forma de benefício profissional; proporcionar ao empregado tratamento diferenciado no ambiente de trabalho, especialmente quanto ao salário; recusar ou impedir acesso a estabelecimento comercial, negando-se a servir, atender ou receber cliente ou comprador; recusar, negar ou impedir a inscrição ou ingresso de aluno em estabelecimento de ensino público ou privado de qualquer grau.

<sup>8</sup> A fala do Ministro ocorreu após a instauração de uma comissão de juristas para dotar o sistema jurídico brasileiro de instrumentos capazes de enfrentar os problemas históricos ligados ao racismo estrutural, após a morte por espancamento de homem negro em supermercado no ano de 2020.

## **6 DO PROTOCOLO DE SEGURANÇA E A ESTRUTURA PRECÁRIA QUE COMPROMETE A SEGURANÇA DO AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO**

O Protocolo de Segurança em Situação de Perigo à Integridade e Segurança dos Auditores-Fiscais do Trabalho no Exercício de Suas Atribuições foi instituído pela Portaria/ME nº 7.501, de 28 de junho de 2021, com entrada em vigor em 3 de janeiro de 2022, e dispõe sobre procedimentos na ocorrência ou possibilidade de perigo.

São exemplos de perigo, conforme item 5 do normativo supra: o impedimento ao Auditor-Fiscal do Trabalho de entrar, circular livremente ou sair do local da inspeção; hostilizações, intimidações ou ameaças; exposição a qualquer tipo de constrangimento; deslocamento de terceiros que gerem a suspeita de estar sendo seguido ou de ser abordado; conflitos envolvendo outros agentes públicos que ofereçam riscos a integrantes da equipe de fiscalização; retenção ou dano a bens pessoais do Auditor-Fiscal do Trabalho, entre outros (Brasil, 2021).

Todas as situações acima ocorreram no embarço, não havendo dúvidas de que o servidor público foi exposto a perigo.

O Auditor-Fiscal do Trabalho seguiu as orientações do Protocolo de Segurança, pois usou argumentos racionais ao conversar com os embarçadores, registrou a situação com fotografias e filmagem e retirou-se do local, encerrando a ação fiscal.

Posteriormente, o auditor abriu processo no SEI – Sistema Eletrônico de Informações, juntou todos os documentos pertinentes, solicitou a instauração de Procedimento Especial de Segurança Institucional - PESI para acompanhamento e providências centralizadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, o que não ocorreu até a presente data.

Ainda que apresente procedimentos que alertam sobre perigos a que o auditor está sujeito, o Protocolo mostra-se insuficiente para mitigar a violência no dia a dia, haja vista a ausência de previsão concreta para que as autoridades que devem zelar

pela segurança do servidor efetuem política eficaz para combater e denunciar os praticantes da violência.

Aliada à incompletude do Protocolo de Segurança há a estrutura precaríssima do Órgão, conforme abaixo se desenvolverá.

A segurança do Auditor-Fiscal do Trabalho é crucial para garantir que ele possa desempenhar suas funções de forma eficaz e segura. Estruturas precárias podem representar um sério risco à sua segurança e comprometer sua capacidade de realizar fiscalizações adequadamente.

Essas estruturas podem incluir desde condições físicas inadequadas nos locais de trabalho até condições de execução do trabalho.

## 6.1 CONDIÇÕES FÍSICAS INADEQUADAS NOS LOCAIS DE TRABALHO

Uma das ações internas do Auditor-Fiscal do Trabalho relaciona-se a plantões e atendimento a empresas notificadas com vistas à verificação de documentos na repartição.

Muitas vezes a iluminação não é propícia, a Internet não funciona adequadamente, o mobiliário é antigo, os aparelhos de ar-condicionado funcionam mal por falta de manutenção e limpeza periódica, o sistema de combate a incêndio vai de encontro à legislação e as cadeiras disponibilizadas aos servidores são anti-ergonômicas.

Para atender o Princípio da Eficiência, a Administração Pública precisa oferecer condições adequadas e ambiente humanizado, mantendo os servidores protegidos de acidentes e doenças, gerados pela realização de suas atividades. É necessário aliar os mandamentos normativos e ao fim ser capaz de propiciar um bom resultado ao interesse público (Bandeira de Mello, 2018).

Vale ressaltar que nos postos de trabalho não há detector de metais, de modo que qualquer pessoa pode entrar armada e cometer violência não somente contra o fiscal, mas contra qualquer outro servidor ou usuário dos serviços.

O trabalhador responsável por controlar a entrada de pessoas nas dependências da repartição pública, orientando, identificando e encaminhando-as aos setores não porta arma, apesar de sua presença oferece intimidação a atos de desacato ou outra violência.

Portanto, o auditor fica exposto às condições inadequadas no ambiente interno de trabalho e sem nenhuma proteção em caso de possível agressão por insatisfação do usuário dos serviços.

## 6.2 CONDIÇÕES EXTERNAS DE EXECUÇÃO

Uma das grandes preocupações dos auditores ao realizarem trabalhos externos é a existência de poucos ou mesmo a inexistência de motoristas que possam conduzi-los aos locais de fiscalização.

Vale lembrar que, na maioria maciça das vezes, o servidor é compelido a usar seu veículo particular para realização da ação fiscal, o que o expõe ainda mais à violência e a sua família.

Alguns fiscais possuem autorização para dirigir carro oficial em serviço. Ocorre que a frota encontra-se sem seguro há muito tempo, o que impede que o veículo seja usado sem temor de acidente ou incidente.

Aliás, no operativo de Búzios, a ação fiscal foi realizada com uso de veículo particular. O auditor, ao sair do local do constrangimento, fez percursos diversos e ficou atento para verificar se estava sendo seguido.

Recentemente, a Portaria MTE nº 101, de 29 de janeiro de 2024, revogou a Portaria nº 2.798, de 27 de julho de 2023, que regulamentava os procedimentos para emissão do Porte de arma para os membros da auditoria-fiscal trabalhista <sup>9</sup>.

---

9 A Portaria nº 2.798/2023 fixou a data de até 1º de fevereiro de 2024 para especificar os procedimentos para emissão da Autorização de Porte de Arma de Fogo para os AFTs. Já a Portaria 101/24 revogou a Portaria 2.798/23, como também a Portaria 547/21 que previa o porte de arma de fogo.

Ainda que controvertido o uso de arma de fogo, a verdade é que, em situações como a de fiscalização rural, ação distante de centro urbano ou sem o acompanhamento de força policial, a arma de fogo em legítima defesa pode impedir que a violência contra o fiscal se concretize.

## **7 SUGESTÃO DE MEDIDAS DE PROTEÇÃO NAS REPARTIÇÕES PÚBLICAS**

Existem várias medidas de segurança que podem ser implementadas visando à proteção na repartição pública, mesmo sem a presença de vigilantes armados. Algumas delas incluem:

1. Controle de acesso: Instalação de sistemas de controle de acesso, como catracas, portões e cartões de identificação, para regular quem entra e sai do local;
2. Vigilância por câmeras: Instalação de sistema de câmeras de vigilância para monitorar atividades dentro e ao redor do prédio, o que pode ajudar a dissuadir crimes e a fornecer evidências em caso de incidentes;
3. Iluminação adequada: Garantir que áreas externas e internas estejam bem iluminadas para aumentar a visibilidade e desencorajar atividades suspeitas;
4. Treinamento em segurança: Fornecer treinamento em segurança para servidores, ensinando-os a reconhecer e relatar comportamentos suspeitos, lidar com emergências e seguir protocolos de evacuação;
5. Parceria com as forças de segurança local: Estabelecer parcerias com a polícia local ou outras autoridades de segurança para sediarem viaturas e agentes próximos à repartição do Ministério do Trabalho e Emprego;
6. Implementação de políticas de prevenção de violência e assédio.



Em se tratando de repartição pública, o protocolo de segurança segue a regra de proteção privada de acordo com os procedimentos acima sugeridos <sup>10</sup>.

Se a proteção do servidor público em atividade externa é marcada pela imprevisibilidade, diante das tantas possibilidades de deparar com a violência, cabe ao Estado a prevenção do que for possível.

Algumas medidas eficazes poderiam ser implementadas:

1. Mapeamento da violência. Cada Gerência Regional do Trabalho deveria mapear os locais dominados pela violência, de modo que o Chefe da Fiscalização pudesse identificar os locais antes mesmo de emitir Ordem de Serviço;
2. Solicitação de participação conjunta nas ações fiscais do Procurador e do Agente Institucional do Ministério Público do Trabalho, considerando que o Agente possui Porte de arma e grande parte das denúncias externas advém deste órgão;
3. Contratação de motoristas para conduzirem os Auditores-Fiscais do Trabalho aos locais de fiscalização;
4. Instituição de procedimento célere em caso de violência ao Auditor-Fiscal do Trabalho para que o agressor seja punido exemplarmente;
5. Criação de Recurso de Emergência através de aplicativo que acione as autoridades superiores em caso de situação de risco e apresentem a localidade onde o servidor fiscal esteja em tempo real;
6. Parceria com as forças de segurança: Muitos órgãos de Segurança Pública, incluindo as Polícias Civil e Militar desconhecem as competências dos Auditores-Fiscais do Trabalho. A parceria deveria iniciar com a divulgação das atribuições do auditor-fiscal, em evento específico para esse fim e

---

10 O protocolo de segurança mencionado não se confunde com o Protocolo de Segurança instituído para o AFTs. Aqueles são práticas informais adotadas por condomínios, lojistas, shopping centers e até órgãos públicos de diversas esferas que adotam variados procedimentos para impedir ou dificultar a violência no espaço urbano



culminar com a formalização de compromisso de assistência ao auditor nos casos de riscos diversos;

7. Criação do cargo de Policial Institucional do Ministério do Trabalho e Emprego a fim de zelar pela segurança dos Auditores-Fiscais do Trabalho e realizar a segurança preventiva nas dependências físicas do Órgão;
8. Autorização e efetivação de Porte de armas de fogo.

O Estado tem a obrigação de zelar pela incolumidade física e psíquica de seus servidores e, na hipótese de estes sofrerem algum prejuízo no exercício da profissão, deve o ente público indenizá-los. Todavia, o esperado é que o Auditor-Fiscal exerça suas atribuições sem nenhum embaraço, resistência ou qualquer violência e que tenha o devido suporte dos órgãos internos e externos na ocorrência de situação de risco.

No caso ocorrido em Armação dos Búzios, houve omissão estatal quer internamente pela falta de atitude mais contundente da Secretaria de Inspeção do Trabalho ao não seguir o trâmite do Protocolo de Segurança (não iniciou sequer o PESI); quer externamente pela omissão da Polícia Federal ao não concluir o inquérito policial estagnado há mais de um ano.

Ainda em relação aos órgãos externos, não haja notícias nos autos do processo aberto para apuração da violência de atuação da Advocacia Geral da União, nem do Ministério Público Federal.

No caso ocorrido em Armação dos Búzios não houve agressão física, todavia houve violência psicológica, constrangimento ilegal, cerceamento do exercício, direito de livre circulação, possível crime de discriminação racial. Por tudo isso, nada justifica a omissão do Estado em preservar a imagem do Órgão e do Auditor-Fiscal do Trabalho que desempenhava naquele momento a nobre missão de servidor público.



## 8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quando um Auditor-Fiscal do Trabalho desempenha suas atribuições legais, ele está atuando dentro das diretrizes estabelecidas pelo Estado, que são as normas (leis e regulamentos, portaria, instrução normativa, etc.) criadas pelos Poderes Legislativo e Executivo.

Essas diretrizes refletem as políticas e objetivos do Estado concernentes às relações de trabalho, à segurança dos trabalhadores e ao cumprimento das leis trabalhistas.

Portanto, ao executar suas atribuições legais, o Auditor-Fiscal do Trabalho está implementando as políticas públicas e os valores que o Estado escolheu para si em relação ao ambiente de trabalho e às relações laborais.

Essa atuação é essencial para garantir a justiça social, a proteção dos direitos humanos e o desenvolvimento econômico sustentável, pois contribui para a promoção de condições de trabalho dignas, a prevenção de abusos e a garantia de um ambiente laboral seguro e saudável.

Garantir a segurança do Auditor-Fiscal do Trabalho não é apenas uma questão de proteger indivíduos, mas também de preservar a integridade e a eficácia do próprio sistema de fiscalização trabalhista. Isso requer não apenas medidas de proteção física, mas também políticas e práticas que promovam um ambiente de trabalho seguro, respeitoso e livre de pressões indevidas.

A escalada de violência contra Auditores-Fiscais do Trabalho no Brasil é uma questão séria e que merece atenção tanto das autoridades públicas quanto da sociedade como um todo. Infelizmente, a categoria tem enfrentado diversos desafios, incluindo ameaças, agressões físicas e até mesmo assassinatos.

Essa violência pode ser motivada por diferentes fatores, incluindo discriminação, resistência por parte de empregadores que desejam evitar fiscalizações, conflitos relacionados a questões trabalhistas ou até mesmo confronto com atividades criminosas.

Sejam quais forem as motivações, é essencial que medidas sejam tomadas para proteger a integridade física e a segurança dos Auditores-Fiscais, bem como para punir os responsáveis por atos de violência.

Isso envolve não apenas a implementação de políticas e procedimentos para garantir a segurança dos Auditores-Fiscais do Trabalho durante o exercício de suas funções, mas também investigações rigorosas e punições adequadas para os responsáveis por crimes contra esses profissionais.

Além disso, é importante promover uma cultura de respeito às instituições públicas e ao Estado de Direito, enfatizando a importância do trabalho dos Auditores-Fiscais do Trabalho na promoção da justiça social e na defesa dos direitos dos trabalhadores.

O caso de embaraço da ação fiscal ocorrido no Município de Armação dos Búzios por ocasião do Festival Gastronômico é exemplo típico de violência contra as prerrogativas do Auditor-Fiscal do Trabalho estabelecidas no ordenamento jurídico.

Essas prerrogativas são essenciais para garantir a independência, a eficácia e a integridade do trabalho do auditor.

Vale frisar que a violência contra o servidor público é agressão contra o Estado, contra a própria sociedade.

O Estado tem o dever constitucional de proteger seus servidores, garantindo-lhes segurança física, jurídica e emocional no exercício de suas funções.

Isso inclui não apenas a adoção de medidas para prevenir e combater atos de violência e intimidação contra os servidores, mas também a criação de políticas e estruturas institucionais que promovam um ambiente de trabalho seguro e saudável.

Quando o Estado se omite na proteção de seus servidores, ele não apenas falha em cumprir com suas responsabilidades básicas, mas também coloca em risco a integridade e a vida daqueles que dedicam seu trabalho ao serviço público.

Fica evidente que, no caso de Armação dos Búzios, a Secretaria de Inspeção do Trabalho, a Polícia Federal, enfim, o Estado se omitiu para responsabilizar as



pessoas que praticaram o embaraço, a discriminação, a violência, permitindo, com isso, a perpetuação da impunidade.

É crucial que sejam adotadas medidas para garantir a segurança e a integridade física da categoria, permitindo que os auditores desempenhem suas funções de forma eficaz e segura.

As medidas podem incluir, dentre outras, o fornecimento de equipamentos de proteção adequados (como capacetes, botas, coletes à prova de balas para ação em locais de grande risco), motoristas à disposição (a exemplo de outras categorias), porte de arma, treinamento em técnicas de defesa pessoal, melhoria das condições de trabalho, implementação de políticas de prevenção de violência e assédio.

As medidas se completam com a punição exemplar daqueles que agem no sentido de fazer aumentar a violência, comprometendo a vida, a integridade física e a dignidade do servidor público Auditor-Fiscal do Trabalho.

Um ambiente de trabalho humanizado, seguro e livre de violência é essencial para o bem-estar e a produtividade de todos os servidores.

## REFERÊNCIAS

BANDEIRA DE MELLO, Celso Antônio, **Curso de Direito Administrativo**, 33ª. Edição, São Paulo: Malheiros, 2016. 1151p.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)>. Acesso em: 22 abr. 2024.

BRASIL. Decreto n.º 4.552, de 27 de dezembro de 2002. **Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho**. 2002ª. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4552.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm)>. Acesso em: 21 abr. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1.º de maio de 1943. **Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/Del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm)>. Acesso em: 23 abr. 2024.



BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. **Define crimes resultantes de preconceito de raça ou cor.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l7716.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm). Acesso em: 18 Set. 2024.

BRASIL. Lei n.º 10.088, de 5 de novembro de 2019. Anexo XV. **Convenção n.º 81 da OIT concernente à inspeção do trabalho na indústria e no comércio.** Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo15](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo15). Acesso em: 25 abr. 2024.

BRASIL. Portaria/ME Nº 7.501, DE 28 DE JUNHO DE 2021 que **aprova os Protocolos de Segurança e instituir o Procedimento Especial de Segurança Institucional - PESI, aplicáveis aos integrantes do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, no exercício de suas atribuições funcionais.** Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/me-n-7.501-de-28-de-junho-de-2021-328570838>. Acesso em 21 abr. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADPF 496 / D. Trata-se de arguição de descumprimento de preceito fundamental em que se questiona a conformidade com a Convenção Americana de Direitos Humanos, bem como a recepção pela Constituição de 1988, do art. 331 do Código Penal, que tipifica o crime de desacato. REQTE: Conselho Federal da Ordem dos Advogados do Brasil. Relator: MIN. Roberto Barroso. Disponível em: <https://redir.stf.jus.br/paginadorpub/paginador.jsp?docTP=TP&docID=753910283>. Acesso em: 23 abr 2024.

CERQUEIRA, Daniel; BUENO, Samira (coord.). **Atlas da violência 2023.** Brasília: Ipea; FBSP, 2023. Disponível em: <https://dx.doi.org/10.38116/riatlasdaviolencia2023>. Acesso em 24 abr. 2024.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo.** 28. ed. São Paulo: Atlas, 2015. 1037p.

FOUCAULT, Michel. **Vigiar e Punir: história da violência nas prisões.** Tradução de Raquel Ramallete. 27ª ed. Petrópolis: Vozes, 1987. 288p.

IPEA – **Atlas da Violência 2019.** Disponível em: [https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio\\_institucional/190605\\_atlas\\_da\\_violencia\\_2019.pdf](https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/relatorio_institucional/190605_atlas_da_violencia_2019.pdf). Acesso em: 26 abr. 2024.

IPEA – **Atlas da Violência 2023.** Disponível em: <https://www.ipea.gov.br/atlasviolencia/publicacaoe>. Acesso em 26 de abr. 2024.

MACHADO, Cláudia. **Chacina de Unai: a luta do SINAIT por justiça.** Brasília: Editora RM Educacional, 2022.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro,** 41ª Edição. Atualizada por Délcio Balestero Aleixo e José Emmanuel Burle Filho. São Paulo: Malheiros Editores, 2015. p. 959.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo.** São Paulo: Malheiros, 2001.



MINAS GERAIS. Tribunal de Justiça. **Apelação Cível nº 1.0349.03.000479-1/002**. Apelante: 1º Apelante: ELIAS VASCONCELOS - 2º Apelante: Município Jacutinga – Apelados: Município Jacutinga, Elias Vasconcelos, RELATOR: Desembargador Carlos Levenhagen. Belo Horizonte, 2 abr. 2019. Disponível em: <<https://www4.tjmg.jus.br/juridico/sf/relatorioAcordao?numeroVerificador=103490300047910022019347433>>. Acesso em: 17 set. 2024.

ONU - ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Brasil sobe duas posições e passa a ter a 7ª maior taxa de homicídios das Américas**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/brasil-sobe-duas-posicoes-e-passa-a-ter-7a-maior-taxa-de-homicidios-das-americas-diz-oms/>>. Acesso em: 26 abr. 2024.

SINAIT - LINHA DO TEMPO. **Casos de assassinatos, agressões e ameaças a Auditores-Fiscais do Trabalho 2004 a 2024**. Disponível em: <<https://www.sinait.org.br/acervo/linha-do-tempo-casos-de-agressoes-a-auditores-fiscais-do-trabalho>>. Acesso em: 14 set. 2024.

STJ NOTÍCIAS. **O negro como alvo: a questão do racismo estrutural nas investigações criminais**. Disponível em <<https://www.stj.jus.br/sites/portalp/Paginas/Comunicacao/Noticias/2022/20112022-O-negro-como-alvo-a-questao-do-racismo-estrutural-nas-investigacoes-riminais.aspx>> Acesso em: 20 abr. 2024.

## **ASSAULT ON THE LABOR INSPECTOR AT THE BÚZIOS GASTRONOMIC FESTIVAL AND THE STATE'S DUTY OF PROTECTION TO ITS ENFORCERS**

**ABSTRACT:** Violence against Labor Inspectors reflects the broader picture of violence in the country. Although statistics show a reduction in violence rates in Brazil, these numbers remain alarming. It is within this context that the present work addresses the escalation of violence against Labor Inspectors, detailing the case of obstruction that occurred at the Gastronomic Festival of the Municipality of Armação dos Búzios, known as 'Degusta Búzios'. During this event, a civil servant had their inspection work obstructed by municipal guards after employers reported that a Black inspector was extorting business owners. The paper reports on the institutional action/inaction, presents the prerogatives of the labor auditor, proving that various duties of the position were infringed upon, and examines the Safety Protocol, applicable to members of the Federal Labor Inspection System, as a static regulation, highlighting the need for dynamic

decision-making in combating violence. Through the case study methodology, it offers suggestions for protection measures. The work concludes that, without a policy that values civil servants, including improvements in organizational structure and actions aimed at punishing those responsible for episodes of violence, the image of the Institution, as well as the life, physical integrity, and dignity of the Labor Inspector, will always remain vulnerable.

Keywords: Obstruction. Violence against Labor Inspectors. State Duty of Protection.



# A PREVENÇÃO DE RISCOS LABORAIS NO BRASIL NO CONTEXTO DO TELETRABALHO: ASPECTOS ERGONÔMICOS E O PAPEL DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Danilo Short Sotero<sup>1</sup>

**SUMÁRIO.** INTRODUÇÃO; 2. A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL; 3. ASPECTOS ERGONÔMICOS NO TELETRABALHO; 3.1. TELETRABALHO NO BRASIL: LEGISLAÇÃO E EQUIPAMENTOS; 3.2 OS DESAFIOS E OPORTUNIDADES DO TELETRABALHO NO BRASIL; 4. A PREVENÇÃO DE RISCOS ERGONÔMICOS NO TELETRABALHO; 5. O PAPEL DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA PREVENÇÃO DE RISCOS LABORAIS; CONCLUSÃO; REFERÊNCIAS

## RESUMO

O artigo analisa a crescente adoção do teletrabalho no Brasil, impulsionada pela Reforma Trabalhista de 2017 (Lei nº 13.467/2017). A formalização desse modelo trouxe benefícios como maior flexibilidade e aumento da produtividade, mas também apresentou desafios, especialmente relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores, com destaque para os riscos ergonômicos. O teletrabalho possibilita a realização de atividades fora do ambiente corporativo, por meio da utilização das tecnologias de comunicação. No entanto, espaços domésticos inadequados podem ocasionar prejuízos à saúde física e mental, como dores musculares e estresse. Nesse contexto, a ergonomia desempenha um papel importante ao adaptar as condições de trabalho às necessidades dos trabalhadores, contribuindo para a prevenção de problemas de saúde. A inteligência artificial (IA) emerge como uma ferramenta estratégica na mitigação de riscos, permitindo o monitoramento de posturas e propondo melhorias nos ambientes de trabalho. Contudo, a aplicação da IA enfrenta desafios, como questões de privacidade e limitações de infraestrutura tecnológica. A legislação brasileira, representada principalmente pela CLT e pela NR-17, oferece respaldo jurídico para o teletrabalho, mas demanda atualizações para acompanhar os avanços tecnológicos. Este estudo explora a evolução do teletrabalho, as práticas ergonômicas e o papel da IA na prevenção de riscos, com o objetivo de promover ambientes mais saudáveis e seguros para os teletrabalhadores.

Palavras-chave: Teletrabalho; Ergonomia; Inteligência Artificial.

---

<sup>1</sup> Advogado. Mestrando em Direito das Empresas e do Trabalho pelo ISCTE - Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, Portugal. Graduado em Direito pelo Centro Universitário Jorge Amado. E-mail: daniloshort.adv@gmail.com

## INTRODUÇÃO

O presente artigo analisa a ascensão do teletrabalho no Brasil, visto que esta modalidade representa transformações significativas nas relações de trabalho nas últimas décadas, especialmente com o advento e promulgação da Lei nº 13.467/2017, conhecida como Reforma Trabalhista, que trouxe a regulamentação formal do teletrabalho, consolidando uma tendência que já vinha se delineando devido aos avanços tecnológicos. Deste modo, o teletrabalho foi inserido na CLT para proporcionar arranjos de trabalho mais flexíveis e apoiar o bem-estar dos trabalhadores (Beckel; Fisher, 2022). A adoção do teletrabalho foi acelerada por fatores como a globalização e a evolução tecnológica, facilitando a integração entre as esferas profissional e pessoal dos trabalhadores.

Importante destacar que a pandemia de COVID-19, iniciada no ano de 2020, acelerou essa mudança de forma abrupta e em larga escala, tornando o teletrabalho uma realidade para milhões de brasileiros (Gohoungodji; N'Dri; Matos, 2022). Este contexto revela a necessidade de uma reflexão aprofundada sobre os desafios e oportunidades associados a essa nova modalidade de trabalho, com destaque para a prevenção de riscos laborais. Inicialmente, cumpre destacar que o teletrabalho, ou trabalho remoto, é caracterizado pela realização de atividades laborais fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação (Daniels; Lamond; Standen, 2001).

Embora essa modalidade traga benefícios como flexibilidade, redução de deslocamentos e potencial aumento de produtividade, também apresenta desafios consideráveis, especialmente no que tange à saúde e segurança dos trabalhadores (Furuya; Nakazawa; Fukai; Tatemichi, 2022). Nesse sentido, os riscos ergonômicos ganham destaque, pois um ambiente doméstico inadequado pode contribuir para o desenvolvimento de problemas de saúde física e mental (Buomprisco; Ricci; Perri; Sio, 2021).

Assim, a ergonomia, definida como a ciência que estuda a interação entre os seres humanos e os elementos de um sistema, desempenha papel importante na adaptação das condições de trabalho às características fisiológicas e psicológicas dos trabalhadores (Buomprisco; Ricci; Perri; Sio, 2021). No ambiente doméstico, onde muitos trabalhadores improvisam espaços de trabalho, os riscos ergonômicos apresentam fator preocupante

como dores nas costas, fadiga visual, síndrome de burnout e estresse são comuns e podem impactar significativamente a qualidade de vida e a produtividade dos teletrabalhadores, sendo estes apenas exemplos não taxativos diante da infinidade de doenças que podem ser desencadeadas (Wütschert; Romano-Pereira; Suter; Schulze; Elfering, 2022).

Diante desse cenário, a Inteligência Artificial (IA) atua como uma ferramenta promissora para a prevenção de riscos laborais, pois a IA pode ser utilizada para monitorar posturas, detectar movimentos repetitivos e sugerir ajustes no ambiente de trabalho, proporcionando uma abordagem proativa para a mitigação de riscos ergonômicos (Filho; Lucca, 2022). Através de tecnologias avançadas, como sensores e câmeras, a IA pode analisar o comportamento dos trabalhadores e fornecer feedback em tempo real, promovendo intervenções preventivas que podem evitar lesões e melhorar a saúde ocupacional.

No entanto, a integração da IA na prevenção de riscos laborais no teletrabalho não é isenta de desafios, ao contrário, sendo que questões como a privacidade dos trabalhadores, a precisão dos dados coletados e a necessidade de uma infraestrutura tecnológica adequada são preocupações legítimas. Além disso, a adaptação dos trabalhadores às novas tecnologias e a resistência cultural às mudanças representam barreiras significativas que precisam ser superadas para que a IA possa ser efetivamente utilizada em prol da saúde e segurança dos teletrabalhadores.

Ademais, conforme será exposto, a legislação brasileira oferece base sólida para a proteção dos trabalhadores, inclusive no contexto do teletrabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), com as alterações introduzidas pela Reforma Trabalhista e a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), que regula acerca da ergonomia, são exemplos de marcos legais que buscam garantir condições adequadas de trabalho. No entanto, a rápida evolução das tecnologias e as mudanças nas modalidades de trabalho exigem uma atualização contínua dessas normativas para que possam atender às novas demandas e desafios.

No Brasil, com foco específico nos aspectos ergonômicos e no papel da Inteligência Artificial, através de uma análise detalhada das normativas vigentes, das boas práticas ergonômicas e das aplicações da IA, busca-se compreender como essas tecnologias podem contribuir para a saúde e segurança dos trabalhadores remotos. (Matisâne; Paegle;

Vanadziņš; Linde; Rozentāle; Grīntāle; Mietule; Lonska; Litavniece; Arbidāne, 2021). Entre as técnicas e aplicações existentes, destacam-se o uso de sensores para monitoramento postural, softwares de reconhecimento de padrões que detectam movimentos repetitivos e desgastantes, e sistemas de feedback em tempo real que sugerem ajustes ergonômicos personalizados, como o ajuste da cadeira, da altura do monitor, ou da postura ideal para evitar lesões. Ferramentas como exoesqueletos assistidos por IA e aplicativos que gerenciam pausas para descanso também são aplicáveis no contexto do teletrabalho. Além disso, discute-se também os desafios e limitações dessa integração, com base em dados legais e doutrinários (Grote, 2023).

O presente artigo tem o objetivo de analisar se a inteligência artificial (IA) pode ser utilizada como aliada na prevenção de riscos e monitoramento do meio ambiente de trabalho. Para tanto, este estudo utiliza uma abordagem qualitativa e descritiva, com revisão bibliográfica para explorar as questões relacionadas ao teletrabalho, suas implicações ergonômicas e o uso da Inteligência Artificial na prevenção de riscos laborais. A coleta de dados se dará por meio da análise de artigos acadêmicos, relatórios de pesquisa, e normas legais relevantes que tratam do teletrabalho e ergonomia.

A estrutura do artigo está organizada da seguinte forma: no capítulo 2, apresenta-se a evolução do teletrabalho no Brasil, destacando o contexto histórico e legal e os impactos da pandemia de COVID-19. Na seção 3, aborda-se os aspectos ergonômicos no teletrabalho, discutindo a definição e a importância da ergonomia, bem como os principais problemas ergonômicos enfrentados pelos teletrabalhadores. O capítulo 4 trata da prevenção de riscos laborais no teletrabalho, analisando as normas regulamentadoras e a legislação brasileira, além de sugerir boas práticas ergonômicas. Na seção 5, explora-se o papel da inteligência artificial na prevenção de riscos laborais, destacando suas aplicações, benefícios e desafios. Finalmente, na seção 6, apresentamos as conclusões do estudo.



## 2. A EVOLUÇÃO DO TELETRABALHO NO BRASIL

Considera-se que o desenvolvimento do teletrabalho no Brasil é recente, quando comparado a países onde essa modalidade de trabalho começou a se desenvolver nas décadas de 1970 e 1980. No Brasil, o teletrabalho começou a ganhar força a partir da década de 1990, com o avanço das tecnologias de informação e comunicação (Castro; Costa; Oliveira; Silva; Bodra; Aith, 2023). No entanto, seu crescimento foi lento e desestruturado, principalmente devido à falta de uma regulamentação específica e a um contexto cultural que ainda valorizava muito a presença do trabalhador no local de trabalho.

Somente no final dos anos 1990 e início dos anos 2000, algumas empresas multinacionais e setores específicos, como o de tecnologia da informação, começaram a experimentar o teletrabalho como uma forma de atrair talentos e reduzir custos operacionais. Essas experiências, no entanto, eram bastante limitadas e não refletiam uma tendência geral no mercado de trabalho brasileiro (Castro; Costa; Oliveira; Silva; Bodra; Aith, 2023). Foi somente na segunda década do século XXI que o teletrabalho começou a ganhar mais atenção e foco, em razão da proliferação da internet, a evolução dos dispositivos móveis e a globalização dos negócios contribuíram para uma maior aceitação dessa modalidade de trabalho. As empresas começaram a perceber que o teletrabalho pode trazer benefícios significativos, como a redução de custos com infraestrutura, aumento da produtividade e maior satisfação dos empregados (Godoy; Ferreira, 2018).

Em diversas empresas brasileiras, havia uma cultura de controle e supervisão presencial, o que exigiu uma mudança de mentalidade significativa por parte dos gestores e líderes. A confiança na capacidade dos empregados de gerenciarem suas tarefas de maneira autônoma foi um passo importante para a transição bem-sucedida para o trabalho remoto. (Nakrošienė; Buciuniene; Goštautaitė, 2019)

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que passou a incluir a modalidade de teletrabalho, que é definida no artigo 75-B como a prestação de serviços fora das dependências do empregador, utilizando tecnologias de informação e comunicação que por sua natureza, não se constituam como trabalho externo.

Art. 75-B. Considera-se teletrabalho ou trabalho remoto a prestação de serviços fora das dependências do empregador, de maneira preponderante ou não, com a utilização de tecnologias de informação e de comunicação, que, por sua natureza, não configure trabalho externo.

Assim, antes do ano de 2017, o teletrabalho era praticado de maneira informal e as margens da legislação trabalhista vigente, gerando insegurança jurídica tanto para empregadores quanto para empregados (BRASIL, 2021), ainda que com a rapidez dos meios de comunicação o teletrabalho tenha mostrado ser vantajoso para diversos empregadores e empregados antes da reforma trabalhista.

O teletrabalho tem muitos aspectos positivos, tanto para os trabalhadores como para os empregadores. Os primeiros apreciam que isso melhora o equilíbrio entre vida profissional e pessoal, aumenta seu tempo livre e lhes dá mais autonomia e flexibilidade. Esse último pode reduzir os custos do negócio e ter mais produtividade por parte dos funcionários. Além disso, esse tipo de arranjo de trabalho pode ser adequado para uma variedade de trabalhos e para pessoas de diferentes idades, sexo e estado de saúde (ou seja, pessoas com deficiência motora). (João Clayton Silva de Melo Guedes, 2022).

Deste modo, com o advento da Reforma Trabalhista o Brasil apresentou avanço significativo para regulamentar a modalidade laboral, trazendo mais clareza e segurança às relações de trabalho, ainda que com margens para melhoria, como a ausência de normativas específicas para controle de jornada, controle de intervalos, produção e afins. O artigo 75-C da CLT especifica que o teletrabalho deve ser formalizado por meio de contrato escrito, no qual devem ser descritas as atividades a serem realizadas pelo empregado.

Além disso, qualquer alteração no regime de teletrabalho deve ser acordada entre as partes e registrada em aditivo contratual, conforme exigido pela legislação brasileira. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), após a Reforma Trabalhista de 2017, especifica que o teletrabalho precisa ser formalizado por contrato, e qualquer modificação deve ser documentada em aditivo contratual (Lei nº 13.467/2017, artigo 75-C), de acordo com a Consolidação do Teletrabalho no Brasil.

Importante destacar que muitos foram os desafios enfrentados para a consolidação do teletrabalho no Brasil, incluindo a necessidade de infraestrutura tecnológica adequada. Inúmeras empresas, principalmente no início da pandemia de COVID-19, não estavam preparadas para fornecer os equipamentos necessários ou garantir uma conexão estável à internet para seus empregados. Isso exigiu grandes investimentos em tecnologia, tanto em hardware quanto em software, e no treinamento dos empregados e gestores, para que pudessem utilizar as ferramentas de comunicação e colaboração de maneira eficaz (Chiru, C., 2017).

Segundo dados de um estudo realizado pela Fundação Getulio Vargas (FGV), cerca de 30% das empresas no Brasil não estavam preparadas para o trabalho remoto antes da pandemia. Além disso, relatório da Associação Brasileira de Internet (Abranet) indicou que, no início da pandemia, houve um aumento de 40% no tráfego de dados, pressionando a infraestrutura de internet do país (ABRANET, 2020)

Em 2020, durante a pandemia, cerca de 20 milhões de brasileiros trabalharam em regime de teletrabalho, segundo dados do Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA). Já em 2022, o número de pessoas em trabalho remoto diminuiu para cerca de 10 milhões, com empresas adotando modelos híbridos de trabalho.

### **3. ASPECTOS ERGONÔMICOS NO TELETRABALHO**

Com a pandemia do COVID-19, declarada em março de 2020 (OMS, 2020), houve uma mudança abrupta e massiva para o teletrabalho devido à necessidade de distanciamento social para conter a propagação do vírus. Empresas de diversos setores adotaram o trabalho remoto como uma solução imediata para manter suas operações. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), cerca de 70% das empresas globais recorreram ao teletrabalho no auge da pandemia, sendo que o Brasil acompanhou essa tendência, com milhões de trabalhadores migrando para essa modalidade em virtude do cenário emergencial, o governo brasileiro editou a Medida Provisória nº 927/2020, que flexibilizou diversas regras trabalhistas para facilitar a implementação do teletrabalho durante o estado de calamidade pública (Soncin; Lourenço; Silva, 2020).

A MP permitiu, entre outras medidas, a alteração imediata do regime de trabalho presencial para remoto sem a necessidade de acordos prévios e definiu que os custos com infraestrutura, como internet e equipamentos, poderiam ser acordados entre empregador e empregado. Embora essa Medida Provisória tenha perdido sua validade em julho de 2020, durante sua vigência, ela ofereceu uma estrutura temporária para que as empresas pudessem adaptar-se rapidamente às novas demandas do trabalho remoto (Stürmer; Fincato, 2021).

A Medida Provisória nº 927/2020 permitiu, entre outras flexibilizações, que o empregador adotasse o regime de teletrabalho de forma unilateral, sem a necessidade de um aditivo contratual, desde que o trabalhador fosse comunicado com antecedência mínima de 48 horas, conforme estabelecido no artigo 4º da referida Medida Provisória.

É certo que a flexibilização trazida pela Medida Provisória nº 927/2020 trouxe vantagens em termos de continuidade das atividades econômicas e redução do risco de contágio. No entanto, também evidenciou desafios significativos, especialmente relacionados à saúde mental e física dos trabalhadores. Muitos empregados passaram a trabalhar em ambientes domésticos improvisados, sem a infraestrutura adequada para um trabalho seguro e confortável. Um estudo da Fundação Oswaldo Cruz (Fiocruz) revelou que 41% dos trabalhadores que adotaram o teletrabalho durante a pandemia relataram piora na saúde mental, incluindo estresse e ansiedade, devido à falta de separação entre a vida profissional e pessoal. Além disso, a Organização Mundial da Saúde (OMS) alertou para o aumento de problemas físicos, como dores musculoesqueléticas, causadas pela ausência de ergonomia adequada nos locais de trabalho improvisados.

### 3.1 TELETRABALHO NO BRASIL: LEGISLAÇÃO E EQUIPAMENTOS

O teletrabalho no Brasil, introduzido oficialmente pela Reforma Trabalhista de 2017, foi incorporado à Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) por meio da Lei nº 13.467/2017, que incluiu os artigos 75-A a 75-E. Esses artigos tratam das condições e diretrizes para a prática do trabalho remoto, estabelecendo uma base legal importante para regulamentar essa modalidade de trabalho (BRASIL, 2017). Contudo, foi durante a pandemia de COVID-19 que o teletrabalho ganhou uma nova dimensão, principalmente com a Medida Provisória nº 927/2020, que trouxe diretrizes temporárias para o período de crise (BRASIL, 2020).

De acordo com o artigo 3º da Medida Provisória nº 927/2020, o empregador é responsável por fornecer os equipamentos e a infraestrutura necessários para o teletrabalho, ou alternativamente, deve reembolsar o empregado pelas despesas incorridas. Embora a MP tenha perdido validade em julho de 2020, suas disposições serviram como referência importante durante a pandemia. O artigo 75-D da CLT, por sua vez, estipula que o contrato de teletrabalho deve especificar as condições para o fornecimento dos equipamentos e a responsabilidade pelos custos, permitindo que empresas e trabalhadores façam acordos específicos.

Outra questão relevante é o reembolso das despesas dos trabalhadores com internet, energia elétrica e outros insumos. O reembolso, tratado como ajuda de custo, nem sempre cobre a totalidade das despesas do trabalhador, o que pode gerar litígios trabalhistas. A falta

de regulamentação clara sobre os limites e a obrigatoriedade do reembolso tem sido um ponto de conflito entre empregadores e empregados. (Beham; Baierl; Poelmans, 2015).

Além disso, o teletrabalho levanta preocupações sobre a saúde mental dos trabalhadores. A dificuldade de separar o ambiente de trabalho do doméstico tem resultado em um aumento da carga de trabalho e na dificuldade de "desconectar" do teletrabalho. Quando mal gerido, pode causar impactos significativos na saúde mental dos trabalhadores, contribuindo para o aumento de casos de esgotamento e burnout (Beckel; Fisher, 2022).

Dessa forma, embora a legislação brasileira tenha avançado para regular o teletrabalho, ainda há áreas que carecem de maior clareza, como a definição precisa dos equipamentos que devem ser fornecidos e as condições de reembolso. O equilíbrio entre a flexibilidade proporcionada pelo teletrabalho e a garantia de condições adequadas para os trabalhadores deve ser o foco de futuras discussões.

### 3.2 OS DESAFIOS E OPORTUNIDADES DO TELETRABALHO NO BRASIL

Os desafios do teletrabalho são numerosos e multifacetados. Entre os principais desafios está a adaptação dos trabalhadores e empregadores a uma nova cultura de trabalho. A transição para o trabalho remoto exige uma mudança de mentalidade e o desenvolvimento de novas competências, tanto para gerir equipes à distância quanto para manter a produtividade individual (Beckel; Fisher, 2022). Além disso, a gestão do tempo e a conciliação entre as demandas profissionais e pessoais são fatores críticos, uma vez que a linha entre o trabalho e a vida doméstica pode se tornar tênue, gerando jornadas prolongadas e, em alguns casos, desenvolvimento da síndrome de burnout (Delanoije; Verbruggen, 2020).

Outro desafio é a manutenção da saúde física e mental dos trabalhadores, pois com o teletrabalho, muitos empregados enfrentam condições inadequadas em casa, sem equipamentos ergonomicamente apropriados, o que pode resultar em problemas de saúde, como dores nas costas e lesões por esforço repetitivo (Wilms; Schröder; Reer; Scheit, 2022). Do ponto de vista psicológico, a falta de interação social regular com colegas e o isolamento prolongado podem contribuir para o aumento de sentimentos de solidão e estresse, prejudicando o bem-estar geral (Confederação Nacional da Indústria, 2021).

Por outro lado, o teletrabalho também apresenta oportunidades consideráveis. Para os trabalhadores, um dos principais benefícios é a flexibilidade e a autonomia na organização das tarefas diárias. Essa flexibilidade pode facilitar a conciliação entre vida profissional e pessoal, permitindo uma distribuição mais equilibrada do tempo dedicado ao trabalho e às atividades pessoais. Além disso, a eliminação do tempo gasto em deslocamentos diários é um ganho significativo, reduzindo o estresse associado ao trânsito e ao transporte público lotado, e proporcionando maior tempo livre para atividades de lazer ou desenvolvimento pessoal. (Feliciano; Amaral; Alvez; Willerding; Lapolli, 2021).

Para as empresas, o teletrabalho pode representar uma redução de custos operacionais significativos: empresas podem economizar, por exemplo, com o aluguel de espaços físicos, contas de energia, limpeza e manutenção de escritórios (IBGE, 2020). Além disso, o teletrabalho expande as fronteiras da contratação, permitindo a busca por talentos em qualquer parte do país ou até internacionalmente, sem a necessidade de realocação física dos trabalhadores. Isso amplia a diversidade das equipes e o acesso a profissionais altamente qualificados (Confederação Nacional da Indústria, 2021).

O teletrabalho, que inicialmente teve grande avanço e proliferação como uma resposta emergencial à pandemia de COVID-19, tem se consolidado como uma prática permanente. De acordo com o relatório da Confederação Nacional da Indústria (CNI), "Teletrabalho: Perspectivas e Desafios no Brasil" (2021), o teletrabalho se estabeleceu como uma modalidade de trabalho duradoura e está se integrando progressivamente ao mercado de trabalho brasileiro.

Para que o teletrabalho seja sustentável e benéfico a longo prazo, é fundamental que haja um investimento contínuo em infraestrutura, tecnologia e capacitação dos trabalhadores em diversos aspectos. Um estudo da Fundação Getúlio Vargas (FGV), "O Futuro do Trabalho no Brasil: Tendências e Recomendações" (2022), destaca a importância desses investimentos para garantir a eficácia e a produtividade do teletrabalho. Além disso, é essencial que as empresas desenvolvam políticas claras e transparentes para o teletrabalho, incluindo diretrizes sobre ergonomia, saúde mental, segurança da informação e gestão de desempenho. A pesquisa "Trabalho Remoto: Análise e Tendências" (IBGE, 2020), reforça a necessidade de políticas bem definidas para proteger e auxiliar os trabalhadores envolvidos nesta modalidade.

Mediante o exposto, a legislação trabalhista deve acompanhar essas mudanças e continuar evoluindo para proteger os direitos dos trabalhadores e assegurar condições justas e seguras de trabalho, independentemente do local onde as atividades sejam realizadas. A Reforma Trabalhista de 2017 e as medidas provisórias editadas durante a pandemia foram passos importantes, mas a rápida evolução das tecnologias e das modalidades de trabalho exige atualizações contínuas nas normativas vigentes.

É certo também que o uso das novas tecnologias não exclui a possibilidade de vínculo de emprego na relação de teletrabalho. A subordinação, embora possa ser menos perceptível do que na subordinação presencial, ainda está presente. No teletrabalho, essa subordinação é exercida por meio de diversos meios tecnológicos, como câmeras de vídeo, sistemas de logon e logoff, computadores, relatórios, e comunicações via celulares e rádios, entre outros. Esses elementos contribuem para a supervisão e controle das atividades do trabalhador, assegurando que a relação de emprego seja mantida conforme as normas estabelecidas (Tribunal Superior do Trabalho, Súmula 428).

Diante deste contexto social e legal, os Ministros do TST acompanharam esta tendência e a força indutiva dos fatos e alterações legais, e reformaram a Súmula 428 do C. TST, conforme se observa da inserção do item II no padrão sumular, estabelecendo que a subordinação no teletrabalho ocorre através dos meios tecnológicos.

É certo também que o uso das novas tecnologias não afasta a possibilidade de vínculo de emprego na relação. A subordinação no teletrabalho, embora atue de forma mais amena que na subordinação pessoal, ocorre através de câmeras, sistema de logon e logoff, computadores, relatórios, bem como ligações através de celulares e rádios, entre outras.

Diante deste contexto social e legal acima citado, os Ministros do TST acompanharam esta tendência e a força indutiva dos fatos e alterações legais, e reformaram a Súmula 428 do C. TST, conforme se observa da inserção do item II no padrão sumular: (2022)

Dessa maneira, a evolução do teletrabalho no Brasil encontra-se intimamente ligada às mudanças legislativas e às respostas adaptativas do mercado de trabalho diante das novas demandas da sociedade. No contexto recente, a regulamentação formal trouxe segurança jurídica e clareza, mas a pandemia do COVID-19 revelou a necessidade de ajustes adicionais para garantir a saúde e o bem-estar dos trabalhadores remotos. A transição para um modelo de trabalho híbrido ou predominantemente remoto requer um esforço conjunto de empregadores, trabalhadores e legisladores para criar um ambiente de trabalho mais flexível, saudável e produtivo.

## 4. A PREVENÇÃO DE RISCOS ERGONÔMICOS NO TELETRABALHO

No contexto do teletrabalho, a prevenção dos riscos ergonômicos desponta como um dos principais pontos de atenção. No Brasil, a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17) estabelece parâmetros para garantir condições de trabalho adequadas em termos de ergonomia. Esta norma é de suma importância para assegurar que os ambientes de trabalho, incluindo os domiciliares, sejam ergonomicamente corretos e seguros. A NR-17 abrange diversos aspectos, como a adaptação do mobiliário, a disposição dos equipamentos e a iluminação do ambiente, visando prevenir doenças ocupacionais e promover o bem-estar dos trabalhadores

A NR-17 (Anexo II), por exemplo, especifica que as estações de trabalho devem ser ajustáveis, tanto em altura quanto em inclinação, para acomodar diferentes tipos de tarefas e posturas dos trabalhadores, também estabelecendo critérios para a iluminação adequada do ambiente, minimizando o risco de fadiga visual e outros problemas relacionados à visão. Além disso, a norma recomenda que as pausas para descanso sejam regulares e suficientes para evitar a sobrecarga física e mental dos trabalhadores.

Ademais, a legislação trabalhista brasileira, conforme a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), prevê a responsabilidade do empregador em fornecer condições de trabalho adequadas, mesmo no regime de teletrabalho. A Lei nº 13.467/2017, que introduziu mudanças significativas na CLT, estabelece que o empregador deve fornecer os equipamentos e infraestrutura necessários ou reembolsar o trabalhador por esses gastos, conforme especificado nos artigos 75-D e 75-E da CLT.

Art. 75-D. Das 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.

Parágrafo único. As utilidades mencionadas no caput deste artigo não integram a remuneração do empregado.

Art. 75-E. O empregador deverá instruir os empregados, de maneira expressa e ostensiva, quanto às precauções a tomar a fim de evitar doenças e acidentes de trabalho.

Parágrafo único. O empregado deverá assinar termo de responsabilidade comprometendo-se a seguir as instruções fornecidas pelo empregador.

Por conseguinte, o artigo 75-D da CLT define que as disposições relativas à responsabilidade pela aquisição, manutenção e fornecimento dos equipamentos tecnológicos e da infraestrutura necessária e adequada à prestação do teletrabalho, bem

como o reembolso de despesas arcadas pelo empregado, deverão constar do contrato escrito. Isso inclui a definição de quem será o responsável pelos custos com energia elétrica e internet, bem como a responsabilidade pelo fornecimento e manutenção dos equipamentos utilizados.

O artigo 75-E, por sua vez, reforça a importância de assegurar condições seguras de trabalho, estipulando que as despesas com a aquisição, manutenção ou fornecimento de equipamentos tecnológicos e de infraestrutura para o teletrabalho, quando necessárias à prestação de serviços fora das dependências do empregador, não integram a remuneração do empregado. Essa regulamentação visa garantir que os trabalhadores não sofram prejuízos financeiros decorrentes do teletrabalho, preservando sua remuneração e evitando que os custos operacionais sejam transferidos indevidamente aos empregados.

A Medida Provisória nº 927/2020, editada durante a pandemia de COVID-19, também trouxe flexibilizações importantes para a implementação do teletrabalho. conforme exposto, haja vista que permitiu que a transição para o teletrabalho fosse realizada unilateralmente pelo empregador, sem necessidade de aditivo contratual, desde que houvesse uma comunicação prévia de quarenta e oito horas ao empregado. Essa medida foi essencial para garantir a continuidade das atividades empresariais durante a crise sanitária, ao mesmo tempo em que buscava proteger a saúde dos trabalhadores, expandindo também a modalidade.

Outrossim, a MP nº 927/2020 especifica que o empregador é responsável por instruir os empregados sobre as precauções a tomar para evitar doenças e acidentes de trabalho, conforme disposto no artigo 4º da medida. Este ponto é particularmente relevante no contexto do teletrabalho, onde o controle direto sobre o ambiente de trabalho é limitado. O empregador deve fornecer orientações claras e adequadas para que os trabalhadores possam configurar seus espaços de trabalho de maneira segura, seguindo as melhores práticas ergonômicas.

Com a expansão do teletrabalho nos últimos anos, a preocupação com a ergonomia e o ambiente de trabalho tem se intensificado, refletindo uma conscientização crescente sobre a importância de condições adequadas para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Diversas normativas foram estabelecidas por diferentes conselhos e órgãos reguladores no Brasil, enfatizando a necessidade de que os ambientes de trabalho

atendam a padrões específicos para garantir um serviço de qualidade. A seguir, são citadas treze normas que destacam essa preocupação:

Quanto ao conteúdo normativo que regula ergonomia e ambiente de trabalho, treze normas destacaram a importância de que os ambientes de trabalho atendam às condições para o oferecimento de um bom serviço. São elas: 1. Resolução nº 666, de 30 de setembro de 2020, emitido pelo Conselho Federal de Nutrição 2. Recomendação do Conselho Regional de Serviço Social da 1ª Região nº 01/2020, de 20 de março de 2020; 3. Resolução do Conselho Regional de Serviço Social de Sergipe (CRESS/SE) nº 01 de 25 de março de 2020; 4. Nota Técnica nº 01/2020, emitida pelo Conselho Regional de Serviço Social do Acre; 5. Resolução nº 007/2020 emitida pelo Conselho Regional de Odontologia de Minas Gerais; 6. Resolução nº 02/2019, de 16 de janeiro de 2019, emitida pelo Conselho Regional de Psicologia – Distrito Federal; 7. Protocolo do Conselho Regional de Psicologia para o “Plano de Convivência da Secretaria Estadual de Saúde de Pernambuco para Enfrentamento da Pandemia do Coronavírus – covid 19”, publicado em junho de 2020; 8. Resolução do Conselho Regional de Psicologia 15, nº 003, de 28 de novembro de 2019; 9. Resolução do Conselho Regional de Psicologia - 18/MT nº 002/2019 de 30 de janeiro de 2018; 10. Resolução nº 01, de 11 de janeiro de 2019, emitida pelo Conselho Federal de Psicologia; 11. Instrução Normativa nº 65, de 30 de julho de 2020, emitido pelo Ministério da Economia; 12. Resolução do Conselho Federal de Medicina nº 2.235/2019 de 1 de outubro de 2019; 13. Resolução do Conselho Regional de Medicina do Estado da Bahia nº 367/2020. (CASTRO et al., 2023)

Portanto, denota-se que essas regulamentações e disposições legais são fundamentais para que seja possível criar um ambiente de teletrabalho seguro e saudável, prevenindo riscos laborais e promovendo o bem-estar dos trabalhadores. No entanto, a implementação eficaz dessas normas depende da conscientização e do compromisso tanto dos empregadores quanto dos empregados em seguir as diretrizes estabelecidas e adotar as melhores práticas ergonômicas no dia a dia.

## **5. O PAPEL DA INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL NA PREVENÇÃO DE RISCOS LABORAIS**

A Inteligência Artificial (IA) desponta como uma possível ferramenta importante para ambientes de trabalho com o objetivo de melhorar a eficiência, segurança e ergonomia, especialmente no contexto do teletrabalho. A IA pode automatizar tarefas rotineiras e implementar sistemas inteligentes que monitoram as condições de trabalho, mas não deve ser vista como a única solução para a prevenção de riscos laborais. Em vez disso, deve ser considerada uma ferramenta complementar aos métodos tradicionais de gestão de riscos ocupacionais (Ramos; Augusto; Shapiro, 2008)

Empresas têm explorado diferentes formas de reorganizar seus fluxos de trabalho com base em tecnologias de IA, desde a alocação de tarefas até o monitoramento da saúde dos trabalhadores. Contudo, a adoção da IA varia consideravelmente entre setores, dependendo de fatores como o tamanho da empresa e o nível de desenvolvimento tecnológico (McKinsey & Company, 2020). Segundo o relatório da *McKinsey*, empresas que adotam IA relatam aumento de produtividade e redução de custos operacionais, com impacto direto na forma como o trabalho remoto é gerido.

A IA tem sido aplicada em diversas áreas da prevenção de riscos laborais. No contexto do teletrabalho, sensores e câmeras equipados com algoritmos de IA podem monitorar continuamente a postura dos trabalhadores, identificando rapidamente posturas inadequadas que podem causar lesões musculoesqueléticas, como dores nas costas. Um estudo publicado no *Journal of Occupational Health* mostrou que o uso de IA para monitoramento postural reduziu as queixas de lesões relacionadas à ergonomia em 25% (Vignais et al., 2013).

Além disso, a IA pode avaliar fatores do ambiente de trabalho, como iluminação e disposição dos móveis, sugerindo ajustes personalizados para melhorar a ergonomia e reduzir o risco de lesões. Relatórios da *International Labour Organization (ILO)* destacam que a automação e IA em ambientes de trabalho podem contribuir significativamente para a redução de acidentes e lesões, especialmente em cenários de teletrabalho, onde os riscos ergonômicos são maiores (ILO, 2020).

Outra aplicação importante da IA é o desenvolvimento de programas de intervenção personalizada. Algoritmos de *machine learning* podem criar programas de pausas e exercícios personalizados com base nos dados coletados sobre os padrões de trabalho e saúde do trabalhador, prevenindo o acúmulo de estresse e fadiga. A ILO também sugere que o uso de IA pode melhorar o bem-estar mental e físico dos trabalhadores, com recomendações que visam equilibrar trabalho e vida pessoal (ILO, 2020).

A aplicação da Inteligência Artificial (IA) tem revolucionado diversas áreas, incluindo a prevenção de riscos laborais, proporcionando ferramentas que auxiliam no cumprimento de normas de segurança e ergonomia no ambiente de trabalho. Sensores e câmeras equipados com algoritmos de IA podem monitorar continuamente a postura dos trabalhadores, identificando de maneira rápida e precisa posturas inadequadas que podem resultar em lesões musculoesqueléticas, como dores nas costas. Além de detectar esses

problemas, os sistemas de IA são capazes de alertar os trabalhadores em tempo real, permitindo correções imediatas que previnem o agravamento das condições físicas. Esse tipo de tecnologia também possibilita a geração de relatórios automatizados, fornecendo dados valiosos para a gestão de saúde e segurança do trabalho.

A implementação da IA no ambiente de trabalho contribui significativamente para o cumprimento de diversos itens da Norma Regulamentadora nº 17 (NR 17), que trata da ergonomia. Por exemplo, o Item 17.1.2, que estabelece a obrigatoriedade da Análise Ergonômica do Trabalho (AET), pode ser atendido de maneira mais eficiente com a IA. Com a coleta contínua de dados sobre a postura dos trabalhadores, a análise ergonômica se torna mais precisa e dinâmica, facilitando as adaptações necessárias no ambiente de trabalho para evitar problemas de saúde.

Outro aspecto relevante é o cumprimento do Item 17.3, que trata do mobiliário dos postos de trabalho. Os sensores de IA podem monitorar a interação dos trabalhadores com cadeiras, mesas e outros móveis, identificando se eles estão sendo utilizados de acordo com as melhores práticas ergonômicas. Isso possibilita ajustes rápidos em caso de uso inadequado, prevenindo lesões relacionadas à má postura, como a má regulagem da altura das cadeiras ou do posicionamento dos monitores de computador.

A tecnologia também é útil para garantir que os equipamentos dos postos de trabalho, conforme o Item 17.5, estejam sendo utilizados de forma correta. O monitoramento por IA pode verificar se teclados, mouses e outros dispositivos estão sendo posicionados adequadamente, prevenindo lesões por esforço repetitivo (LER) ou distúrbios osteomusculares relacionados ao trabalho (DORT).

Além disso, a IA pode ser integrada à vigilância das condições ambientais de trabalho, previstas no Item 17.6. Através de sensores, é possível monitorar fatores como iluminação, temperatura e umidade, que afetam o conforto e a saúde dos trabalhadores. Esse monitoramento contínuo garante que o ambiente de trabalho esteja sempre dentro dos padrões estabelecidos pela norma, promovendo um espaço mais seguro e adequado.

Para aqueles que trabalham em regime remoto, a utilização de IA também pode garantir o cumprimento do Anexo II da NR 17, que trata do teletrabalho. Mesmo fora do ambiente corporativo, os sensores podem monitorar o uso de mobiliário e equipamentos pelos trabalhadores, garantindo que eles mantenham posturas corretas e minimizando o risco de lesões ergonômicas em casa.

Assim, a IA tem se mostrado uma ferramenta eficaz e estratégica para as empresas que desejam não apenas cumprir as exigências da NR 17, mas também promover um ambiente de trabalho mais seguro e saudável. O uso dessas tecnologias contribui para a redução de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, ao mesmo tempo que melhora a qualidade de vida dos colaboradores.

A integração da IA na prevenção de riscos laborais oferece diversos benefícios, como a personalização das medidas de prevenção sendo uma das principais vantagens, pois a IA pode adaptar recomendações e intervenções às necessidades específicas de cada trabalhador. Além disso, os sistemas de IA garantem precisão e consistência no monitoramento e análise dos dados, o que permite que as intervenções sejam baseadas em informações atualizadas e confiáveis. A IA também promove uma abordagem proativa, identificando potenciais problemas de saúde antes que se tornem críticos e permitindo intervenções preventivas.

Apesar das diversas possibilidades de aplicação da IA para o aperfeiçoamento do ambiente de trabalho, inclusive para o ambiente doméstico de teletrabalhadores, a implementação da IA para a prevenção de riscos laborais enfrenta desafios importantes.

Entre eles está a qualidade dos dados, que é fundamental para o sucesso dessas iniciativas. Sensores e câmeras precisam ser precisos e os algoritmos devem ser treinados adequadamente para interpretar os dados corretamente. O relatório da *McKinsey & Company* (2020) afirma que a má qualidade dos dados pode comprometer a eficácia de soluções baseadas em IA, levando a diagnósticos errados e intervenções ineficazes. Sensores e câmeras devem ser precisos e confiáveis, e os algoritmos de IA devem ser bem treinados para interpretar corretamente os dados. A infraestrutura tecnológica também é um desafio, pois a implementação de sistemas de IA requer hardware e software adequados, além de conectividade estável à internet, o que pode ser limitado em muitas residências.

Contudo, no âmbito das relações de trabalho, a privacidade dos dados é uma das principais preocupações e um dos pontos mais sensíveis. O monitoramento constante de posturas e hábitos de trabalho levanta questões sobre a proteção de dados pessoais dos trabalhadores. Segundo o Regulamento Geral de Proteção de Dados (GDPR), a coleta e o processamento de dados devem ser justificados e transparentes, especialmente em ambientes laborais (European Commission, 2020).

A privacidade é uma preocupação central, pois a coleta e análise de dados pessoais, inclusive dentro da residência do trabalhador, como posturas e hábitos de trabalho, levantam questões sobre a proteção das informações dos trabalhadores. Garantir que os dados sejam protegidos e que os trabalhadores tenham controle sobre suas informações é essencial para a aceitação e legitimidade da utilização da IA.

A aceitação dos trabalhadores é também importante na adoção da IA, pois estes podem resistir à mudança ou ter preocupações sobre vigilância constante. É importante promover a compreensão dos benefícios da IA e garantir transparência no uso dos dados para obter a confiança e colaboração dos trabalhadores.

Dessa maneira, a IA oferece um potencial significativo para melhorar a prevenção de riscos laborais no teletrabalho, proporcionando monitoramento preciso, recomendações personalizadas e intervenções proativas. No entanto, é necessário abordar cuidadosamente os desafios relacionados à privacidade, qualidade dos dados, infraestrutura tecnológica e aceitação dos trabalhadores para garantir uma implementação eficaz e ética da IA nos ambientes de teletrabalho.

## **CONCLUSÃO**

A evolução do teletrabalho no Brasil, acelerada pela pandemia de COVID-19, trouxe à tona desafios significativos relacionados à saúde e segurança dos trabalhadores, especialmente no que concerne à expansão dessa modalidade de trabalho. A adaptação ao teletrabalho impôs novos desafios ergonômicos e de saúde, evidenciando a necessidade de uma abordagem mais estruturada para garantir o bem-estar dos trabalhadores.

A ergonomia é um essencial aspecto na adaptação das condições de trabalho às características individuais dos teletrabalhadores, visando à prevenção de problemas de saúde física e mental. A inadequação dos ambientes domésticos é um fator de risco ergonômico que não pode ser negligenciado. Empregadores e trabalhadores devem estar cientes e adotar boas práticas para mitigar esses riscos, promovendo um ambiente de trabalho mais seguro e saudável.

Neste contexto, a Inteligência Artificial (IA) pode desempenhar um papel importante na prevenção de riscos laborais. Ferramentas de IA, como sistemas de monitoramento

postural e análise de ergonomia, oferecem soluções avançadas para ajustar o ambiente de trabalho e promover a saúde dos teletrabalhadores. No entanto, a implementação eficaz da IA enfrenta desafios como questões de privacidade, precisão dos dados e a necessidade de uma infraestrutura tecnológica adequada. Técnicas específicas de IA, como algoritmos de reconhecimento de postura e sensores de movimento, são essenciais para o sucesso dessas soluções. Investimentos por parte dos empregadores são necessários para superar essas barreiras e maximizar os benefícios da IA na promoção da saúde e segurança.

É certo que a legislação brasileira, com destaque para a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e a Norma Regulamentadora nº 17 (NR-17), proporciona uma base sólida para a proteção dos teletrabalhadores. No entanto, a rápida evolução das tecnologias e as mudanças nas dinâmicas de trabalho exigem revisões e atualizações contínuas dessas normas para garantir sua relevância e eficácia. A integração da IA na monitorização dos trabalhadores, por exemplo, requer uma atualização das regulamentações para assegurar a proteção adequada.

A promoção de boas práticas ergonômicas, aliada ao uso estratégico da IA, pode transformar significativamente o cenário do teletrabalho no Brasil, minimizando os riscos laborais e promovendo o bem-estar dos trabalhadores. Destaca-se que, apesar das divergências, a temática é de suma importância, pois visa à saúde do trabalhador, sua postura e ergonomia, fatores relevantes tanto no trabalho presencial quanto na modalidade remota. O futuro do teletrabalho depende da combinação de inovação tecnológica com cuidados ergonômicos, garantindo ambientes de trabalho que priorizem a saúde, a segurança e a produtividade.

## REFERÊNCIAS

ABRANET. Relatório sobre o aumento do tráfego de dados durante a pandemia. Associação Brasileira de Internet, 2020. Disponível em: <<https://www.abranet.org.br/Relatorio-Pandemia>>. Acesso em: 15 maio 2024.

BECKEL, J.; FISHER, G. Teletrabalho e saúde e bem-estar do trabalhador: uma revisão e recomendações para pesquisa e prática. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 19, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.3390/ijerph19073879>>. Acesso em: 20 ago. 2024.

BEHAM, B.; BAIERL, A.; POELMANS, S. Decisões gerenciais sobre subsídios para teletrabalho – um estudo de vinheta entre gerentes alemães. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 26, p. 1385-1406, 2015. Disponível em: <<https://doi.org/10.1080/09585192.2014.934894>>. Acesso em: 28 jul. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. *Diário Oficial da União*, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)>. Acesso em: 25 jun. 2024.

BRASIL. Lei nº 13.467/2017. *Diário Oficial da União*, Brasília, 2017. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 15 jul. 2024.

BRASIL. Norma Regulamentadora nº 17 - Ergonomia. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Ministério do Trabalho e Emprego, 1978. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/assuntos/seguranca-e-saude-no-trabalho/normatizacao/normas-regulamentadoras/nr-17>>. Acesso em: 10 jul. 2024.

BUOMPRISCO, G.; RICCI, S.; PERRI, R.; SIO, S. Saúde e Teletrabalho: Novos Desafios após a Pandemia da COVID-19. *Revista Europeia de Meio Ambiente e Saúde Pública*, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.21601/EJEPH/9705>>. Acesso em: 22 set. 2024.

CASTRO, J.; COSTA, T.; OLIVEIRA, N.; SILVA, R.; BODRA, M.; AITH, F. Teletrabalho na saúde: para onde vamos? *Revista de Saúde Pública*, v. 57, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/s1518-8787.2023057004797>>. Acesso em: 5 set. 2024.

CHIRU, C. Teletrabalho: Evolução e Tendências nos EUA, UE e Romênia. *Economia, Gestão e Mercados Financeiros*, v. 12, p. 222, 2017.

Confederação Nacional da Indústria (CNI). Teletrabalho: Perspectivas e Desafios no Brasil. Confederação Nacional da Indústria, 2021. Disponível em: <https://www.portaldaindustria.com.br>. Acesso em: 10 jun. 2024.

Confederação Nacional da Indústria (CNI). O Teletrabalho no Brasil: Impactos e Avanços. CNI, 2023. Disponível em: <https://www.cni.org.br>. Acesso em: 20 jul. 2024.

DANIELS, K.; LAMOND, D.; STANDEN, P. Teletrabalho: Estruturas para Pesquisa Organizacional. *Journal of Management Studies*, v. 38, p. 1151-1185, 2001. Disponível em: <<https://doi.org/10.1111/1467-6486.00276>>. Acesso em: 18 jul. 2024.

ESTUDO sobre o impacto do trabalho remoto nas empresas brasileiras. Fundação Getúlio Vargas, 2020. Disponível em: <<https://www.fgv.br/Estudo-Remoto-Empresas>>. Acesso em: 20 ago. 2024.

European Commission. General Data Protection Regulation (GDPR). European Commission, 2020. Disponível em: [https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection\\_en](https://ec.europa.eu/info/law/law-topic/data-protection_en). Acesso em: 25 jul. 2024.



FILHO, F.; LUCCA, S. Condições de Teletrabalho, Riscos Ergonômicos e Psicossociais e Problemas Musculoesqueléticos na Pandemia da COVID-19. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, v. 64, p. e811-e817, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.1097/JOM.0000000000002704>>. Acesso em: 10 ago. 2024.

Fundação Getúlio Vargas (FGV). *O Futuro do Trabalho no Brasil: Tendências e Recomendações*. Fundação Getúlio Vargas, 2022. Disponível em: <https://www.fgv.br>. Acesso em: 15 jun. 2024.

FUROYA, Y.; NAKAZAWA, S.; FUKAI, K.; TATEMACHI, M. Impactos na saúde com o teletrabalho em trabalhadores: uma revisão de escopo antes da pandemia da COVID-19. *Frontiers in Public Health*, v. 10, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.3389/fpubh.2022.981270>>. Acesso em: 12 jun. 2024.

GODÓI, L.; FERREIRA, M. Desafios do Teletrabalho no Brasil: Uma Análise Sociotécnica. *Avanços em Sistemas Inteligentes e Computação*, 2018. Disponível em: <[https://doi.org/10.1007/978-3-319-96080-7\\_14](https://doi.org/10.1007/978-3-319-96080-7_14)>. Acesso em: 20 maio 2024.

GOHOUNGODJI, P.; N'DRI, A. B.; MATOS, A. L. B. What makes telework work? Evidence of success factors across two decades of empirical research: A systematic and critical review. *The International Journal of Human Resource Management*, v. 34, n. 3, p. 605-649, 2023.

GOTE, G. Moldando o desenvolvimento e o uso da Inteligência Artificial: como os fatores humanos e a expertise em ergonomia podem se tornar mais pertinentes. *Ergonomia*, p. 1-9, 2023. Disponível em: <<https://doi.org/10.1080/00140139.2023.2278408>>. Acesso em: 30 ago. 2024.

IBM. *Legislação e Inteligência Artificial no Ambiente de Trabalho*. IBM Research, 2024. Disponível em: <https://www.ibm.com>. Acesso em: 30 jun. 2024.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). *Trabalho Remoto: Análise e Tendências*. IBGE, 2020. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 12 jun. 2024.

International Labour Organization (ILO). *Artificial Intelligence and Occupational Health in Remote Work*. ILO, 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 20 jul. 2024.

Jornal do Brasil. *Legislação e Tecnologia no Teletrabalho*. Jornal do Brasil, 2024. Disponível em: <https://www.jb.com.br>. Acesso em: 28 jul. 2024.

MATISÃNE, L.; PAEGLE, L.; VANADZIŃŠ, I.; et al. Análise de diferentes medidas preventivas para melhorar a ergonomia do home office – Resultados de um estudo sobre a primeira onda da pandemia de COVID-19 na Letônia. *Anais da CBU em Medicina e Farmácia*, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.12955/pmp.v2.181>>. Acesso em: 5 jul. 2024.

McKinsey & Company. Relatório Global sobre Inteligência Artificial: Impactos no Mercado de Trabalho. McKinsey & Company, 2020. Disponível em: <https://www.mckinsey.com>. Acesso em: 20 jun. 2024.

NAKROŠIENĖ, A.; BUCIUNIENE, I.; GOŠTAUTAITĖ, B. Trabalhar em casa: características e resultados do teletrabalho. *International Journal of Manpower*, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.1108/IJM-07-2017-0172>>. Acesso em: 10 set. 2024.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). Impacto do Teletrabalho na Saúde Mental e Física dos Trabalhadores. OIT, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org/global>. Acesso em: 25 jun. 2024.

RAMOS, C.; AUGUSTO, J.; SHAPIRO, D. Intelligent Environments and Workplace Ergonomics. *Journal of Systems and Software*, 2008. Disponível em: <https://doi.org/10.1016/j.jss.2007.12.007>. Acesso em: 18 jul. 2024.

STÜRMER, G.; FINCATO, D. Trabalho remoto em tempos de calamidade devido à covid19: Impacto de medidas trabalhistas emergenciais. *Revista Jurídica*, v. 1, p. 170-197, 2021. Disponível em: <<https://doi.org/10.21902/revistajur.2316-753X.v1i63.5138>>. Acesso em: 1 ago. 2024.

VIGNAIS, N. et al. Ergonomic Monitoring Using AI for Workplace Health. *Journal of Occupational Health*, 2013. Disponível em: <https://doi.org/10.1539/joh.2013-0112-RA>. Acesso em: 17 jul. 2024.

WÜTSCHERT, M.; ROMANO-PEREIRA, D.; SUTER, L.; SCHULZE, H.; ELFERING, A. Uma revisão sistemática das condições de trabalho e saúde ocupacional no home office. *Trabalho (Reading, Mass.)*, v. 72, p. 839-852, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.3233/WOR-205239>>. Acesso em: 20 set. 2024.

WILMS, P.; SCHRÖDER, J.; REER, R.; SCHEIT, L. O impacto do trabalho “Home Office” na atividade física e no comportamento sedentário durante a pandemia de COVID-19: uma revisão sistemática. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, v. 19, 2022. Disponível em: <<https://doi.org/10.3390/ijerph191912344>>. Acesso em: 5 jun. 2024.

## OCCUPATIONAL RISK PREVENTION IN BRAZIL IN THE CONTEXT OF TELEWORK: ERGONOMIC ASPECTS AND THE ROLE OF ARTIFICIAL INTELLIGENCE

### ABSTRACT

This article explores the rising adoption of telework in Brazil, spurred by the 2017 Labor Reform (Law No. 13,467/2017). While the formalization of this

work model has introduced benefits such as flexibility and enhanced productivity, it has also brought significant challenges, particularly concerning workers' health and safety, with a focus on ergonomic risks. Telework enables employees to perform tasks outside traditional office environments using communication technologies. However, the inadequacy of many home workspaces has led to physical and mental health concerns, including pain and stress. Ergonomics plays a critical role in tailoring work conditions to the needs of workers, helping to prevent health issues. Artificial intelligence (AI) has emerged as a valuable tool in mitigating risks, offering solutions such as posture monitoring and workspace optimization. However, its implementation faces hurdles related to privacy and infrastructure. Brazilian legislation, including the CLT and NR-17 regulations, provides a legal framework for telework but must adapt to keep up with technological advancements. This study delves into the development of telework, the importance of ergonomic practices, and the potential of AI in risk prevention, aiming to foster healthier and safer telework environments.

**Keywords:** Telework; Ergonomics; Artificial Intelligence.



# A EXPOSIÇÃO DOS TRABALHADORES DA INDÚSTRIA DE ABATE E PROCESSAMENTO DE AVES A FATORES DE RISCO E SEUS EFEITOS A SUA SAÚDE: UMA REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

Eduarda Tirelli Hennig<sup>1</sup>

Fernando Gonçalves Amaral<sup>2</sup>

**Sumário:** 1. Introdução. 2. Procedimentos metodológicos. 3. Resultados. 4. Discussão e conclusão. Referências

## RESUMO

A indústria de abate e processamento de frango gera muitos empregos no Brasil. Contudo, as atividades desempenhadas nessa indústria estão relacionadas ao desenvolvimento de doenças musculoesqueléticas, respiratórias, dermatológicas e mentais. O objetivo deste artigo é identificar os fatores de risco a que os trabalhadores estão expostos na indústria de abate de aves, bem como as consequências à saúde. Além disso, busca-se identificar medidas de prevenção a serem implementadas a fim de diminuir os danos à saúde dos trabalhadores. Para tanto, foi realizada uma revisão sistemática da literatura, baseada no protocolo de revisão *Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses* (PRISMA). No total foram selecionados 39 artigos publicados entre os anos de 2003 e 2022. Como resultado, foi possível concluir que na indústria de abate e processamento de frangos os trabalhadores estão expostos a fatores de risco físicos, químicos, biológicos e ergonômicos. Entre os problemas de saúde encontrados é possível destacar: hipotermia, onicomiose, psitacose, campilobacteriose, sintomas respiratórios, depressão e distúrbios musculoesqueléticos. Para mitigação dos agravos à saúde dos trabalhadores foram relacionadas diversas medidas de prevenção que podem ser implementadas pelas empresas,

---

<sup>1</sup> Graduada e Mestre em Engenharia de Produção com ênfase em ergonomia pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Auditora-Fiscal do Trabalho. <http://lattes.cnpq.br/9274427373380267>

<sup>2</sup> Engenheiro civil. Especialista em ergonomia pela Université Catholique de Louvain (UCL). Mestre em ergonomia pela UCL. Mestre em ergonomia pela École Pratique de Hautes Études Sorbonne. Doutor em ergonomia pela UCL. Professor Titular da Universidade Federal do Rio Grande do Sul e orientador de mestrado e doutorado no Programa de Pós-graduação em Engenharia de Produção. <http://lattes.cnpq.br/0373269482136987>

principalmente aquelas relacionadas à prevenção dos distúrbios musculoesqueléticos.

**Palavras-chave:** indústria de abate e processamento de frango; fatores de risco; agravos à saúde dos trabalhadores; medidas de prevenção.

## 1 INTRODUÇÃO

A indústria de abate e processamento de frango faz do Brasil um dos principais produtores mundiais desta proteína. Em 2022, o Brasil estava atrás apenas dos Estados Unidos em número de toneladas de frango produzidas anualmente (Associação Brasileira de Proteína Animal, 2023). Devido à falta de mecanização provendo completa automação no setor, a maior parte da carne de frango produzida no Brasil é processada através de trabalho manual (Güths *et al.*, 2018). De acordo com os dados do governo brasileiro de maio de 2023 (Brasil, 2023), a indústria de abate de aves empregava 261.045 empregados.

Por outro lado, apesar de os abatedouros de aves gerarem uma quantidade significativa de postos de trabalho, a atividade realizada por esses trabalhadores está relacionada a altas taxas de doenças, sendo encontrado problemas dermatológicos, respiratórios e musculoesqueléticos (Quandt *et al.*, 2006). Segundo o Anuário Estatístico da Previdência Social, em 2022, foram registradas 387 doenças do trabalho em abatedouros de carnes no Brasil (Brasil, 2022). Isto corresponde a 1,3% de todas as doenças do trabalho oficialmente informadas ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS através das Comunicações de Acidente de Trabalho – CAT. Nesse sentido, cabe ressaltar que a Lei nº 8.213/1990 (Brasil, 1991) equipara ao acidente de trabalho as doenças do trabalho, isto é, aquelas adquiridas ou desencadeadas em função de condições especiais em que o trabalho é realizado e com ele se relacione diretamente. Ressalta-se ainda que a emissão de CAT é obrigatória quando for realizado o diagnóstico da doença do trabalho ou quando do início da incapacidade laborativa do trabalhador (Brasil, 1991).

Contudo, existem casos em que a CAT não é emitida, mesmo existindo doença relacionada ao trabalho. Parte dos acidentes de trabalho sem CAT registrada estão,



inclusive, informados no próprio Anuário Estatístico da Previdência Social (Takeda *et al.*, 2016), já que posteriormente o acidente foi identificado por meio de um dos possíveis nexos: Nexo Técnico Profissional/Trabalho, Nexo Técnico Epidemiológico Previdenciário – NTEP ou Nexo Técnico por Doença Equiparada a Acidente do Trabalho. Todavia, ainda assim, parte das doenças relacionadas ao trabalho não é identificada. Segundo a Organização Internacional do Trabalho - OIT (2013), muitas doenças relacionadas ao trabalho não são notificadas aos ministérios competentes, principalmente, quando não são decorrentes de acidentes e quando não são fatais. Além disso, a OIT (2013) ressalta que muitas doenças relacionadas ao trabalho, como cânceres relacionados ao trabalho, são caracterizadas por um longo período de latência, o que dificulta o seu reconhecimento até manifestação clínica dos sintomas. Outro ponto destacado pela OIT (2013) é que muitos trabalhadores podem contrair doenças em trabalhos envolvendo a exposição a substâncias que não foram identificadas ainda como perigosas à saúde. Sendo assim, diagnósticos de doenças relacionadas ao trabalho requerem conhecimento especializado dos médicos, e para isso se faz importante a criação de uma boa base de dados para o desenvolvimento de efetivas estratégias de prevenção.

Quando o assunto é saúde e segurança no trabalho, muitas empresas realizam ações pontuais, deixando de ter uma gestão mais ampla e efetiva de dados epidemiológicos (Couto da Silva, 2020). Quando tal atitude é adotada por abatedouros de aves brasileiros, eles deixam de atender o disposto na legislação trabalhista pátria, mais especificadamente, a Norma Regulamentadora nº 07 – NR-07, que determina que o Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO deve subsidiar análises epidemiológicas e estatísticas sobre os agravos à saúde e a sua relação com os riscos ocupacionais, bem como subsidiar decisões sobre o afastamento de empregados de situações de trabalho que possam comprometer sua saúde (Brasil, 2020). Além da NR-07, as empresas também acabam por descumprir a Norma Regulamentadora nº 36 - NR-36, a qual estabelece os requisitos mínimos para a avaliação, controle e monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes e derivados destinados ao consumo humano. A NR-36 determina que deve ser utilizado, no PCMSO, instrumental clínico-epidemiológico que oriente as medidas

a serem implementadas, por meio de tratamento de informações coletivas e individuais (Brasil, 2024).

Diante disso, conhecer os fatores de risco a que estão expostos os trabalhadores na indústria de abate e processamento de aves, bem como as doenças e agravos à saúde decorrentes desses fatores de risco, podem fomentar a coleta e a análise de dados epidemiológicos e estatísticos no âmbito da saúde e segurança do trabalho pelas empresas, assim como orientar as medidas a serem implementadas. Por outro lado, tal conhecimento pode auxiliar a auditoria-fiscal do trabalho no cumprimento do seu dever legal de fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho (Brasil, 1943).

No entanto, as informações sobre os fatores de risco e as doenças relacionadas às atividades realizadas na indústria de abate de aves estão dispersas e fragmentadas na literatura. Em que se pese ter sido realizada uma revisão da literatura envolvendo os perigos de origem física e de falta de ergonomia no desenvolvimento de doenças relacionadas ao trabalho nas indústrias de abate de aves (Harmse; Engelbrecht; Bekker, 2016), faz-se ainda necessário a realização de uma revisão que contemple também estudos com a identificação de fatores de risco biológicos, químicos e psicossociais, bem como a indicação das doenças decorrentes dessa exposição.

Portanto, o objetivo deste artigo é identificar os fatores de risco a que os trabalhadores estão expostos na indústria de abate de aves, bem como as consequências a sua saúde. Além disso, busca-se identificar medidas de prevenção a serem implementadas a fim de diminuir a incidência de doenças no ambiente de trabalho.

## **2 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

O método de pesquisa consistiu em uma revisão sistemática de literatura. Este método é utilizado para examinar o conhecimento disponível na literatura, permitindo que os pesquisadores respondam uma ou mais perguntas de pesquisa com reduzido viés na seleção de artigos (Koutsos; Menexes; Dordas, 2019).

A revisão sistemática realizada utilizou-se como base do PRISMA *Statement* 2020 (*Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses*) (Page *et al.*, 2021). Este protocolo é sistematizado em várias etapas, que ajudam os pesquisadores a identificar, selecionar, avaliar e sintetizar estudos de forma transparente. Inicialmente, buscou-se formular as questões de estudo, especificar as bases de dados e os termos de busca de acordo com os objetivos da revisão. Em seguida, foram realizadas as pesquisas nas bases de dados, com identificação da relação dos artigos que poderiam ser incluídos na revisão. Posteriormente, foi realizada uma seleção primária, para exclusão de resultados que não interessavam à pesquisa. Da relação dos artigos triados, foi realizada a avaliação dos seus conteúdos, de forma a identificar os artigos que ajudariam a responder as questões da pesquisa. Essa revisão foi realizada por dois pesquisadores com experiência e conhecimento na área de estudo. As etapas realizadas são descritas a seguir.

## 2.1 QUESTÕES DE ESTUDO, BASES DE DADOS E ALGORITMO DA PESQUISA

Com o objetivo de sintetizar as informações existentes na literatura sobre os fatores de risco a que estão expostos os trabalhadores em abatedouros de aves, bem como os problemas de saúde ocupacional desenvolvidos por eles, quatro perguntas foram formuladas:

- Quais são os fatores de risco a que estão expostos os trabalhadores na indústria de abate de aves?
- Quais são as doenças relacionadas ao trabalho que acometem esses trabalhadores?
- Quais são os sintomas ou desconfortos apresentados por esses trabalhadores?
- Quais são as medidas de prevenção sugeridas para eliminar ou reduzir a exposição dos trabalhadores aos fatores de risco apontados?

Foram realizadas pesquisas independentes nas bases de dados *Web of Science* e *Pubmed*. Foi estabelecido que somente seriam aceitos artigos em inglês de modo a facilitar a rastreabilidade do estudo para qualquer pesquisador. Com relação aos termos de pesquisa, um grupo de palavras foi escolhido de acordo com



os objetivos da revisão. A pesquisa dos termos foi realizada nos títulos e resumos para base de dados *Pubmed* e nos títulos, resumos e palavras-chave na base de dados *Web of Science*. O algoritmo utilizado foi: *(poultry processing OR poultry slaught\*) AND [occupational OR (epidemiolog\* AND work\*) OR (work\* AND risk\* AND factor\*) OR (cold AND worker\*)]*.

## 2.2 IDENTIFICAÇÃO E SELEÇÃO PRIMÁRIA DOS ARTIGOS

As pesquisas realizadas nas bases de dados resultaram num total de 867 artigos identificados (incluindo os duplicados). Foi estabelecido pelos autores que somente seriam incluídos artigos, com publicação a partir de 2003, isto é, artigos publicados nos vinte anos anteriores à coleta de dados, em razão da evolução tecnológica envolvendo a atividade de abate de aves ao longo dos anos. Ademais, foi também estabelecido que publicações como editoriais, resumos, entre outros, quando identificadas na extração da base de dados, não seriam selecionadas para avaliação, por critérios de qualidade.

Para realização da triagem os dados foram consolidados em uma planilha no software Excel do Office 365 da Microsoft. As planilhas com as principais etapas de seleção dos artigos foram gravadas. Após a exclusão das publicações que não estavam classificadas como artigos, das anteriores a 2003 e das duplicadas, foram selecionados 299 artigos para avaliação. A Tabela 1 apresenta o protocolo de revisão estabelecido e os dados coletados nesta fase e nas subsequentes.

Tabela 1: Protocolo de revisão sistemática

Estágio da revisão	Dados coletados
Pesquisa nas bases de dados e seleção primária	Ano Base de dados Periódico Autor Título Palavras-chave País
Avaliação do conteúdo	Objetivos e resultados

**Grupo 1 (todas as respostas sim)**

- Os objetivos do artigo são claros?
- Os resultados do estudo são evidenciados e específicos?
- Os objetivos do estudo se referem exclusivamente aos trabalhadores da indústria de abate de aves?

Respostas às perguntas de pesquisa formuladas

**Grupo 2 (pelo menos uma resposta sim)**

- O objetivo do artigo está relacionado à identificação e/ou avaliação de fatores de risco à saúde dos trabalhadores decorrentes do trabalho diário na indústria de abate de aves?
- O objetivo do artigo está relacionado à identificação de doenças relacionadas ao trabalho diário em indústrias de abate de aves?
- O objetivo do artigo está relacionado à identificação de sintomas ou desconfortos corporais causados pelo trabalho diário em indústrias de abate de aves?

**Grupo 3 (pelo menos uma resposta sim)**

- O estudo especifica fator(es) de riscos à saúde dos trabalhadores em atividades na indústria de abate de aves?
- O estudo especifica doença(s) que acomete(m) os trabalhadores na indústria de abate de aves?
- O estudo especifica sintoma(s) decorrente(s) do trabalho na indústria de abate de aves?
- O estudo apresenta medida(s) de prevenção ao(s) risco(s) a saúde e segurança relacionado(s)?

---

Extração de dados	Fatores de risco Doenças Sintomas Medidas de prevenção Outras informações
-------------------	---

---

Fonte: Elaborada pelos autores.

### 2.3 AVALIAÇÃO E SELEÇÃO DE ARTIGOS

Foi realizada a leitura do título, resumo e palavras-chave (se existentes) de 299 artigos preliminarmente selecionados. Baseadas nesse conteúdo, algumas perguntas foram respondidas de forma a avaliar se o artigo continuaria na pesquisa, conforme apresentado na Tabela 1. Para as perguntas do grupo 1 todas as respostas tinham que ser sim para o artigo ser incluído na revisão. Já em relação as perguntas do grupo 2 apenas uma das respostas de cada grupo tinha que ser positiva para o artigo continuar na seleção. Desta avaliação, restaram 42 artigos. Posteriormente, foi realizada a leitura integral dos artigos elegidos de forma a confirmar o atendimento das perguntas de avaliação do conteúdo, bem como verificar o atendimento das perguntas do grupo 3, as quais pelo menos uma deveria ter resposta positiva. Após essa etapa 39 artigos foram selecionados para a revisão sistemática e tiveram seus dados coletados e analisados. A Figura 1 apresenta um esquema das diferentes fases da revisão sistemática realizada.



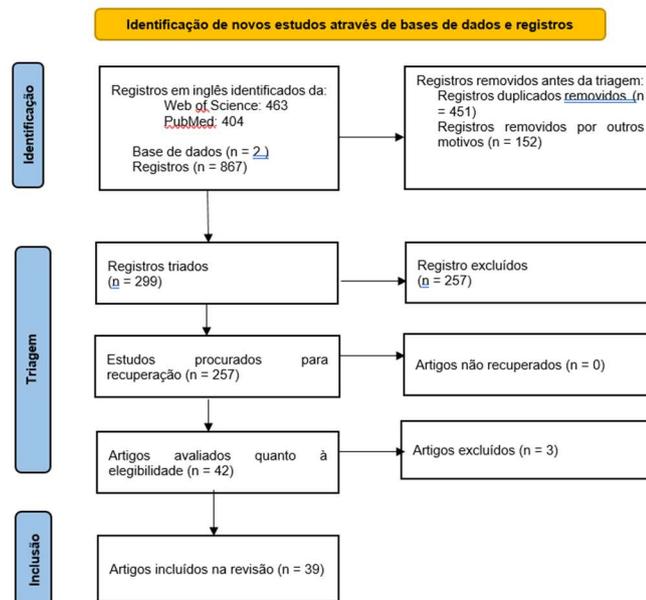


Figura 1: Fases da revisão sistemática realizada.  
Fonte: Adaptado de PRISMA Statement 2020 (PAGE *et al.*, 2021).

### 3. RESULTADOS

A revisão sistemática resultou em 39 artigos selecionados, conforme a Tabela 2. Os artigos foram publicados em 27 periódicos distintos. Dos 39 estudos selecionados, mais da metade (20) foram realizados nos Estados Unidos. Os demais estudos selecionados foram realizados no Brasil (10) e em países europeus (9).

Tabela 2: Artigos selecionados na revisão sistemática

Nº	Autor	Periódico	País
1	Waddell <i>et al.</i> , 2003	Journal of Applied Biomechanics	Estados Unidos
2	Quandt <i>et al.</i> , 2005	Archives of Environmental & Occupational Health	Estados Unidos
3	Quandt <i>et al.</i> , 2006	American Journal of Industrial Medicine	Estados Unidos
4	King <i>et al.</i> , 2006	American Journal of Industrial Medicine	Estados Unidos
5	Grzywacz <i>et al.</i> , 2007	Archives of Environmental & Occupational Health	Estados Unidos
6	Lipscomb <i>et al.</i> , 2007a	American Journal of Industrial Medicine	Estados Unidos
7	Lipscomb <i>et al.</i> , 2007b	New solutions	Estados Unidos
8	Lipscomb <i>et al.</i> , 2007c	International Journal of Law and Psychiatry	Estados Unidos
9	Lipscomb <i>et al.</i> , 2008	American Journal of Industrial Medicine	Estados Unidos
10	Mulders <i>et al.</i> , 2010	Epidemiology and Infection	Holanda
11	Dickx <i>et al.</i> , 2010	Journal of Clinical Microbiology	Bélgica
12	Felini <i>et al.</i> , 2012	Occupational and Environmental Medicine	Estados Unidos
13	Williams <i>et al.</i> , 2013	Epidemiology and Infection	Reino Unido
14	Deschuyffeleer <i>et al.</i> , 2012	Annals of Occupational Hygiene	Bélgica

15	Cartwright <i>et al.</i> , 2012	Journal of Occupational and Environmental Medicine	Estados Unidos
16	Grzywacz <i>et al.</i> , 2012	Journal of Occupational and Environmental Medicine	Estados Unidos
17	Tirioni <i>et al.</i> , 2012	Work	Brasil
18	Hutz; Zanon; Brum Neto, 2013	Psicologia: Reflexão e Crítica	Brasil
19	Pichardo-Geisinger <i>et al.</i> , 2013	International Journal of Dermatology	Estados Unidos
20	Schulz <i>et al.</i> , 2013	American Journal of Industrial Medicine	Estados Unidos
21	Ellström <i>et al.</i> , 2014	Foodborne Pathogens and Disease	Suécia
22	Rosenbaum <i>et al.</i> , 2014	Journal of Agromedicine	Estados Unidos
23	Paba <i>et al.</i> , 2014	Journal of Occupational and Environmental Hygiene	Itália
24	Cartwright <i>et al.</i> , 2014	American Journal of Industrial Medicine	Estados Unidos
25	Musolin <i>et al.</i> , 2014	Applied Ergonomics	Estados Unidos
26	Barro <i>et al.</i> , 2015	Journal of Occupational Health	Brasil
27	You <i>et al.</i> , 2016	American Journal of Industrial Medicine	Estados Unidos
28	Viegas <i>et al.</i> , 2015	Annals of Occupational Hygiene	Portugal
29	Musolin; Ramsey, 2018	International Journal of Occupational and Environmental Health	Estados Unidos
30	Johnson <i>et al.</i> , 2018	Environmental Research	Estados Unidos
31	Faoro <i>et al.</i> , 2018	Revista Brasileira de Medicina do Trabalho	Brasil
32	Tirioni <i>et al.</i> , 2018	International Journal of Environmental Research and Public Health	Brasil
33	Takeda <i>et al.</i> , 2018	Brazilian Journal of Poultry Science	Brasil
34	Tirioni <i>et al.</i> , 2019	BMJ Open	Brasil
35	Huneau-Salaün <i>et al.</i> , 2019	British Poultry Science	França
36	Wadepohl <i>et al.</i> , 2020	PLoS ONE	Alemanha
37	Tirioni <i>et al.</i> , 2020	International Journal of Environmental Research and Public Health	Brasil
38	Dias <i>et al.</i> , 2020	International Journal of Industrial Ergonomics	Brasil
39	Dias <i>et al.</i> , 2021	Work	Brasil

Fonte: Elaborada pelos autores

Está evidenciado na literatura selecionada que os trabalhadores das indústrias de abate de aves estão expostos a diversos tipos de fatores de risco, incluindo físicos-ambientais, químicos, biológicos, ergonômicos. Contudo, os estudos em indústrias de abate de aves não costumam abranger todos os fatores de risco. Pelo contrário, costumam ter como foco um ou dois destes fatores. O principal interesse dos estudos foram os fatores de risco relacionados à ergonomia (22 artigos), seguido dos fatores de risco biológicos (12 artigos), dos físico-ambientais (8 artigos) e, por fim, dos químicos (3 artigos).

Quanto ao conteúdo das publicações, cabe salientar que os estudos referentes aos fatores de risco ergonômicos geralmente objetivam fazer associações destes com o desenvolvimento de distúrbios e sintomas musculoesqueléticos. Já os estudos relacionados aos fatores de risco biológicos, na maioria das vezes, buscam avaliar a

exposição aos riscos, bem como relacioná-los com doenças específicas. Por fim, em relação aos demais fatores de risco, não foi observado um padrão entre os conteúdos dos estudos.

### 3.1 FATORES FÍSICOS-AMBIENTAIS

O ambiente de trabalho na indústria de abate de aves expõe os trabalhadores à agentes físicos como frio, calor, umidade e iluminação artificial, os quais podem causar diversos danos à saúde.

A exposição ao frio é um fator de risco encontrado em frigoríficos de aves (Barro *et al.*, 2015; Pichardo-Geisinger *et al.*, 2013; Takeda *et al.*, 2018; Tirloni *et al.*, 2012, 2018, 2019, 2020) e está relacionado à ocorrência de distúrbios musculoesqueléticos relacionados ao trabalho (Barro *et al.*, 2015; Tirloni *et al.*, 2012, 2019).

A realização das tarefas em ambientes frios acarreta uma diminuição do calor do corpo, o que pode causar desconforto e inclusive dor nas regiões afetadas (Takeda *et al.*, 2018). O estudo de Tirloni *et al.* (2012) apontou que dos trabalhadores que laboravam em ambientes refrigerados artificialmente, 54,1% relataram sentir frio. As regiões do corpo que os trabalhadores mais reclamaram sentir frio foram mãos (35%) e pés (31,7%).

Em outro estudo realizado por Tirloni *et al.* (2018), 49% dos trabalhadores entrevistados relataram sentir frio nas mãos, sendo que eles utilizavam de uma a cinco luvas em cada mão (nitrílica, térmica, de proteção contra cortes, malha de aço e/ou polietileno). Da análise termográfica das mãos realizadas, observou-se que a maioria dos trabalhadores apresentavam pelo menos um dedo com temperaturas abaixo de 15°C (66,4%). Os autores também concluíram que o uso de luvas sobrepostas não era suficiente para promover o isolamento térmico adequado das mãos. Além disso, o estudo verificou que a mão esquerda dos trabalhadores, que segurava o produto resfriado, apresentava temperatura menor em relação a mão direita que empunhava a ferramenta (faca ou tesoura). Neste mesmo âmbito, o uso de luva de malha de aço para proteção de cortes de faca nas mãos para segurar o

produto foi considerado também como um fator que poderia aumentar o resfriamento dos dedos. Ficou ainda evidenciado que a chance de um trabalhador que utilizava uma ferramenta sentir frio era 3,19 vezes maior que aquele que não utilizava ferramenta.

Takeda *et al.* (2018) também realizaram estudo termográfico das mãos dos trabalhadores para avaliação da exposição dos trabalhadores de um frigorífico de aves ao ambiente artificialmente resfriado (temperatura média de 11,2°C). Os resultados demonstraram que as temperaturas mais frequentes dos dedos ficaram na faixa de 12°C a 17,9°C, o que permitiu que concluíssem que os equipamentos de proteção utilizados para proteção das mãos contra o frio eram ineficazes.

Apesar do trabalho realizado em indústrias de abate de aves ser comumente associado ao frio, também podem existir postos de trabalho nessas empresas que expõem os trabalhadores ao calor extremo. Conforme o estudo de Barro *et al.* (2015), em uma sala de fritadeira a média da temperatura ficava em torno de 40°C. Nesse local, ficou evidenciada uma maior prevalência de relatos dos trabalhadores de dor musculoesquelética de membros inferiores.

Os trabalhadores em indústrias de abate de aves também estão expostos condições ambientais que podem causar infecções dermatológicas. No estudo realizado por Quandt *et al.* (2005), a pele de 25 trabalhadores foi examinada por um médico dermatologista, o qual diagnosticou que 76% deles tinham onicomicose e que 72% tinham *tinea pedis*. Para os autores uma das possibilidades para a infecção por esses fungos nos pés e unhas dos trabalhadores é o ambiente úmido em que trabalham.

Pichardo-Geisinger *et al.* (2013), examinaram as condições cutâneas de 518 trabalhadores, sendo 289 trabalhadores da indústria de aves e 229 trabalhadores de outros setores produtivos como paisagismo, construção, restaurantes, hotéis, creches e manufatura. Os resultados da pesquisa demonstraram que 57,9% dos trabalhadores da indústria de aves eram acometidos por *tinea pedis*, 62,4% por onicomicose e 72,9% por melasma. No entanto, não foi encontrada relação entre *tinea pedis* e o tipo de trabalho realizado. Já a incidência de onicomicose e melasma foi, respectivamente, de 1,5 e 2,0 vezes maior nos trabalhadores da indústria de aves

em relação aos demais trabalhadores. Os autores acreditam que a associação entre o trabalho com as aves e onicomiose pode ser decorrente da exposição a ambientes quentes ou frios e úmidos, que requerem a utilização de sapatos fechados. Quanto ao risco aumentado para melasma em trabalhadores da indústria de aves não foi possível precisar uma explicação. Possivelmente, a hiperpigmentação da pele pode estar associada ao uso de fontes de iluminação artificial nas indústrias.

A Tabela 3 apresenta um resumo dos efeitos à saúde em relação aos fatores de risco ambientais.

Tabela 3: Efeitos à saúde dos trabalhadores decorrentes da exposição a fatores de risco ambientais.

Fator de risco	Efeitos na saúde dos trabalhadores	Referência
Frio	Desconforto por frio / hipotermia	TAKEDA <i>et al.</i> , 2018; TIRLONI <i>et al.</i> , 2012, 2018, 2019,2020
	Distúrbios/ Sintomas musculoesqueléticos	TIRLONI <i>et al.</i> , 2012, 2019; BARRO <i>et al.</i> , 2015
	Onicomiose	PICHARDO-GEISINGER <i>et al.</i> , 2013
Calor	Onicomiose	PICHARDO-GEISINGER <i>et al.</i> , 2013
	Dor musculoesquelética	BARRO <i>et al.</i> 2015
Umidade	Onicomiose	PICHARDO-GEISINGER <i>et al.</i> , 2013; QUANDT <i>et al.</i> , 2005
	<i>Tinea pedis</i>	QUANDT <i>et al.</i> , 2005
Iluminação artificial	Melasma	PICHARDO-GEISINGER <i>et al.</i> , 2013

Fonte: Elaborada pelos autores.

### 3.2 FATORES DE RISCO QUÍMICOS

Poucos estudos selecionados apresentaram dados específicos relacionando a exposição dos trabalhadores a agentes químicos e o aparecimento de sintomas de intoxicação ou doenças. O estudo de King *et al.* (2006) encontrou uma associação estatisticamente significativa entre concentrações de cloro solúvel e sintomas como olhos ardendo, nariz coçando ou entupido, tosse e espirros frequentes. Os autores também verificaram uma associação estatisticamente significativa entre concentrações de tricloramina e ardência nos olhos. Para os autores a interação entre a água clorada para desinfecção dos animais e o material nitrogenado das aves na linha de produção (especialmente no setor de evisceração) geram cloraminas, que

acabam sendo tóxicas para os trabalhadores. Tal fato aliado à ventilação inadequada da linha de produção e ao baixo controle de níveis de cloro na água utilizada causam a irritação relatada pelos trabalhadores.

Já os estudos de Felini *et al.* (2012) e Johnson *et al.* (2018) apontam que os trabalhadores da indústria de aves estão expostos a carcinogênicos químicos no local de trabalho, os quais podem ser responsáveis pelo desenvolvimento de câncer de pulmão. Entre os agentes químicos elencados estão hidrocarbonetos policíclicos aromáticos (HPA), benzeno e ftalatos emitidos por um tipo específico de máquina de embalagem; HPA emitidos na defumação, fritura e cozimento das carnes; aminas heterocíclicas emitidas durante a fritura e cozimento das aves; e nitrosaminas formadas durante a cura da carne.

### 3.3 FATORES DE RISCO BIOLÓGICOS

As condições de trabalho em indústrias de abate de aves expõem os trabalhadores a patógenos zoonóticos (You *et al.*, 2016). Portanto, o contato com aves se trata de um fator de risco biológico para os trabalhadores.

Diversos estudos investigando a exposição dos trabalhadores a fatores de risco biológicos específicos foram selecionados nesta revisão. Entre os resultados, verificou-se a exposição dos trabalhadores em indústrias de abate de aves a bactérias como *Chlamydophila psittaci* (Deschuyffeleer *et al.*, 2012; Dickx *et al.*, 2010; Williams *et al.*, 2013), *Campylobacter* (Ellström *et al.*, 2014), *Citrobacter*, *Enterococci*, *Acinetobacter*, *Enterobacter* (You *et al.*, 2016), *Staphylococcus* (Mulders *et al.*, 2010; You *et al.*, 2016), *Escherichia coli*, *Klebsiella*, e *Pseudomonas* (Paba *et al.*, 2014; You *et al.*, 2016). Nos abatedouros de aves também são encontrados fungos patogênicos como *Aspergillus fumigatus* (Paba *et al.*, 2014). Além disso, há a exposição a endotoxinas (Paba *et al.*, 2014) e micotoxinas (Viegas *et al.*, 2015). A exposição a microorganismos pode causar efeitos adversos nos trabalhadores expostos, principalmente aqueles que realizam tarefas nos primeiros estágios do abate (Paba *et al.*, 2014). A Tabela 4 apresenta um resumo dos efeitos à saúde dos trabalhadores expostos agentes biológicos citados nos artigos incluídos na revisão.

Tabela 4: Efeitos na saúde dos trabalhadores decorrentes da exposição a agentes biológicos.

Efeitos à saúde dos trabalhadores	Fator de risco biológico	Referências
Psitacose	<i>Chlamydophila psittaci</i>	Williams <i>et al.</i> , 2012; Deschuyffeleer <i>et al.</i> , 2012; Dickx <i>et al.</i> , 2010
Campilobacteriose	<i>Campylobacter</i>	Ellström <i>et al.</i> , 2014
	<i>Staphylococcus aureus</i>	Mulders <i>et al.</i> , 2010
	Enterobacteriaceae produtoras de beta-lactamase de espectro ampliado (ESBL)	Wadepohl <i>et al.</i> , 2020
	Enterococci, <i>Escherichia coli</i> , <i>Enterobacter</i> , <i>Citrobacter</i> , <i>Klebsiella</i> , <i>Acinetobacter</i> , <i>Staphylococcus</i> e <i>Pseudomonas</i>	You <i>et al.</i> , 2016
	Bactérias patogênicas: <i>Escherichia coli</i> , <i>Klebsiella pneumoniae</i> , <i>Klebsiella oxytoca</i> e <i>Pseudomonas aeruginosa</i>	Paba <i>et al.</i> , 2014
	Fungos patogênicos: <i>Aspergillus fumigatus</i>	
	Endotoxinas	
Sintomas respiratórios	Poeiras inaláveis contendo componentes orgânicos (contendo bactérias, por exemplo)	Huneau-Salaün <i>et al.</i> , 2019
Câncer de pulmão	Vírus oncogênicos de aves	Felini <i>et al.</i> 2012; Johnson <i>et al.</i> 2018
	Micotoxina do tipo Aflatoxina B1	Viegas <i>et al.</i> , 2016

Fonte: Elaborada pelos autores.

O trabalho em indústrias de abate de aves expõe os trabalhadores a bactérias denominadas *Chlamydophila psittaci*, as quais causam uma infecção zoonótica chamada de psitacose, que também é denominada como ornitose (Deschuyffeleer *et al.*, 2012; Dickx *et al.*, 2010; Williams *et al.*, 2013). Essa doença causa infecções respiratórias, incluindo sintomas como tosse, falta de ar, coriza, dor de garganta, dor de cabeça, dor abdominal (Williams *et al.*, 2013).

Williams *et al.* (2013) analisaram um caso de surto de psitacose numa indústria de abate de patos na Inglaterra. Os principais fatores de risco para infecção encontrados foram a exposição nos setores de abate, depenagem e evisceração automática, assim como o contato com vísceras e sangue. Além disso, a admissão recente do trabalhador na empresa também foi considerada como um fator de risco significativo na análise.

A ocorrência de transmissão zoonótica de *Chlamydophila psittaci* foi identificada por Dickx *et al.* (2010), ao examinarem dois ambientes de risco distintos

fora de um surto de psitacose: uma indústria de abate de perus e uma indústria de abate de frangos. O estudo demonstrou que a seroprevalência de *Chlamydoiphila psittaci* é maior em frangos (85%) que em perus (57%). Contudo, na indústria de abate de perus 67% e 87% dos trabalhadores examinados testaram positivos para cultura e PCR respectivamente. Já na indústria de abate de frangos, apenas 6% e 7,5% dos trabalhadores respectivamente testaram positivo para cultura e PCR. Portanto, o contato com perus infectados por *Chlamydoiphila psittaci* representa um risco zoonótico substancial. Por outro lado, a transmissão desta bactéria dos frangos para os humanos parece ocorrer de forma menos frequente. Os autores ainda observaram que, na indústria de frangos, os trabalhadores dos setores de recepção, depenagem e evisceração foram significativamente mais infectados se comparados com os de outros setores. No entanto, todos os postos de trabalho da indústria de abate de perus apresentaram grandes concentrações de *Chlamydoiphila psittaci* no ar, incluindo os setores administrativos.

O contato com aves também é uma fonte de infecções por *Campylobacter* em humanos. No estudo realizado por Ellström *et al.* (2014), foram realizados testes em culturas de fezes de 28 trabalhadores de 2 abatedouros de frangos, em que se verificou 7 sujeitos com amostras positivas para *Campylobacter*. Todavia, nenhum dos participantes com resultados positivos relatou ter apresentado sintomas. Os autores acreditam a exposição continuada aos frangos, mesmo que por tempo limitado, protege os trabalhadores de infecções sintomáticas por *Campylobacter*.

Huneau-Salaün *et al.* (2019) estudaram a exposição dos trabalhadores a poeiras (partículas aéreas inaladas pela boca e nariz). Foi verificado que a exposição dos trabalhadores a poeiras inaláveis era menor em abatedouros cuja tarefa de pendura era realizada em um espaço amplo e aberto, sem sistema de ventilação. No caso da realização da pendura de aves em ambientes pequenos e fechados, os trabalhadores muitas vezes estavam expostos a concentrações de poeiras maiores que os limites de exposição ocupacionais europeus, mesmo com a existência de sistema de ventilação mecânica. Além disso, os autores ressaltam que os limites de exposição ocupacional foram fixados para poeiras inertes, que não apresentam componentes biológicos. Portanto, eles acreditam que os efeitos adversos causados

pela exposição ocupacional a poeiras orgânicas (contendo bactérias, por exemplo) podem ocorrer em níveis mais baixos que os limites de exposição para poeiras não orgânicas. Entre os trabalhadores expostos a essas poeiras orgânicas, verificou-se que 63% tinham pelo menos um sintoma relacionado com o trabalho, sendo espirros e tosse os mais comuns.

Felini *et al.* (2012) e Johnson *et al.* (2018) realizam estudos coorte para avaliar o risco de morte por câncer de pulmão de trabalhadores de indústria de abate de aves. Os trabalhadores que realizam tarefas relacionadas com o abate das aves, bem como aquelas que em contato com o sangue desses animais, possuem um risco significativamente elevado de câncer de pulmão (Felini *et al.*, 2012). No estudo de Johnson *et al.* (2018), ficou evidenciado que a exposição a frangos e perus, possivelmente infectados com vírus oncogênicos de aves (como vírus da leucose aviária, vírus da reticuloendoteliose aviária e vírus da doença de Marek), está associada a riscos aumentados de morte por câncer de pulmão, mesmo após ajuste para tabagismo e à exposição de outros produtos químicos carcinogênicos.

Outros estudos incluídos nessa revisão sistemática analisaram a exposição dos trabalhadores a fatores de risco biológicos, no entanto, sem associá-los a doenças ou sintomas específicos. A colonização intestinal por bactérias que adquiriam resistência a antibióticos em trabalhadores de abatedouros de aves foi objeto do estudo por Wadepohl *et al.*, (2020). Neste estudo foi investigada a ocorrência de *Enterobacteriaceae* produtoras de beta-lactamase de espectro ampliado (ESBL) em amostras fecais, com a conclusão de que o grupo que realizava tarefas nos estágios iniciais do abate de aves (pendura e evisceração), teve um risco maior de colonização intestinal por essas bactérias em relação ao grupo com menor exposição (corte, empacotamento e expedição). Entre os trabalhadores testados, 5,1% tiveram resultado positivo para a presença de *Escherichia coli* produtoras de ESBL.

You *et al.* (2016) também exploraram a exposição dos trabalhadores da indústria de abate de aves a bactérias, bem como analisaram a suscetibilidade a antibióticos. Entre os trabalhadores testados, 14,6% tiveram resultados positivos para *Staphylococcus aureus* nas amostras das secreções nasais, sendo que dessas

43,8% não respondiam a pelo menos um medicamento testado. Também foram realizadas coletas de secreção nasal para verificação da prevalência de bactérias Gram-negativas. Foram encontrados resultados positivos para 40% dos participantes. A suscetibilidade aos antibióticos foi conduzida a partir dos cinco gêneros de GNO mais comumente detectados (*Acinetobacter*, *Citrobacter*, *Enterobacter*, *Proteus* e *Pseudomonas*). Das amostras selecionadas, 27,6% eram resistentes a pelo menos um antibiótico. O estudo demonstrou ainda que o trabalho em contato com frangos vivos ou após o abate e as tarefas de limpeza e de manutenção eram fatores de risco de exposição a bactérias gram-negativas se comparados com tarefas como empacotamento, expedição ou trabalho administrativo.

Mulders *et al.*, (2010) realizaram coletas de amostras de secreção nasal de trabalhadores para verificar a existência de *Staphylococcus aureus* resistentes a meticilina – MRSA. Dos trabalhadores testados, 5,6% tiveram resultado positivo, o que indicou uma exposição maior ao risco quando comparado com a população geral holandesa (0,1%). O risco foi significativamente maior para os trabalhadores em contato com animais vivos, principalmente os que realizavam a pendura de frangos. Os pesquisadores também verificaram que o convencional atordoamento das aves por choque elétrico confere um risco significativamente maior aos trabalhadores da pendura de se tornarem portadores de MRSA se comparado com o atordoamento por CO<sub>2</sub>, em que não ocorre a produção de poeira decorrente do bater das asas (20,3% versus 5,1%). O estudo ainda demonstrou que a contaminação por MRSA aumenta durante o dia. No início do dia, principalmente as áreas do início da linha de produção eram positivas, mas no final do mesmo dia o MRSA era encontrado em quase todo processo.

No estudo de Paba *et al.* (2014) foram analisadas amostras de concentrações de bactérias e fungos no ar de duas indústrias de abate de aves. As maiores contagens de bactérias foram observadas perto do desprendimento automático do pescoço e da lavagem de miúdos em uma planta denominada A e após a depenagem em outra planta denominada B. Entre as bactérias patogênicas encontradas foram citadas *Escherichia coli*, *Klebsiella Pneumoniae*, *Klebsiela oxytoca* e *Pseudomonas aeruginosa*. Em relação aos fungos patogênicos, *Aspergillus fumigatus* foram

detectados perto da eliminação das entranhas. Quanto às endotoxinas, as maiores concentrações foram medidas na lavagem de miúdos na Planta A e após a depenagem na Planta B. Apesar das concentrações de fungos e bactérias encontradas serem relativamente baixas, elas representam perigos aos trabalhadores em razão do seu tipo. Ademais, para a maioria dos microorganismos não se sabe quais são as concentrações que, por meio da inalação, possam causar infecções em humanos.

Por fim, Viegas *et al.* (2015) investigaram a exposição ocupacional a Aflatoxinas B1 – AFB1 em amostras de sangue de trabalhadores de uma indústria de abate de aves e de um grupo de controle. Aflatoxinas B1 são metabólitos secundários produzidos pelos fungos *Aspergillus flavus*, sendo um dos mais potentes hepatocarcinogênicos conhecidos em mamíferos e classificado pela Agência Internacional de Pesquisa em Câncer como carcinogênico grupo 1. No estudo verificou-se que 47% dos trabalhadores integrantes da pesquisa tiveram níveis detectados de AFB1, sendo que nenhum dos indivíduos do grupo de controle tiveram resultados positivos. Além disso, entre os quatro maiores resultados verificados, três deles eram de trabalhadores do setor de evisceração. Os pesquisadores acreditam que neste setor pode ocorrer exposição dérmica, já que há o manuseio de órgãos como fígado e rins das aves sem o uso de luvas. Em relação aos trabalhadores da pendura, acredita-se que haja exposição por inalação, já que o ambiente de trabalho é caracterizado por uma alta contaminação de partículas em razão do número de aves e do seu constante movimento.

### 3.4 FATORES DE RISCO ASSOCIADOS À ERGONOMIA

As indústrias de abate de aves expõem os trabalhadores a fatores de risco relacionados à falta de ergonomia que podem levar a desenvolvimento de distúrbios musculoesqueléticos, assim como sintomas psicopatológicos. A Tabela 5 apresenta uma relação dos fatores de risco ergonômicos evidenciados nos artigos selecionados na revisão sistemática.

Tabela 5: Fatores de risco ergonômicos em Indústria de Abate de Aves.

<b>Fatores de risco ergonômicos</b>	<b>Referências</b>
Repetitividade	Cartwright <i>et al.</i> , 2012, 2014; Dias <i>et al.</i> , 2020, 2021; Grzywacz <i>et al.</i> , 2007, 2012; Musolin <i>et al.</i> , 2014; Musolin; Ramsey, 2018; Tirloni <i>et al.</i> , 2019, 2020
Carga pesada /esforço físico	Cartwright <i>et al.</i> , 2012, 2014; Musolin <i>et al.</i> , 2014; Musolin; Ramsey, 2018; Tirloni <i>et al.</i> , 2020; Waddell <i>et al.</i> , 2003
Posturas desfavoráveis	Dias <i>et al.</i> , 2020, 2021; Grzywacz <i>et al.</i> , 2007, 2012; Rosenbaum <i>et al.</i> , 2014; Tirloni <i>et al.</i> , 2020
Posturas estáticas / Carga isométrica	Barro <i>et al.</i> , 2015; Lipscomb <i>et al.</i> , 2007a, 2007b
Utilização de ferramentas manuais	Tirloni <i>et al.</i> , 2019
Uso de facas mal afiadas	Tirloni <i>et al.</i> , 2020; Waddell <i>et al.</i> , 2003
Uso de luvas	Tirloni <i>et al.</i> , 2018
Instalações, máquinas e ferramentas mal projetadas	Grzywacz <i>et al.</i> , 2012
Velocidade rápida da linha / Ritmo determinado pelas máquinas	Dias <i>et al.</i> , 2020, 2021; Rosenbaum <i>et al.</i> , 2014; Tirloni <i>et al.</i> , 2020
Jornadas longas	Schulz <i>et al.</i> , 2013
Trabalho noturno	Barro <i>et al.</i> , 2015
Pausas para descanso insuficientes ou mal distribuídos	Tirloni <i>et al.</i> , 2012, 2020
Falta de autonomia / Falta de controle sobre o trabalho	Grzywacz <i>et al.</i> , 2007, 2012; Rosenbaum <i>et al.</i> , 2014
Falta de variedade nas tarefas realizadas	Grzywacz <i>et al.</i> , 2007
Alta demanda psicológica	Grzywacz <i>et al.</i> , 2007, 2012; Rosenbaum <i>et al.</i> , 2014
Supervisão abusiva	Rosenbaum <i>et al.</i> , 2014
Condições perigosas de trabalho	Lipscomb <i>et al.</i> , 2007b
Falta de satisfação no trabalho	Lipscomb <i>et al.</i> , 2007b
Falta de comprometimento da empresa com segurança no trabalho	Grzywacz <i>et al.</i> , 2007, 2012

Fonte: Elaborada pelos autores.

As linhas de processamento de aves requerem dos trabalhadores períodos prolongados em pé (postura estática) (Barro *et al.*, 2015) com a realização de movimentos repetitivos (Cartwright *et al.*, 2012, 2014; Dias *et al.*, 2020, 2021; Grzywacz *et al.*, 2007, 2012; Musolin *et al.*, 2014; Musolin & Rampsey, 2018; Tirloni *et al.*, 2019, 2020). Os trabalhadores ainda precisam realizar um esforço físico vigoroso para o cumprimento de suas tarefas, com levantamento de cargas, pendura e rependura de aves, entre outros (Dias *et al.*, 2020). Os trabalhadores têm pouca oportunidade de exercer controle sobre como realizar as suas tarefas e possuem pouca variedade entre tarefas, o que está associado a uma maior carga psicológica percebida por esses trabalhadores (Grzywacz *et al.*, 2007). Em algumas empresas, os trabalhadores ainda enfrentam uma supervisão abusiva, em que o supervisor tem controle sobre o quanto o trabalhador ganha, benefícios concedidos, promoções,



atribuições no trabalho, assim como podem dificultar o trabalho realizado (Rosenbaum *et al.*, 2014).

O trabalho muitas vezes é realizado em posições desfavoráveis (Dias *et al.*, 2020, 2021; Grzywacz *et al.*, 2007, 2012; Rosenbaum *et al.*, 2014; Tirloni *et al.*, 2020). A concepção dos postos de trabalho das linhas de processamento de aves geralmente é pior do que postos de trabalho de outros segmentos produtivos (Grzywacz *et al.*, 2012). Trabalhadores alocados muito próximos uns dos outros acabam não se posicionando da melhor maneira para realizar os cortes ou o levantamento das cargas (Rosenbaum *et al.*, 2014).

A velocidade da linha e o ritmo de trabalho são outros fatores de risco para o aparecimento de distúrbios musculoesqueléticos e dor. A fadiga mental e física também pode levar a má postura e técnica, o que pode aumentar o estresse nos membros superiores (Rosenbaum *et al.*, 2014). O aumento no número de horas trabalhadas também está diretamente relacionado com o aumento de sintomas musculoesqueléticos nos trabalhadores (Schulz *et al.*, 2013), assim como a falta de concessão de pausas para descanso (Tirloni *et al.*, 2020) e o trabalho noturno também refletiu no aumento da dor musculoesquelética. O estudo de Barro *et al.* (2015) demonstrou que as trabalhadoras do sexo feminino que laboram no turno noturno apresentavam maior dor musculoesquelética nos membros inferiores. Os autores acreditam que esse aumento da dor musculoesquelética decorre da posição isostática adotada pelas trabalhadoras durante suas atividades laborais. Esta sobrecarga estática somada a um menor número de horas de sono pode levar a um menor tempo de recuperação dos danos causados por esta postura. Além disso, os trabalhadores noturnos estão expostos a alterações do ritmo circadiano que repercutem diretamente no controle hormonal, levando a déficits em outros sistemas do corpo como no caso o sistema musculoesquelético.

O uso de ferramentas manuais pelos trabalhadores também aumenta o risco de distúrbios musculoesqueléticos de membros superiores relacionados ao trabalho. Este risco é agravado com o uso de facas pouco afiadas, já que aumenta força na execução da tarefa para a maioria dos trabalhadores (Tirloni *et al.*, 2020).

O uso de luvas pelos trabalhadores também pode constituir um fator de risco à saúde dos trabalhadores. Segundo Tirloni *et al.* (2018), o uso de luvas mal ajustadas representa um fator de risco ergonômico, já que reduzem as condições de pega dos trabalhadores e, conseqüentemente, exigem um aumento da força muscular.

Segundo Lipscomb *et al.* (2007b), a exposição cumulativa a fatores intrínsecos à organização do trabalho, incluindo condições de trabalho perigosas e insatisfação no trabalho também foram associadas a sintomas e distúrbios musculoesqueléticos. Complementarmente, Grzywacz *et al.* (2007) verificaram que práticas de gerenciamento como baixo comprometimento com segurança no trabalho e supervisão abusiva dos trabalhadores estavam associados com risco de problemas musculoesqueléticos.

Já o estudo de Faoro *et al.* (2018) buscou identificar a associação da dor musculoesquelética relacionada ao trabalho em um frigorífico de aves com os distúrbios mentais comuns, como irritabilidade, fadiga, insônia, dificuldade de concentração, deficiência de memória, ansiedade e sintomas depressivos. Os autores encontraram associação significativa entre dor musculoesquelética e distúrbios mentais. A prevalência de dor musculoesquelética era duas vezes maior entre os participantes com distúrbios mentais comuns comparado com aqueles sem essa condição. O estudo também detectou uma maior prevalência de distúrbios mentais comuns entre as mulheres se comparadas com os homens, bem como uma alta prevalência de dor musculoesquelética na amostra (40,3%), principalmente para as mulheres (46,8%).

Hutz, Zanon e Brum Neto (2013) identificaram que o ambiente e as condições de trabalho nos abatedouros de aves afetam a saúde mental dos trabalhadores, os quais apresentam maiores níveis de depressão, ansiedade, desajuste psicossocial e vulnerabilidade. Os autores ainda concluíram que o setor de corte foi o que apresentou maiores índices de psicopatologias, seguido da recepção, evisceração, embalagem e do setor de congelamento. Já Lipscomb *et al.* (2007c) também realizaram estudo sobre a saúde mental em trabalhadoras de uma indústria de abate de aves, comparando com um grupo de controle de mulheres da mesma região que realizavam outros trabalhos. O estudo concluiu que a prevalência de sintomas

depressivos era 80% maior entre trabalhadores da indústria de abate de aves. A justificativa apresentada para a proporção epidêmica de sintomas depressivos na indústria de abate de aves foi a baixa condição econômica dessas trabalhadoras, bem como fatores relacionados às características da organização do trabalho como a alta demanda psicológica, baixo controle sobre o trabalho, baixo apoio social no trabalho, alta carga isométrica, altas demandas físicas, condições perigosas de trabalho, medo de perder o trabalho e descontentamento com o trabalho.

Quanto aos fatores de risco não relacionados ao trabalho, Lipscomb *et al.* (2007b) encontraram associação entre distúrbios musculoesqueléticos e idade, sintomas depressivos e medo de perder o trabalho. Posteriormente, Lipscomb *et al.* (2008), além de encontrarem associação entre distúrbios musculoesqueléticos e idade, sintomas depressivos e medo de perder o trabalho também identificaram associação com o sobrepeso.

Em razão da exposição aos fatores de risco ergonômicos, diversos estudos têm sido realizados para identificar os distúrbios musculoesqueléticos presentes na indústria de abate de aves (Tabela 6).

Tabela 6: Distúrbios musculoesqueléticos relacionados ao trabalho na indústria de abate de aves.

<b>Distúrbio musculoesquelético</b>	<b>Referências</b>
Síndrome do túnel do carpo	Cartwright <i>et al.</i> , 2012, 2014; Lipscomb <i>et al.</i> , 2008, 2007a, 2007b; Musolin <i>et al.</i> , 2014; Musolin; Ramsey, 2018
Epicondilite	Grzywacz <i>et al.</i> , 2012; Lipscomb <i>et al.</i> , 2008, 2007a, 2007b; Rosenbaum <i>et al.</i> , 2014
Síndrome do manguito rotador	Grzywacz <i>et al.</i> , 2012; Rosenbaum <i>et al.</i> , 2014
Lombalgia	Grzywacz <i>et al.</i> , 2012; Rosenbaum <i>et al.</i> , 2014
Tenossinovite	Lipscomb <i>et al.</i> , 2008, 2007b
Osteoartrite (artrose) da mão	Lipscomb <i>et al.</i> , 2007b
Capsulite adesiva (ombro congelado)	Lipscomb <i>et al.</i> , 2008, 2007b, 2007a
Dedo em gatilho	Lipscomb <i>et al.</i> , 2007b
Nódulos flexores dolorosos	Lipscomb <i>et al.</i> , 2008, 2007a, 2007b
Tendinites	Lipscomb <i>et al.</i> , 2008, 2007a, 2007b
Compressão do nervo ulnar	Lipscomb <i>et al.</i> , 2008, 2007a, 2007b

Fonte: Elaborada pelos autores.

O distúrbio musculoesquelético mais evidenciado nos estudos realizados em indústrias de abate de aves foi a síndrome do túnel do carpo. Musolin *et al.* (2014) verificaram uma prevalência de 42% de sujeitos que atendiam os critérios para



caracterização de síndrome do túnel do carpo. Entre os fatores de risco não ocupacionais, o estudo evidenciou uma maior prevalência significativa de síndrome do túnel do carpo em mulheres, diabéticos, obesos e pessoas mais velhas. Entre os fatores relacionados ao trabalho, foi observado que força e repetição estavam significativamente associadas com o desenvolvimento de síndrome do túnel do carpo, mesmo após realizado o ajuste para sexo, idade, índice de massa corporal e diabetes mellitus. Em outro estudo realizado por Musolin *et al.* (2018), 34% dos participantes atenderam os critérios definidos para caracterização de síndrome do túnel do carpo. Entre os fatores não ocupacionais, apenas verificou-se associação significativa entre obesidade e síndrome do túnel do carpo. Já entre os fatores ergonômicos relacionados ao trabalho, atividade manual e força foram relacionados como fatores de risco para síndrome do túnel do carpo.

No estudo de Cartwright *et al.* (2012), foi verificado que a prevalência de síndrome do túnel do carpo em trabalhadores da indústria de abate de aves era 2,51 maior comparada com outros trabalhadores manuais. Na avaliação dos indivíduos, 8,7% dos trabalhadores do abate de aves tinham síndrome do túnel do carpo definitiva, comparado com 4% dos trabalhadores do outro grupo. Ao utilizar parâmetros menos específicos, 59,2% dos indivíduos tenham síndrome do túnel do carpo definitiva ou possível, comparados com apenas 35% dos indivíduos do grupo de controle. Além disso, os autores concluíram que os trabalhadores de empacotamento, limpeza e resfriamento tinham uma tendência a terem menos síndrome do túnel do carpo que aqueles que realizavam tarefas mais repetitivas e extenuantes. Entre os fatores não ocupacionais, o estudo demonstrou que há um aumento do risco de síndrome do túnel do carpo conforme aumenta a idade e o índice de massa corporal do trabalhador. Cartwright *et al.* (2014) pesquisaram a incidência de síndrome do túnel do carpo em trabalhadores da indústria de abate de aves e em outros trabalhadores manuais que não tinham síndrome do túnel do carpo no início da coleta de dados. Como resultado do estudo, os autores concluíram que a incidência de síndrome do túnel do carpo após um ano era maior nos trabalhadores da indústria de abate de aves em relação aos trabalhadores de atividades não relacionada com as aves (19,8% versus 11,7%,  $p = 0,022$ ).



Rosenbaum *et al.* (2014) identificaram uma associação significativa entre síndrome do manguito rotador e lombalgia com idade, tarefa realizada na linha de produção e empregador, indicando que trabalhar no recebimento, pendura, sangria ou depenagem de aves aumenta o risco de síndrome do manguito rotador e lombalgia. Essas tarefas exigem que os trabalhadores façam constantemente movimentos acima do nível dos ombros, o que pode ser uma causa para síndrome do manguito rotador. O estudo também demonstrou que a empresa com maior incidência dessas doenças expunha os trabalhadores a maiores cargas de trabalho, exercia um controle maior das tarefas pelos supervisores e demandava mais psicologicamente os trabalhadores.

O estudo de Grzywacz *et al.* (2012) identificou diversos fatores de risco organizacionais associados com problemas musculoesqueléticos. Os autores observaram que para cada aumento de uma unidade no controle pelo empregado sobre o seu trabalho, as chances de identificação clínica de epicondilite e de problemas do manguito rotador diminuíram em 23% e 21%, respectivamente. Em relação à demanda psicológica, cada aumento de uma unidade na demanda psicológica foi associado a um aumento de 24% nas chances de ter um problema no manguito rotador e um aumento de 30% nas chances de ter dor lombar. Já as posturas desfavoráveis e movimentos repetitivos foram associados com o aumento de 29% a 34% nas chances de identificar epicondilite, síndrome do manguito rotador e lombalgia. Foi verificado também que indivíduos em empresas com baixo comprometimento com a segurança estavam 66% e 89% mais propensos a desenvolver síndrome do manguito rotador e problemas nas costas, respectivamente, do que os indivíduos em empresas com bom comprometimento com a segurança no trabalho.

Tirloni *et al.* (2019) verificaram que as mulheres trabalhadoras em frigoríficos de aves tinham 77% mais chance de sentir desconforto corporal do que os homens. Ainda, o risco de sentir desconforto corporal era 81% maior entre aqueles que realizavam tarefas repetitivas comparados com os que não realizavam, e 105% maior entre aqueles que sentiam frio, em relação aos que não sentiam frio. O estudo



também indicou que entre os trabalhadores que sentiam desconforto corporal, a maioria (57,1%) tomava medicamentos para dor.

### 3.6 MEDIDAS DE REDUÇÃO DE RISCOS

A diversidade dos fatores de risco a que estão expostos os trabalhadores nas indústrias de abate de aves tornam necessárias recomendações para diminuir seus efeitos na sua saúde. Esta revisão sistemática encontrou nos artigos incluídos propostas de medidas de redução da exposição dos trabalhadores à fatores de risco físicos-ambientais, biológicos e ergonômicos. Não foram encontradas sugestões para redução dos fatores de risco químico.

#### **3.6.1 Medidas de redução de riscos da exposição dos trabalhadores a fatores de risco físico-ambientais**

Algumas medidas foram propostas pelos autores incluídos na revisão para redução da exposição dos trabalhadores ao fator de risco físico-ambiental frio. Em relação a esse fator de risco, Tirloni *et al.* (2012) sugeriram que deve haver uma transição gradual entre o ambiente externo e o ambiente de trabalho, de forma que os trabalhadores tenham uma aclimatização adequada. Ademais, é essencial que seja verificado o impacto do ambiente na temperatura corporal do trabalhador, o que pode ser determinado por meio de uma avaliação termográfica. Esse método quantifica a temperatura de determinadas partes do corpo dos trabalhadores, não dependendo apenas das percepções subjetivas dos trabalhadores (Takeda *et al.*, 2018).

O fornecimento de luvas com isolamento térmico adequado e com bom ajuste à antropometria dos trabalhadores e à atividade realizada é outra medida necessária para redução dos efeitos ocasionados pelo frio à saúde do trabalhador. O equipamento de proteção também deve ser substituído quando o isolamento térmico passar a ser insuficiente (Tirloni *et al.*, 2019).



### **3.6.2 Medidas de redução de riscos da exposição dos trabalhadores a fatores de risco biológicos**

Medidas para avaliação e controle da exposição a fatores de risco biológicos também foram recomendadas pelos estudos incluídos nesta revisão sistemática.

O controle ocupacional de doenças como psitacose é bastante difícil já que as aves infectadas geralmente são assintomáticas, sendo abatidas de forma ocasional. Além disso, são raros os diagnósticos da doença em humanos. A utilização de equipamentos de proteção individual é uma importante forma de reduzir o risco. O uso de óculos de proteção reduz o risco de infecção por meio do contato direto com sangue e vísceras, e as máscaras de proteção respiratórias reduzem o risco de inalação de aerossóis (Williams *et al.*, 2013). Contudo, dificuldades podem ser enfrentadas na aceitação dos trabalhadores em relação ao uso do equipamento de proteção respiratória, já que as tarefas podem exigir intensa atividade física (Huneau-Salaün *et al.*, 2019). O uso de máscaras de proteção pode ser quente e desconfortável. Uma solução para esse problema pode ser a implementação de equipamentos de ar condicionado nas áreas de produção (Williams *et al.*, 2013).

Deschuyffeleer *et al.* (2012) sugeriram diversas outras medidas de prevenção da psitacose. Segundo os autores ventilação e limpeza são as duas medidas de proteção coletiva mais importantes. A ventilação natural ou mecânica deve ser suficiente para prevenir a acumulação de aerossóis e contaminação cruzada entre os diferentes setores. A limpeza deve ser diária por pessoal treinado, seguindo procedimentos específicos, com registro das atividades. Instruções e equipamentos adequados devem estar disponíveis. Os sistemas de exaustão e ventilação devem ser inspecionados e limpos. Os resíduos devem ser coletados, estocados e descartados de forma segura e especial, evitando acesso ao público. Procedimentos de primeiros socorros e números de emergência devem estar disponíveis e serem continuamente avaliados, ajustados e organizados. O material e primeiros socorros deve estar disponível no local de trabalho e os trabalhadores devem receber treinamentos sobre o assunto. As empresas também devem providenciar as seguintes medidas de prevenção coletiva: sinalização de segurança e avisos;

procedimentos de controle de pestes; procedimentos de acesso; monitoramento da exposição; e atualização regular de todas as instruções e procedimentos.

Deschuyffeleer *et al.* (2012) também citaram medidas de prevenção individuais a serem adotadas para diminuir a exposição dos trabalhadores a *Chlamydia psittaci*. A higiene das mãos deve ser realizada em instalações sanitárias apropriadas. Equipamentos de proteção individual devem ser fornecidos, possuindo o certificado de aprovação adequado. Entre os equipamentos de proteção individual relacionados estão: macacão antipoeira, roupa a prova d'água, luvas, botas de borracha, sapatilhas descartáveis, óculos de proteção, touca descartável. Os autores ainda recomendam que os equipamentos de proteção individual nunca sejam utilizados fora do local de trabalho e que sejam trocados regularmente. Quanto aos equipamentos de proteção respiratória, eles devem ser adaptados ao trabalho e ao trabalhador, sendo do tipo PFF2/ N95, ou preferencialmente PFF3/ N99. Máscaras cirúrgicas não são recomendadas por não serem eficientes. Tanto os equipamentos de proteção individual, quanto os de proteção respiratória devem ser armazenados em local apropriado. Os empregadores devem ainda disponibilizar vestiários aos trabalhadores para a troca de roupas e devem ainda proibir fumar, aplicar maquiagens, manusear lentes de contato, armazenar comida e mascar chicletes no local de trabalho.

Por fim, Deschuyffeleer *et al.* (2012) afirmaram que medidas como o uso de antibióticos nas aves para eliminar *Chlamydia psittaci* e mecanização de tarefas com maior exposição dos trabalhadores a riscos biológicos podem ser implementadas, mas ambas têm limitações e não eliminam todo o risco. Portanto, ventilação, limpeza, higiene das mãos e utilização de equipamentos de proteção individual e respiratórios devem ser implementados ao máximo possível para prevenir inúmeros agentes biológicos, inclusive *Chlamydia psittaci*.

Ainda quanto às medidas de redução da exposição aos fatores de risco biológicos, Huneau-Salün *et al.* (2019) propuseram medidas de redução de geração de poeiras antes da pendura por meio do uso de sistema de atordoamento a gás. No estudo foi observado que as indústrias de abates de aves equipadas com sistema de atordoamento a gás tinham menores concentrações de poeira no ambiente em

relação às empresas que adotavam sistema tradicional de atordoamento elétrico após pendura. Quando o atordoamento a gás é realizado, a pendura é realizada com as aves inconscientes, o que diminui a liberação de partículas das penas pela inexistência de movimentos corporais.

### 3.6.3 Medidas de redução de riscos da exposição dos trabalhadores a fatores de ergonômicos

Com relação à exposição dos trabalhadores a fatores de risco ergonômicos, diversas medidas foram propostas pelos autores de forma a diminuir o risco de desenvolvimento de distúrbios musculoesqueléticos. A Tabela 7 traz a relação das medidas sugeridas pelos autores dos artigos incluídos nesta revisão sistemática.

Tabela 7: Medidas de redução da exposição dos trabalhadores à fatores de risco ergonômicos.

Medidas de redução da exposição a fatores de risco ergonômicos	Referências
Implementar de um programa ergonômico	Quandt <i>et al.</i> , 2006
Modificar práticas de gerenciamento e alterar como os trabalhos são projetados e executados	Grzywacz <i>et al.</i> , 2007
Instituir vigilância médica dos trabalhadores para distúrbios musculoesqueléticos	Musolin <i>et al.</i> , 2014; Musolin; Ramsey, 2018
Realizar exames médicos de forma rotineira	Quandt <i>et al.</i> , 2006
Promover a notificação precoce das doenças/lesões	Rosenbaum <i>et al.</i> , 2014
Informar os trabalhadores sobre os riscos ocupacionais e sobre medidas para proteger sua saúde	Tirloni <i>et al.</i> , 2019
Diminuir a velocidade da linha de produção	Dias <i>et al.</i> , 2020; Grzywacz <i>et al.</i> , 2007; Lipscomb <i>et al.</i> , 2008; Rosenbaum <i>et al.</i> , 2014; Tirloni <i>et al.</i> , 2012, 2019
Aumentar o número de trabalhadores	Dias <i>et al.</i> , 2020; Tirloni <i>et al.</i> , 2019
Adotar pausas distribuídas ao longo da jornada de trabalho	Barro <i>et al.</i> , 2015; Cartwright <i>et al.</i> , 2014; Dias <i>et al.</i> , 2021; Tirloni <i>et al.</i> , 2012
Reduzir a jornada de trabalho	Tirloni <i>et al.</i> , 2019
Não permitir a realização de horas extras	Tirloni <i>et al.</i> , 2019
Planejar troca frequente de posição durante a jornada de trabalho	Barro <i>et al.</i> , 2015
Implementar um programa de exercícios no local de trabalho	Barro <i>et al.</i> , 2015
Evitar táticas de supervisão abusivas e coercitivas	Grzywacz <i>et al.</i> , 2007
Permitir somente o uso de facas afiadas	Tirloni <i>et al.</i> , 2012, 2020
Treinar os trabalhadores sobre afiação das ferramentas	Tirloni <i>et al.</i> , 2012
Automatizar ou semiautomatizar tarefas de desossa	Musolin <i>et al.</i> , 2014
Quantificar as variáveis que podem representar fatores de risco associados aos distúrbios musculoesqueléticos	Waddell <i>et al.</i> , 2003
Implementar rodízios de trabalho entre tarefas com diferentes requisitos biomecânicos	Cartwright <i>et al.</i> , 2012; Dias <i>et al.</i> , 2020; Grzywacz <i>et al.</i> , 2007; Musolin <i>et al.</i> ,

Quandt *et al.* (2006) sugeriram que as empresas de abate de aves implementem um programa com diretrizes ergonômicas para reduzir a incidência de distúrbios musculoesqueléticos. Já Grzywacz *et al.* (2007) recomendaram modificações nas práticas de gerenciamento e mudanças em como os trabalhos são projetados e executados podem melhorar a saúde dos trabalhadores.

A prevenção e tratamento dos distúrbios musculoesqueléticos enfrenta barreiras nas empresas, já que nem sempre os trabalhadores relatam seus sintomas pelo medo de perderem o trabalho (Lipscomb *et al.*, 2007a). Por isso é necessário que os empregadores tenham programas de vigilância médica dos trabalhadores (Musolin *et al.*, 2014; Musolin; Ramsey, 2018), com a realização de exames médicos periódicos (Quandt *et al.*, 2006) e monitoramento da saúde dos trabalhadores (Musolin *et al.*, 2014; Musolin; Ramsey, 2018). O programa de vigilância médica deve também determinar a efetividade da prevenção da exposição e estratégias de gerenciamento médico (Musolin *et al.*, 2014; Musolin; Ramsey, 2018). Os trabalhadores também devem ser informados sobre os fatores de risco de desenvolvimento de distúrbios musculoesqueléticos e instruídos sobre medidas para proteger sua saúde dessa exposição (Tirloni *et al.*, 2019).

No que diz respeito à gestão, táticas de supervisão abusiva e coercitiva devem ser evitadas. A redução da velocidade da linha de produção de forma a diminuir a sobrecarga psicológica e a repetitividade de movimentos é outra medida que pode reduzir o risco de desenvolvimento de distúrbios musculoesqueléticos (Grzywacz *et al.*, 2007). Essa medida pode ser substituída pelo aumento do número de trabalhadores de forma a melhor distribuir a carga de trabalho (Dias *et al.*, 2020; Tirloni *et al.*, 2019).

Outra medida a ser utilizada para redução do risco de desenvolvimento de distúrbios musculoesqueléticos é a adoção de pausas distribuídas ao longo da jornada de trabalho (Barro *et al.*, 2015; Cartwright *et al.*, 2014; Dias *et al.*, 2021; Tirloni *et al.*, 2012). Dias *et al.* (2021) realizaram um estudo comparando diferentes

esquemas de distribuição de pausas na jornada de trabalho e concluíram que a realização de 6 pausas de 10 minutos é melhor que a realização de 3 pausas de 20 minutos para reduzir o risco de desenvolvimento de distúrbio musculoesquelético de membros superiores relacionados ao trabalho. Quanto ao número de horas trabalhadas, Tirloni *et al.* (2019) recomendaram que as empresas devem diminuir a jornada dos trabalhadores para reduzir a exposição aos riscos nas indústrias de abate de aves, assim como não permitir a realização de horas extras.

Para a redução da dor musculoesquelética entre os trabalhadores no turno da noite, principalmente acarretada pela prolongada postura em pé, Barro *et al.* (2015) recomendaram a troca frequente de posição durante a jornada de trabalho e a implementação de pausas. Outra recomendação apresentada foi a implementação de um programa de exercícios nos trabalhos envolvendo alongamentos e exercícios de relaxamento.

Uma estratégia de baixo custo de implementação usada para prevenir distúrbios musculoesqueléticos é a realização de rodízios de trabalhos entre tarefas com diferentes níveis de exposição e demandas ocupacionais (Cartwright *et al.*, 2012; Dias *et al.*, 2020; Grzywacz *et al.*, 2007; Musolin *et al.*, 2014; Tirloni *et al.*, 2012). O estudo realizado por Dias *et al.* (2020) observou que a realização de rodízios de trabalho entre duas ou três tarefas, geralmente, repetitivas, com intervalos menores que uma hora, reduzem o risco de desenvolvimento musculoesqueléticos. No entanto, há um desafio na implementação de rodízios de trabalho nas indústrias de abate de aves, já que a maioria das tarefas são repetitivas e requerem intenso movimento de membros superiores. Além disso, algumas limitações são enfrentadas quando da elaboração do plano de rodízio de trabalho, tais como aspectos de higiene sanitária específicos dos setores e diferenças entre as remunerações entre os empregados de diferentes setores. Inclusive, no estudo de Lipscomb *et al.* (2008), a implementação de rodízios não obteve resultados satisfatórios como fator protetivo dos trabalhadores, talvez pelo fato de as outras áreas de trabalho também terem alta exposição a fatores de risco ergonômicos.

Quanto às ferramentas utilizadas, as facas para o corte das aves devem ser afiadas para reduzir os esforços requeridos para realização das tarefas de corte

(Tirloni *et al.*, 2012, 2020). Além disso, os trabalhadores devem receber treinamento adequado sobre a afiação das ferramentas (Tirloni *et al.*, 2012), bem como sobre o seu manuseio, a importância das pausas, e uso de equipamentos de proteção individual para proteção. Outra medida a ser adotada para reduzir a exposição dos trabalhadores aos riscos do uso de ferramentas de corte é automatizar ou semiautomatizar algumas tarefas de desossa (Musolin *et al.*, 2014).

A quantificação de variáveis que podem representar fatores de risco associados aos distúrbios musculoesqueléticos é outra medida que pode auxiliar na redução dos fatores de risco ergonômicos. Waddell *et al.* (2003) propuseram uma forma de quantificar as variáveis que representam fatores de risco associados à síndrome do túnel do carpo em setor de corte de frigorífico de aves. O Ergonomic Work Assessment System (EWAS) foi projetado para registrar simultaneamente as forças da faca, atividade eletromiográfica (flexores e extensores do antebraço) e dados goniométricos (flexão e extensão do punho). O conhecimento das tarefas descritas quantitativamente pode permitir que as empresas projetem melhores programas de rodízio de seus desossadores.

Por fim, a substituição do sistema de atordoamento elétrico das aves após a pendura pelo sistema de atordoamento a gás antes da pendura é uma medida que reduz o esforço físico empregado pelos trabalhadores desse posto de trabalho. Quando o atordoamento a gás é aplicado, as aves são penduradas inconscientes, evitando o movimento das asas ou da cabeça, o que torna a atividade de pendura menos exaustiva se comparada com aquela realizada com as aves se debatendo (Huneau-Salaün *et al.*, 2019).

#### **4 DISCUSSÃO E CONCLUSÃO**

Esta revisão sistemática tentou abranger os diversos fatores de risco existentes nas indústrias de abate de aves, bem como relacioná-los com seus efeitos na saúde dos trabalhadores. Além disso, esta revisão buscou relacionar medidas que as empresas poderiam adotar para reduzir os riscos aos trabalhadores.



É importante destacar que diversos tipos de estudo foram encontrados na literatura. A grande maioria apresentava dados relacionados aos problemas musculoesqueléticos desenvolvidos pelos trabalhadores, principalmente distúrbios nos membros superiores, cervical e lombar. É um consenso entre os autores que o trabalho realizado em indústrias de abate de aves é repetitivo, com posturas desfavoráveis e ritmo intenso determinado pela linha de produção. O frio é ainda um fator adicional que predispõe o surgimento de distúrbios musculoesqueléticos. Assim, o trabalho em frigorífico de aves pode acarretar doenças, desconfortos corporais e dor, acometendo mais trabalhadores do sexo feminino que masculino (Barro *et al.*, 2015; Musolin *et al.*, 2014; Tirloni *et al.*, 2018, 2019).

O distúrbio musculoesquelético mais evidenciado nos artigos selecionados foi a síndrome do túnel do carpo. Sete dos artigos selecionados mencionou que empregados da indústria de abate de aves apresentavam sintomas de síndrome do túnel do carpo. Inclusive, quatro artigos tiveram como objeto de pesquisa exclusivamente tal distúrbio. Os estudos de Cartwright *et al.* (2012), Musolin *et al.*, (2014), e Musolin e Ramsey (2018) tiveram como objetivo determinar a prevalência de síndrome do túnel do carpo entre trabalhadores de indústrias de abate de aves. Os resultados desses estudos demonstram que 59,2%, 42%, 34% dos trabalhadores desse segmento industrial, respectivamente, apresentavam evidências de síndrome do túnel do carpo, o que sugere que as medidas de prevenção e controle dos riscos adotadas estão muito aquém do adequado e acarretaram o adoecimento de parte significativa da mão de obra empregada.

Em relação aos fatores de risco biológicos, cabe ressaltar os estudos de Williams *et al.* (2013), Dickx *et al.* (2010), Felini *et al.*(2012), Wadepohl *et al.* (2020), You *et al.* (2016), Mulders *et al.* (2010), Paba *et al.* (2014) e Viegas *et al.* (2015) apontam que as tarefas no início da linha em contato com aves vivas, sangue e vísceras, como recepção das aves, pendura, abate, depenagem e evisceração são aquelas que expõem os trabalhadores a maiores riscos biológicos.

Entre as zoonoses encontradas nesta revisão sistemática a mais pesquisada foi a psitacose. Foram encontrados três artigos tratando especificamente desta doença (Deschuyffeeler *et al.*, 2012; Dickx *et al.*, 2010; Williams *et al.*, 2013).

Conforme Kozdrún CzekaJ e Stys (2015), psitacose é a zoonose mais perigosa entre aquelas causadas por bactérias de aves, o que seria uma justificativa para conduzir mais trabalhos sobre o assunto. Ainda, segundo Kozdrún, CzekaJ e Stys (2015), *Campylobacter* e *Salmonella* seriam outras bactérias encontradas em aves que causam doenças gastrointestinais em humanos. No entanto, não foram encontrados estudos sobre salmoneloses em trabalhadores de indústrias de abate de aves, o que nos permite a levantar duas hipóteses para essa ausência: a rota de infecção de *Salmonella* ocorre principalmente por meio da ingestão de carne de aves e ovos; e as medidas sanitárias adotadas nessas indústrias estão sendo efetivas em combater esta infecção nos trabalhadores.

É necessário ainda destacar que não foram incluídos artigos identificando zoonoses virais, como gripe aviária, em trabalhadores de indústrias de abate de aves. Conforme Kozdrún, CzekaJ e Stys (2015), a gripe aviária é uma doença das aves e aparece na população humana em locais com pouca higiene e prolongado contato com aves infectadas por suas secreções e excreções. Desde 1997, os subtipos de influenza H5N1 e H9N2 têm causado doenças respiratórias em humanos, particularmente aqueles com exposição ocupacional (Katz, 2003). Portanto, em que se pese não terem sido mencionados nos resultados desta revisão de literatura os riscos relacionados à gripe aviária, o potencial desses vírus de ameaçarem a saúde dos trabalhadores não podem ser ignorados. Ainda, quanto aos sintomas respiratórios, em que se pese esta revisão sistemática ter encontrado estudos relacionando esse problema de saúde com fatores de risco químicos e biológicos, cabe ressaltar que a exposição ao frio é outro fator que pode agravar esses sintomas. Respirar ar frio causa mudanças fisiológicas nas vias respiratórias, aumentando a excreção de muco, espirros, tosse e acarretando falta de ar. É por isso que o frio está relacionado a doenças como asma, obstrução pulmonar crônica e rinorréia (Mäkinen; Hassi, 2009).

Em relação à exposição dos trabalhadores a fatores físicos ambientais, cabe ressaltar que o resultado da revisão sistemática não apontou a existência dos fatores de risco ruído e vibração nas indústrias de abate de aves, muito embora sejam reconhecidos na literatura. Nesse sentido, cabe mencionar a revisão realizada por



Harmse, Engelbrecht e Bekker (2016), a qual identificou a existência desses dois fatores de risco nas indústrias de abate de aves. Segundo os autores, o fator de risco ruído está relacionado à perda auditiva, hipertensão, infertilidade e distúrbios menstruais. Já a vibração, está relacionada à síndrome de Raynaud e a distúrbios musculoesqueléticos. Contudo, a revisão de Harmse, Engelbrecht e Bekker (2016) faz referência a artigos anteriores a 2003 (ano definido no protocolo desta revisão sistemática) e que não eram exclusivos em empresas de abate e processamento de aves. Assim, parece haver poucas pesquisas atuais na literatura sobre ruído e vibração nesse setor, o que pode denotar lacunas em relação a estes fatores físicos-ambientais.

Quanto às limitações dessa revisão sistemática, é importante ressaltar que as informações sobre doenças relacionadas ao trabalho e fatores de risco na indústria de abate de aves são dispersas e fragmentadas, e não levam em conta as disparidades das condições e tecnologias de produção entre os diferentes países. Portanto, não se pode generalizar que os mesmos problemas de saúde sejam encontrados igualmente em todas as indústrias de abate de aves. Além disso, os estudos utilizam terminologias distintas para assuntos semelhantes, o que gera uma confusão no entendimento do contexto produtivo.

Cabe ainda destacar que esta revisão buscou resultados relacionados diretamente com as tarefas de abate de aves. No entanto, atividades auxiliares da indústria de abate de aves, como laboratórios, estações de tratamento de água, plantas de criação de aves, também acarretam doenças ocupacionais nos trabalhadores e devem ser objeto de estudo específico.

## REFERÊNCIAS

- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PROTEÍNA ANIMAL. **Relatório Anual 2023**. Disponível em: < <https://abpa-br.org/wp-content/uploads/2023/04/Relatorio-Anual-2023.pdf> > Acesso em: 15 ago. 2023.
- BARRO, D; OLINTO, M. T. A.; MACAGNAN, J. B. A.; HENN, R. L., PATTUSSI, M. P.; FAORO, M. W.; GARCEZ; A. S., PANIZ, V.M. Job characteristics and

musculoskeletal pain among shift workers of a poultry processing plant in Southern Brazil. **Journal of Occupational Health**, v. 57, p. 448–456, 2015.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho.** Diário Oficial da União. Rio de Janeiro, RJ, 1943. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=%C3%89%20adotada%20no%20territ%C3%B3rio%20nacional,ou%20presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20remunerados](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm#:~:text=%C3%89%20adotada%20no%20territ%C3%B3rio%20nacional,ou%20presta%C3%A7%C3%A3o%20de%20servi%C3%A7os%20remunerados)> Acesso em 07 de mai. 2024.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 de jul. 1991. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)> Acesso em 07 de mai. 2024.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria MTE nº 1.065, de 1º de julho de 2024. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 36 -Segurança e Saúde no Trabalho nas Organizações de Abate e Processamento de Carnes e Derivados.** Diário Oficial da União, Brasília, DF, 02 de julho. 2024. Disponível em: <<https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-mte-n-1.065-de-1-de-julho-de-2024-569302550>> Acesso em 16 de set. 2024.

\_\_\_\_\_. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria SEPRT nº 6.734, de 09 de março de 2020.** Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - PCMSO. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 13 de mar. 2020 . Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-07-atualizada-2022.pdf>> Acesso em 07 de mai. 2024.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Previdência. **Anuário Estatístico da Previdência Social – AEPS.** 2022. Disponível em: <[https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/copy\\_of\\_onlinte-aeps-2022-/aeps-2021](https://www.gov.br/previdencia/pt-br/assuntos/previdencia-social/arquivos/copy_of_onlinte-aeps-2022-/aeps-2021)> . Acesso em: 14 set. 2024.

\_\_\_\_\_. Ministério do Trabalho e Emprego. **Painel de Informações do Novo CAGED.** 2023. Disponível em: <<https://app.powerbi.com/view?r=eyJrJoiNWl5NWl0ODEtYmZiYy00Mjg3LTkzNWUtY2UyYjIwMDE1YWI2liwidCI6IjNIYzkyOTY5LTVhNTU0NGYxOC04YWM5LWVmOThmYmFmYTk3OCJ9&pageName=ReportSectionb52b07ec3b5f3ac6c749>> . Acesso em: 15 ago. 2023a.

CARTWRIGHT, M. S. ; WALKER, F. O.; BLOCKER, J. N.; SCHULZ, M. R.; ARCURY, T. A.; GRZYWACZ, J. G.; MORA, D.; CHEN, H.; MARIN, A. J.; QUANDT, S. A. The prevalence of carpal tunnel syndrome in latino poultry-processing workers and other latino manual workers. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 54, n. 2, p. 198–201, 2012.

CARTWRIGHT, M. S.; WALKER, F. O.; NEWMAN, J. C.; SCHULZ, M. R.; ARCURY, T. A.; GRZYWACZ, J. G.; MORA, D. C.; CHEN, H.; EATON, B.; QUANDT, SARA A.

One-year incidence of carpal tunnel syndrome in Latino poultry processing workers and other Latino manual workers. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 57, n. 3, p. 362–369, 2014.

COUTO DA SILVA, S. L. **Sistemática para Gestão Epidemiológica de dados em Saúde e Segurança do Trabalho (SiGESST)**. Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2020.

DESCHUYFFELEER, T. P.; TYBERGHIEN, L. F.; DICKX, V. L.; GEENS, T.; SAELEN, J.M.; VANROMPAY, D. C.; BRAECKMAN, L. A. Risk assessment and management of chlamydia psittaci in poultry processing plants. **Annals of Occupational Hygiene**, v. 56, n. 3, p. 340–349, 2012.

DIAS, N. F.; TIRLONI, A. S.; DOS REIS, D. C.; MORO, A. R. P. Risk of slaughterhouse workers developing work-related musculoskeletal disorders in different organizational working conditions. **International Journal of Industrial Ergonomics**, v. 76, n. June 2019, 2020.

DIAS, N. F.; TIRLONI, A. S.; DOS REIS, D. C.; MORO, A. R. P. The effect of different work-rest schedules on ergonomic risk in poultry slaughterhouse workers. **Work**, v. 69, n. 1, p. 215–223, 2021.

DICKX, V.; GEENS, T.; DESCHUYFFELEER T.; TYBERGHIEN, L.; HARKINEZHAD, T.; BEECKMAN, D.S.; BRAECKMAN, L.; VANROMPAY, D. *Chlamydoiphila psittaci* zoonotic risk assessment in a chicken and turkey slaughterhouse. **Journal of Clinical Microbiology**, v. 48, n. 9, p. 3244–3250, 2010.

DRESCH, A.; LACERDA, D. P.; ANTUNES, J. A. V. Design science research: A method for science and technology advancement. **Springer International Publishing**, 2015.

ELLSTRÖM, P.; HANSSON, I.; SÖDERSTRÖM, C.; ENGVALL, E. O.; RAUTELIN, H. A prospective follow-up study on transmission of campylobacter from poultry to abattoir workers. **Foodborne Pathogens and Disease**, v. 11, n. 9, p. 684–688, 2014.

FAORO, M.; OLINTO, M. T. A.; PANIZ, V. M. V.; MACAGNAN, J.; HENN, R. L.; GARCEZ, A.; PATTUSSI, M. P. Work-related musculoskeletal pain and its association with common mental disorders among employees of a poultry producing company in Southern Brazil. **Revista Brasileira de Medicina do Trabalho**, v. 16, n. 2, p. 136–144, 2018.

FELINI, M.; PREACELY, N.; SHAH N, CHRISTOPHER A.; SARDA, V.; ELFARAMAWI, M.; SALL, M.; BANGARA, S.; GANDHI, S.; JOHNSON, E. S. A case-cohort study of lung cancer in poultry and control workers: Occupational findings. **Occupational and Environmental Medicine**, v. 69, n. 3, p. 191–197, 2012.

GRZYWACZ, J. G.; ARCURY, T.A.; MARÍN, A.; CARRILLO, L.; COATES, M. L.; BURKE, B.; QUANDT, S. A. The organization of work: Implications for injury and illness among immigrant latino poultry-processing workers. **Archives of Environmental and Occupational Health**, v. 62, n. 1, p. 19–26, 2007.

GRZYWACZ, J. G.; ARCURY, T. A.; MORA, D. ANDERSON, A. M.; CHEN, H.; ROSENBAUM, D. A.; SCHULZ, M. R.; QUANDT, SARA A. Work organization and musculoskeletal health: Clinical findings from immigrant latino poultry processing and other manual workers. **Journal of Occupational and Environmental Medicine**, v. 54, n. 8, p. 995–1001, 2012.

GÜTHS, S.; SANTOS, V. A.; TAKEDA, F. REIS, D. C. MORO, A. R. P. Body temperature monitoring system for slaughterhouse workers. Advances in Intelligent Systems and Computing. In: **Advances in Human Factors, Software, and Systems Engineering: Proceedings of the AHFE 2017 International Conference on Human Factors, Software, and Systems Engineering, July 17-21, 2017, The Westin Bonaventure Hotel, Los Angeles, California, USA 8**. Springer International Publishing, 2018. p. 96-105.

HARMSE, J. L.; ENGELBRECHT, J. C.; BEKKER, J. L. The Impact of Physical and Ergonomic Hazards on Poultry Abattoir Processing Workers: A Review. **International Journal of Environmental Research and Public Health** v. 13, n. 2, p. 197, 2016.

HUNEAU-SALAÜN, A.; PUTERFLAM, J.; BALAINE, L.; GALLIOT, P.; LE BOUQUIN, S. Exposure to inhalable dust of workers shackling birds frequently exceeds occupational exposure level in abattoirs in Western France. **British Poultry Science**, v. 60, n. 4, p. 472–477, 2019.

HUTZ, C. S.; ZANON, C.; BRUM NETO, H. Adverse working conditions and mental illness in poultry slaughterhouses in southern Brazil. **Psicologia: Reflexao e Critica**, v. 26, n. 2, p. 296–304, 2013.

JOHNSON, E. S.; FARAMAWI, M.; CHEDJIEU, I. P.; DELONGCHAMP, R.; CHOI K. M.; SHEN, T. **Excess lung cancer occurrence in poultry plants. Occupational risk factors: Findings for oncogenic viruses exposure and other occupational exposures**. Environmental Research, v. 167, n. June, p. 393–410, 2018.

KATZ, J. M. **The impact of avian influenza viruses on public health**. Avian Diseases, v. 47, n. SPEC. ISS., p. 914–920, 2003.

KING, B. S.; PAGE, E.H.; MUELLER, C.A.; DOLLBERG, D. D.; GOMEZ, K. E.; WARREN, A. M. **Eye and respiratory symptoms in poultry processing workers exposed to chlorine by-products**. American Journal of Industrial Medicine, v. 49, n. 2, p. 119–126, 2006.

KOUTSOS, T. M.; MENEXES, G. C.; DORDAS, C. A. An efficient framework for conducting systematic literature reviews in agricultural sciences. **Science of the Total Environment journal**. v. 682, p. 106-117, 2019.

KOZDRUŃ, W.; CZEKAJ, H.; STYŠ, N. **Avian zoonoses - A review**. Bulletin of the Veterinary Institute in Pulawy, v. 59, n. 2, p. 171–178, 2015.

LIPSCOMB, H.; KUCERA, K.; EPLING, C.; DEMENT, J. **Upper extremity musculoskeletal symptoms and disorders among a cohort of women employed in poultry processing**. American Journal of Industrial Medicine, v. 51, n. 1, p. 24–36, 2008.

LIPSCOMB, H. J.; DEMENT, J. M.; EPLING, C. A.; GAYNES, B. N.; MCDONALD, M. A.; SCHOENFISCH, A. L. **Depressive symptoms among working women in rural North Carolina: A comparison of women in poultry processing and other low-wage jobs**. *International Journal of Law and Psychiatry*, v. 30, n. 4–5, p. 284–298, 2007c.

LIPSCOMB, H. J.; MCDONALD, M. A.; DEMENT, J. M.; SCHOENFISCH, A. L.; EPLING, C. A. **Are we failing vulnerable workers? the case of black women in poultry processing in rural North Carolina**. *New Solutions*, v. 17, n. 1, p. 17–40, 2007b.

LIPSCOMB, H. J.; EPLING, C. A.; POMPEII, L. A.; DEMENT, J. M. **Musculoskeletal symptoms among poultry processing workers and a community comparison group: Black women in low-wage jobs in the rural South**. *American Journal of Industrial Medicine*, v. 50, n. 5, p. 327–338, 2007a.

MÄKINEN, T. M.; HASSI, J. **Health problems in cold work**. *Industrial Health*, v. 47, n. 3, p. 207–220, 2009.

MULDERS, M. N.; HAENEN, A. P.J.; GEENEN, P. L.; VESSEUR, P. C.; POLDERVAART, E. S.; BOSCH, T.; HUIJSDENS, X. W.; HENGEVELD, P. D.; DAM-DEISZ, W. D.C.; GRAAT, E. A.M.; MEVIUS, D.; VOSS, A.; VAN DE GIESSEN, A. W. **Prevalence of livestock-associated MRSA in broiler flocks and risk factors for slaughterhouse personnel in the Netherlands**. *Epidemiology and Infection*, v. 138, n. 5, p. 743–755, 2010.

MUSOLIN, K.; RAMSEY, J. G.; WASSELL, J. T.; HARD, D. L. **Prevalence of carpal tunnel syndrome among employees at a poultry processing plant**. *Applied Ergonomics*, v. 45, n. 6, p. 1377–1383, 2014.

MUSOLIN, K. M.; RAMSEY, J. G. **Carpal tunnel syndrome prevalence: an evaluation of workers at a raw poultry processing plant**. *International Journal of Occupational and Environmental Health*, v. 23, n. 4, p. 282–290, 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **The Prevention of Occupational Diseases**. 2013. Disponível em <<https://www.ilo.org/publications/prevention-occupational-diseases>> Acesso em: 14 set. 2024.

PABA, E.; CHIOMINTO, A.; MARCELLONI, A. M.; PROIETTO, A. R.; SISTO, R. Exposure to airborne culturable microorganisms and endotoxin in two italian poultry slaughterhouses. **Journal of Occupational and Environmental Hygiene**, v. 11, n. 7, p. 469–478, 2014.

PAGE, M. J.; MCKENZIE, J. E.; BOSSUYT, P. M.; BOUTRON, I.; HOFFMANN, T. C.; MULROW, C. D.; SHAMSEER, L.; TETZLAFF, J. M.; AKL, E. A.; BRENNAN, S. E.; CHOU, R.; GLANVILLE, J.; GRIMSHAW, J. M.; HRÓBJARTSSON, A.; LALU, M. M.; LI, T.; LODER, E. W.; MAYO-WILSON, E.; MCDONALD, S.; MCGUINNESS, L. A.; STEWART, L. A.; THOMAS, J.; TRICCO, A. C.; WELCH, V. A.; WHITING, P.; MOHER, D. The PRISMA 2020 statement: An updated guideline for reporting systematic reviews. **International Journal of Surgery**, v. 88, n. March, 2021.

PICHARDO-GEISINGER, R.; MUÑOZ-ALI, D.; ARCURY, T. A.; BLOCKER, J. N.; GRZYWACZ, J. G.; MORA, D. C.; CHEN, H.; SCHULZ, M. R.; FELDMAN, S. R.; QUANDT, S. A. Dermatologist-diagnosed skin diseases among immigrant Latino poultry processors and other manual workers in North Carolina, USA. **International Journal of Dermatology**, v. 52, n. 11, p. 1342–1348, 2013.

QUANDT, S. A.; GRZYWACZ, J. G.; MARÍN, A.; CARRILLO, L.; COATES, M. L.; BURKE, B.; ARCURY, T. A. Illnesses and injuries reported by Latino poultry workers in western North Carolina. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 49, n. 5, p. 343–351, 2006.

QUANDT, S. A. SCHULZ, M. R.; FELDMAN, S. R.; VALLEJOS, Q.; MARÍN, A.; CARRILLO, L.; ARCURY, T. A. Dermatological illnesses of immigrant poultry-processing workers in North Carolina. **Archives of Environmental and Occupational Health**, v. 60, n. 3, p. 165–169, 2005.

ROSENBAUM, D. A.; MORA, D. C.; ARCURY, T. A.; CHEN, H.; QUANDT, S. A. Employer Differences in Upper-Body Musculoskeletal Disorders and Pain Among Immigrant Latino Poultry Processing Workers. **Journal of Agromedicine**, v. 19, n. 4, p. 384–394, 2014.

SCHULZ, M. R.; GRZYWACZ, J. G.; CHEN, H.; MORA, D. C.; ARCURY, T. A.; MARÍN, A. J.; MIRABELLI, M.A C.; QUANDT, S. A. Upper body musculoskeletal symptoms of Latino poultry processing workers and a comparison group of Latino manual workers. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 56, n. 2, p. 197–205, 2013.

TAKEDA, F.; MERINO, E. A. D.; MERINO, G. S. A. D.; MORO, A. R. P.; DIAS, N. F. Avaliação dos indicadores de acidentes de trabalho como proposta de intervenções ergonômicas em um abatedouro de frangos. **Produção Online**, v. 16, n. 1, p. 182, 2016.

TAKEDA, F.; MORO, A. R. P.; BRESCIANI, S. A. T.; MARTINS, W. V. Revisão Sistemática Integrativa: Ergonomia e Saúde Ocupacional em Atividades com Exposição a Baixas Temperaturas em Abatedouro de Frangos. In: **XII - Encontro de Engenharia de Produção Agroindustrial, 20-22 de nov. de 2018, Campo de Mourão, Paraná, Brasil**, 2018.

TAKEDA, F.; MORO, A.; MARTINS, N. Thermographic images to measure health risks of workers exposed to artificially refrigerated environments. **Revista Brasileira de Ciencia Avicola**, v. 20, n. 2, p. 245–254, 2018.

TIRLONI, A. S.; DOS REIS, D. C.; BORGATTO, A. F.; MORO, A. R. P. Association between perception of bodily discomfort and individual and work organisational factors in Brazilian slaughterhouse workers: a cross-sectional study. **BMJ open**, v. 9, n. 2, p. e022824, 2019.

TIRLONI, A. S.; DOS REIS, D. C.; DOS SANTOS, J. B.; REIS, P. F.; BARBOSA, A.; MORO, A. R. P. Body discomfort in poultry slaughterhouse workers. **Work**, v. 41, n. SUPPL.1, p. 2420–2425, 2012.

TIRLONI, A. S.; DOS REIS, D. C.; DOS SANTOS, J. B.; REIS, P. F.; BARBOSA, A.; MORO, A. R. P. The use of personal protective equipment: Finger temperatures and

thermal sensation of workers' exposure to cold environment. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 15, n. 11, 2018.

TIRLONI, A. S. DOS REIS, D. C. TIRLONI, S. F. MORO, A. R. P. Exertion perception when performing cutting tasks in poultry slaughterhouses: Risk assessment of developing musculoskeletal disorders. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 17, n. 24, p. 1–15, 2020.

VIEGAS, S.; VEIGA, L.; ALMEIDA, A.; DOS SANTOS, M.; CAROLINO, E.; VIEGAS, C. Occupational Exposure to Aflatoxin B1 in a Portuguese Poultry Slaughterhouse. **Annals of Occupational Hygiene**, v. 60, n. 2, p. 176–183, 2015.

WADEPOHL, K. et al. Association of intestinal colonization of ESBL-producing Enterobacteriaceae in poultry slaughterhouse workers with occupational exposure-A German pilot study. **PLoS ONE**, v. 15, n. 6, p. 1–12, 2020.

WILLIAMS, C. J.; SILLIS, M.; FEARNE, V.; PEZZOLI, L.; BEASLEY, G.; BRACEBRIDGE, S.; REACHER, M.; NAIR, P. Risk exposures for human ornithosis in a poultry processing plant modified by use of personal protective equipment: An analytical outbreak study. **Epidemiology and Infection**, v. 141, n. 9, p. 1965–1974, 2013.

YOU, Y.; LEAHY, K.; RESNICK, C.; HOWARD, T.; CARROLL, K. C.; SILBERGELD, E. K. Exposure to pathogens among workers in a poultry slaughter and processing plant. **American Journal of Industrial Medicine**, v. 59, n. 6, p. 453–464, 1 jun. 2016.

## **WORKERS EXPOSURE IN THE POULTRY PROCESSING INDUSTRY TO RISK FACTORS AND ITS HEALTH EFFECTS: A SYSTEMATIC LITERATURE REVIEW**

### **ABSTRACT**

The poultry processing industry generates many jobs worldwide. However, the activities carried out in this industry are related to the development of musculoskeletal, respiratory, dermatological, and mental diseases. This article aims to identify the risk factors that workers are exposed to in the poultry processing industry and the health consequences. Furthermore, we seek to identify prevention measures to be implemented to reduce damage to workers' health. To accomplish its objective, a systematic literature review was carried out based on the Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyses (PRISMA) review protocol. In total, 39 articles published between 2003 and 2022 were selected. As a result, it was possible to conclude that poultry processing workers are exposed to physical-environmental, chemical, biological, ergonomic and psychosocial risk factors. Among the health problems encountered, it is possible to hypothermia, onychomycosis, psittacosis, campylobacteriosis, respiratory symptoms, depression, and musculoskeletal disorders. In addition, to mitigate these health problems for workers, several prevention



measures were listed that companies can implement, especially those related to the prevention of musculoskeletal disorders.

**Keywords:** poultry processing industry, risk factors, health problems for workers, prevention measures.



# AÇÕES DA INSPEÇÃO LABORAL CONTRA O TRABALHO INFANTIL NO BRASIL (2017-2023)

Emerson Victor Hugo Costa de Sá<sup>1</sup>

**Sumário.** 1. Introdução. 2. Papel da inspeção laboral no combate ao trabalho infantil. 3. Definição e enfrentamento ao trabalho infantil no Brasil. 4. Resultados da fiscalização do trabalho infantil (2017-2023). 5. Trabalho infantil: entre discursos e fatos. 6. Articulação interinstitucional e intersetorial. 7. Conclusão. Referências.

## RESUMO:

O estudo discute o papel da fiscalização do trabalho no combate ao trabalho infantil e as estratégias de enfrentamento ao trabalho precoce no Brasil. Utilizando técnicas bibliográficas e documentais, o texto aborda as experiências e perspectivas de atuação da Inspeção do Trabalho. O trabalho apresenta os resultados das fiscalizações realizadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, entre 2017 e 2023, voltadas à eliminação do trabalho infantil: 6.593 fiscalizações, com o afastamento de 13.096 crianças e adolescentes. É discutido o perfil das vítimas em situação de trabalho precoce: pessoas de 14 a 17 anos (81,0%), do gênero masculino (78,5%), atuando em atividades econômicas de comércio, reparação de veículos e motocicletas (27,2%); 20,3% dos casos envolveram as piores formas de trabalho infantil, com destaque para o trabalho ao ar livre, sem proteção adequada. Por fim, o estudo propõe estratégias para fortalecer a defesa dos direitos de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil, como a reposição de cargos na auditoria-fiscal do trabalho, o funcionamento contínuo do Grupo Móvel de Combate ao Trabalho Infantil, a atuação interinstitucional e o encaminhamento prioritário de vítimas acima de 14 anos para a aprendizagem profissional.

**Palavras-chave:** Inspeção do Trabalho. Trabalho infantil. Aprendizagem profissional.

## 1 INTRODUÇÃO

O trabalho infantil é uma problemática social que persiste em diversos setores da economia brasileira, apesar dos avanços normativos e das políticas públicas

---

<sup>1</sup> Doutor em Direitos Humanos pela Universidade Federal do Pará – UFPA. Auditor-Fiscal do Trabalho na Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT, do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. Professor na Faculdade de Direito da Universidade Federal do Amazonas – UFAM.



voltadas à sua erradicação. A atuação da inspeção do trabalho assume importância fundamental no monitoramento e na eliminação das situações de labor precoce.

Tendo isso em vista, este estudo discute o papel da fiscalização laboral no combate ao trabalho infantil e as estratégias de enfrentamento ao labor precoce no Brasil. Partindo de uma abordagem bibliográfica e documental, o texto aborda as experiências e perspectivas de atuação da Inspeção do Trabalho no país.

A partir de uma perspectiva de análise estatística descritiva, são apresentados os resultados das fiscalizações realizadas pela Secretaria de Inspeção do Trabalho, de 2017 a 2023, com foco no afastamento de crianças e adolescentes das atividades laborais. Além disso, discute-se o perfil das vítimas em situação de trabalho infantil, destacando aspectos como faixa etária, gênero e as piores formas de exploração.

Com isso, busca-se verificar a relevância de estratégias de fortalecimento da defesa dos direitos de crianças e adolescentes em condição de trabalho precoce, tendo em vista as atribuições a cargo da auditoria-fiscal do trabalho, no sentido do enfrentamento ao labor precoce e do estímulo à aprendizagem profissional.

## **2 PAPEL DA INSPEÇÃO LABORAL NO COMBATE AO TRABALHO INFANTIL**

A fiscalização do trabalho infantil é uma das atribuições a cargo dos agentes da inspeção do trabalho no Brasil. Trata-se de atividade desempenhada por integrantes de carreira de Estado reconhecida no artigo 21, inciso XXIV, da Constituição da República (Brasil, 1988) e na Convenção n. 129 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, além de outros documentos e normativas. A inspeção do trabalho, como é internacionalmente conhecida, será aqui também referida como fiscalização ou auditoria-fiscal do trabalho.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua – PNADC 2016 apontou a existência de 2,5 milhões de crianças e adolescentes de cinco a dezessete anos de idade em situação de trabalho. A PNADC 2019, por sua vez, apontou a redução desse contingente para 1,8 milhões. Os anos seguintes apresentaram elevação na quantidade de crianças e adolescentes sujeitas ao labor precoce, conforme PNADC 2022.

Desse público, aproximadamente 1,5 milhões de pessoas têm idade compatível com aprendizagem profissional (80,0%). Ou seja, são adolescentes de 14 a 17 anos em situação de trabalho infantil, mas que poderiam ocupar uma vaga de aprendiz, o que permitiria a substituição de uma situação laboral proibida para uma condição protegida.

A referência aos números justifica-se em razão da necessidade de compreender a dimensão do problema. No entanto, mais do que números, sabe-se que a prioridade é a educação e o direito fundamental de não trabalhar, previstos no artigo 7º, inciso XXXIII, e no artigo 227 do texto constitucional (Brasil, 1988). Esse nível de compreensão é fundamental, mas, para quem deseja trabalhar ou se profissionalizar, ou já trabalha de modo informal ou inseguro, o contrato de aprendizagem concretiza o direito fundamental à profissionalização.

Este estudo objetiva discutir o trabalho infantil a partir da atuação da fiscalização do trabalho no enfrentamento do problema. Para tanto, inicialmente são apresentados a definição e o contexto do combate ao trabalho infantil no Brasil. Depois, são expostos os números da fiscalização no país quanto ao aspecto em destaque. Por fim, analisam-se as inverdades contidas em discursos que são difundidos no meio social sobre a realidade do trabalho infantil.

Quanto ao método, são combinadas referências bibliográficas e documentais, no emprego de dados estatísticos e discussões teóricas. Para tanto, foram coletados, sistematizados e analisados dados estatísticos da Inspeção do Trabalho no Brasil, oriundos do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil<sup>2</sup>.

As ações de fiscalização se iniciam com a identificação da situação de trabalho, passam pelo afastamento dessa condição e envolvem a autuação do responsável identificado, documento que dá início a um processo administrativo e pode resultar em aplicação de multa ao responsável. Além da repressão, busca-se a sustentabilidade da atuação, mediante a articulação interseccional para a promoção de direitos e da proteção social (Enit, 2021).

Os setores econômicos alcançados por essas fiscalizações são estratégicos, em razão da maior incidência: feiras livres, comércio ambulante, lixões, cemitérios,

---

<sup>2</sup> Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil. Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 7 jun. 2024.

oficinas mecânicas e lava-jato. Essas atividades reúnem apenas alguns dos 93 itens que estão na lista das piores formas. O esforço para atender esse público também envolve a participação do serviço social, educacional e de outros agentes da rede de proteção, até que a situação da criança ou do adolescente seja amenizada ou revertida.

A fiscalização, isoladamente, jamais resolverá esse problema, assim como tão somente o ministério público, o conselho tutelar ou qualquer outro órgão componente do Sistema de Garantia de Direitos. É uma tarefa coletiva, que compete a todos.

A família, o Estado e a sociedade são corresponsáveis e devem buscar a efetividade do direito fundamental de não trabalhar, de profissionalização de adolescentes e jovens, e de proteção contra a exploração do trabalho infantil. Essa é a conclusão que decorre da leitura do artigo 227 da Constituição da República (Brasil, 1988).

Também existe a preocupação em proteger quem está trabalhando dentro das possibilidades legais, como os aprendizes. Em casos de violação de direitos, a postura da fiscalização compreende a notificação para correção da irregularidade, a autuação e o encaminhamento da situação à procuradoria do trabalho, para as providências que forem necessárias, o que compreende até mesmo a judicialização.

Quanto aos adolescentes, existe o foco no combate ao trabalho infantil e na garantia do labor protegido, que envolve a inclusão de adolescentes com idade a partir de catorze anos. A inspeção laboral busca o encaminhamento de egressos do trabalho infantil para a aprendizagem profissional, desde que haja o interesse do adolescente encontrado naquela condição.

A inserção de aprendizes no mercado de trabalho também envolve a sensibilização dos empregadores e das instituições formadoras, para que sejam oportunizadas as vagas para esse público prioritário (Sá; Souza; Correa, 2021). Um dos argumentos consiste no entendimento de que o estímulo à contratação de aprendizes implica em redução do trabalho infantil e da evasão escolar (Souza; Carvalho, 2018).

Uma iniciativa importante para melhorar as quantidades de fiscalizações e de afastamentos de crianças e adolescentes em situações de trabalho proibido consiste no Grupo Móvel de Combate ao Trabalho Infantil – GMTI. As ações são

desenvolvidas de forma sistemática nas diferentes regiões do país, mas essa configuração não se encontra em funcionamento constante dentro da estrutura da Inspeção do Trabalho.

O funcionamento do GMTI não afasta, mas complementa as atividades realizadas nos estados. As atividades desse grupo móvel específico são relevantes, pois as equipes de fiscalização reúnem agentes de inspeção oriundos das diferentes localidades do país, com atuação e conhecimento aplicado no enfrentamento ao labor precoce, e se faz necessária quanto ao apoio às ações nas unidades regionais. Por isso, é importante que o grupo móvel funcione regularmente, assim como ocorre com o Grupo Especial de Fiscalização Móvel – GEFM, que combate as práticas análogas às de escravo (Sá; Cunha; Jacob, 2022).

Seguindo essa exposição inicial a respeito da realidade e das possibilidades de atuação da inspeção laboral, apresenta-se, adiante, a definição de trabalho infantil e a contextualização dos esforços de enfrentamento a essa problemática no Brasil.

### **3 DEFINIÇÃO E ENFRENTAMENTO AO TRABALHO INFANTIL NO BRASIL**

De acordo com a legislação brasileira, o trabalho infantil é caracterizado pela exploração do trabalho de crianças e adolescentes abaixo da idade mínima permitida, que é de 14 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos. Essa prática é considerada uma violação dos direitos fundamentais da infância e da adolescência, com graves implicações para o desenvolvimento físico, psicológico e social dos indivíduos.

No Brasil, o combate ao trabalho infantil envolve um conjunto de ações e políticas públicas implementadas por diferentes atores governamentais e da sociedade civil. Essa agenda de enfrentamento se pauta na promoção e na defesa dos direitos da criança e do adolescente, conforme preconizado pelo Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) e pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Nesse contexto, a fiscalização laboral exerce um papel fundamental na identificação e na erradicação das situações de trabalho precoce, atuando de forma articulada com outros órgãos e instituições. Essa atuação da inspeção do trabalho é

o foco central do presente estudo, que busca analisar seus resultados e estratégias no enfrentamento ao trabalho infantil no Brasil.

Em termos gerais, o trabalho infantil envolve uma realidade presente em muitos municípios brasileiros. É uma situação que compreende, notadamente, a exposição de crianças e adolescentes a variadas formas de violências, que podem ou não deixar marcas visíveis, a exemplo de doenças, acidentes e mortes no trabalho, ou mesmo a submissão às diferentes modalidades de assédio e exploração da condição de vulnerabilidade.

Para que a ideia de trabalho precoce não dependa exclusivamente da percepção individual, é importante começar pela conceituação.

Utiliza-se a definição de trabalho infantil elaborada pela Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil – CONAETI, organismo composto por representantes do poder público, empregadores, trabalhadores, sociedade civil organizada e organismos internacionais. Esse coletivo tem como fim a implementação das disposições da Convenção n. 138 e da Convenção n. 182 da OIT, e a elaboração e acompanhamento da execução do Plano Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil.

Conforme o terceiro plano nacional, considera-se trabalho infantil a “atividade econômica ou de sobrevivência com ou sem a finalidade de lucro, remunerada ou não, realizada antes da idade mínima” (Brasil, 2019). É um conceito abrangente, que compreende o desenvolvimento de uma atividade econômica, mas também a exposição a condições como a mendicância, o manuseio de malabares, o trabalho doméstico, a exploração sexual e o aliciamento pelo tráfico de drogas.

Além disso, pode ou não haver uma remuneração atribuída em razão do trabalho desempenhado, e a atividade pode ou não ter o intuito de lucro. Esse caráter genérico da definição permite o alcance de todas as formas de trabalho que não devem ser exigidos da criança e do adolescente. Um conceito mais restrito não viabilizaria esse grau de proteção.

Existe outro ponto importante nessa definição, consistente na identificação da idade mínima para determinada atividade. Significa dizer que não há uma só idade mínima, pois o piso etário varia a depender do trabalho e das condições laborais. A definição da idade mínima demanda a observância das limitações constantes no

artigo 7º, inciso XXXIII, da Constituição (Brasil, 1988), nos artigos 402 a 405 da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT (Brasil, 1943) e nos artigos 60 a 69 do Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (Brasil, 1990).

A proibição trabalho infantil alcança pessoas com menos de dezoito anos de idade em determinadas situações. De início, tem-se a vedação ao trabalho noturno. A proibição também alcança o trabalho perigoso, que gera risco imediato à vida e à saúde, como a atividade de frentista de posto de gasolina; insalubre, que afeta a saúde de modo mediato, como a atividade hospitalar; e penoso, que ainda não possui regulamentação no Brasil. Essas vedações também alcançam as atividades previstas no Decreto n. 6.481 (Brasil, 2008), a Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil – Lista TIP, que será tratada com detalhes adiante.

A regra é que aos dezesseis anos de idade a pessoa pode trabalhar. Porém, a atividade não pode consistir em trabalho noturno, perigoso, penoso, insalubre, que prejudique a formação e o desenvolvimento físico, psíquico, moral, social, ou que não permita a frequência à escola. Nesses casos, a idade mínima passa a ser considerada como dezoito anos.

Observa-se, portanto, que a indicação da idade mínima para o trabalho demanda uma análise de contexto. Pode-se pensar no trabalho como atendente em um bar, por exemplo, que não configura, necessariamente, labor noturno, perigoso, insalubre ou penoso, mas prejudica a formação e o desenvolvimento do infante. Em uma outra situação, o trabalho de uma adolescente de dezesseis anos de idade em um escritório, em um primeiro momento, não se encaixa nas limitações apontadas, mas, se o deslocamento demanda um tempo significativo a ponto de prejudicar a frequência escolar, o quadro muda de figura e o trabalho passa a ser contraindicado, vedado, em razão do contexto prejudicial ao acesso ao ensino básico.

Além disso, há proibição de todo e qualquer trabalho abaixo de dezesseis anos de idade. Então, a contratação a título de estágio demanda ao menos essa idade. A contratação como celetista é perfeitamente viável a partir dos dezesseis anos, desde que não configure alguma das vedações acima indicadas para quem tem menos de dezoito anos. Existe, ainda, a possibilidade de contratação na modalidade de aprendizagem, desde os quatorze anos.



A definição da idade mínima para o trabalho varia a depender do contexto e da forma de contratação. Essa análise deve considerar, sobretudo, se o labor configura alguma das piores formas de trabalho infantil, que constam no Decreto 6.481 (Brasil, 2008). Essa regulamentação atende à indicação constante na Convenção n. 182 da OIT, criada com o fim de complementar a Convenção n. 138 da OIT, que versa sobre a idade mínima para o trabalho. Esse decreto possui como anexo a lista com 93 atividades que são proibidas para crianças e adolescentes, ou seja, para quem tem menos de dezoito anos de idade.

Depois da abordagem teórica e normativa a respeito da problemática, promove-se a exposição e a discussão dos principais resultados das ações de fiscalização do trabalho infantil.

#### **4 RESULTADOS DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL (2017-2023)**

Os números da fiscalização do trabalho infantil referidos adiante decorrem da consolidação de dados, que compreende o período de 2017 a 2023, realizada pela Secretaria de Inspeção do Trabalho – SIT do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE.

No período analisado, foram realizadas 6.593 fiscalizações voltadas à eliminação do trabalho infantil em todo o país. Essas ações de inspeção resultaram no afastamento de 13.096 crianças e adolescentes das atividades laborais.

O perfil das vítimas em situação de trabalho infantil evidencia que 81,0% tinham entre 14 e 17 anos de idade, sendo a maioria do gênero masculino (78,5%). As atividades econômicas com maior incidência de casos foram o comércio, a reparação de veículos automotores e motocicletas, com 27,2% dos registros.

Destaca-se ainda que 20,3% das situações fiscalizadas foram enquadradas como as piores formas de trabalho infantil, com ênfase para o trabalho ao ar livre, sem a devida proteção contra exposição a riscos como radiação solar, chuva e frio (4,7% dos casos).

Esses dados revelam a persistência do trabalho precoce em determinados setores da economia brasileira, reforçando a importância da atuação contínua e

efetiva da inspeção do trabalho no combate a essa grave violação dos direitos de crianças e adolescentes.

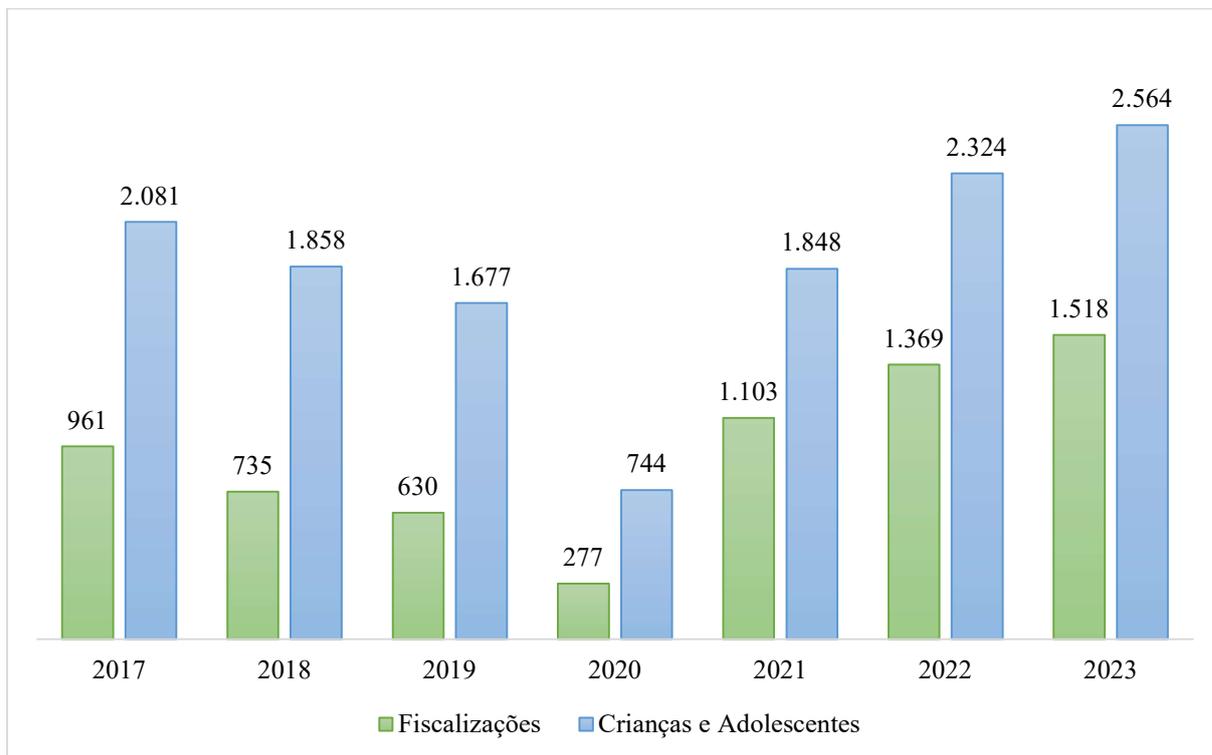
Se o último quantitativo estimado de crianças e adolescentes de cinco a dezessete anos consiste em 1,8 milhões, os números expostos indicam que estamos distantes da meta de erradicação das formas de trabalho infantil até 2025, e da imediata eliminação das piores formas, conforme previsto no item 8.7 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas – ONU.

A análise das quantidades de fiscalizações de trabalho infantil e de crianças e adolescentes afastadas ao longo do período analisado (Figura 1) apontam o aumento dos números absolutos nos últimos três anos.

A redução observada em 2020 deve-se às restrições ao trabalho da fiscalização decorrente da pandemia, em razão da necessidade de proteção do público de fiscais de grupos de risco. No entanto, essa realidade está distante do que se evidenciou no período pandêmico: a maior exposição de crianças e adolescentes aos diferentes tipos de trabalho infantil, sobretudo em situações invisibilizadas, como o labor no ambiente doméstico.



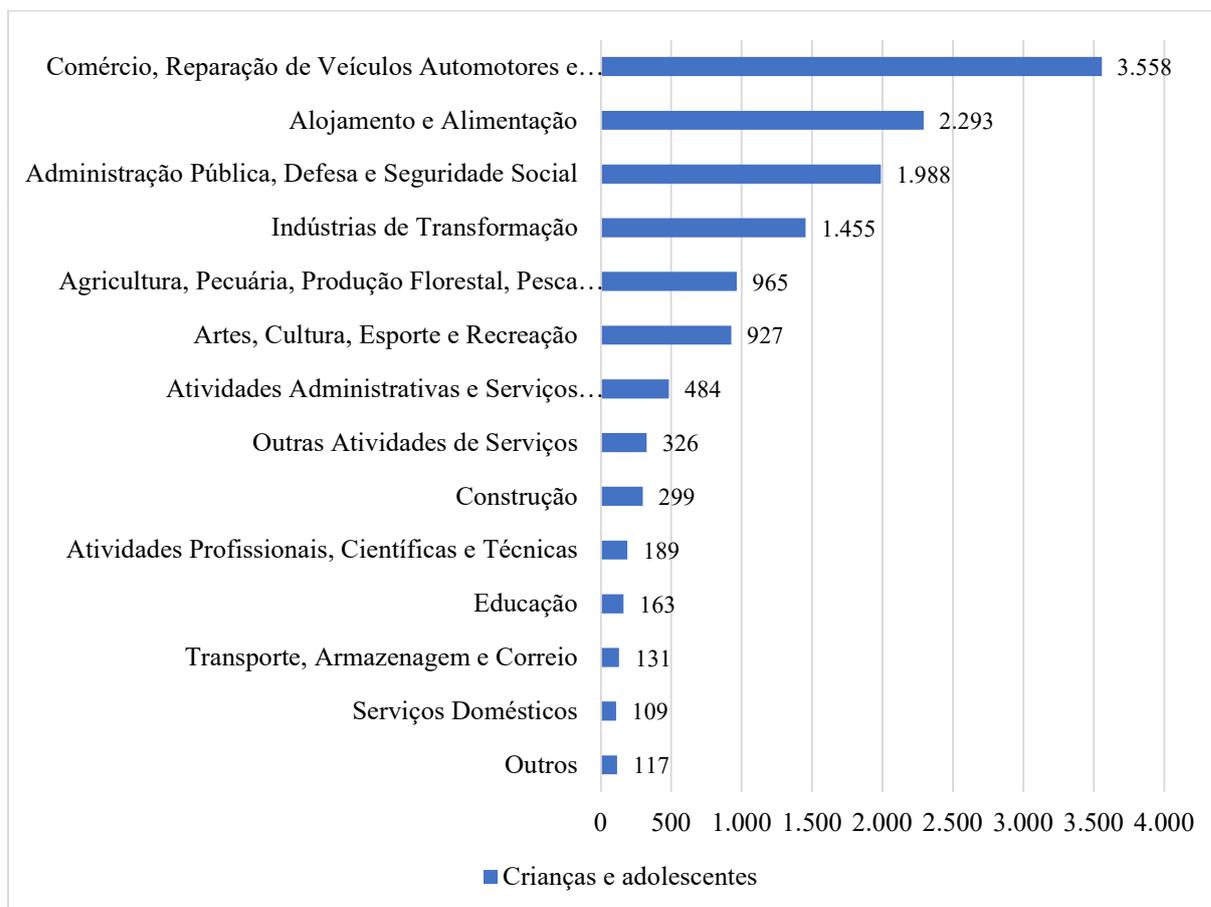
**Figura 2** – Quantidade de fiscalizações de trabalho infantil com identificação de labor precoce e quantidade de afastamentos de crianças e adolescentes em tais condições (2017-2023).



**Fonte:** Elaborado com base em dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.

Os maiores quantitativos de crianças e adolescentes afastados do trabalho infantil conforme a seção da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (Figura 2) revelam a concentração em atividades de comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas (27,2%). Outra seção que se destaca abrange o público relacionado ao labor em atividades de alojamento e à alimentação (17,5%).

**Figura 3** – Quantidade de crianças e adolescentes afastados do trabalho infantil conforme a seção da Classificação Nacional de Atividades Econômicas – CNAE (2017-2023).



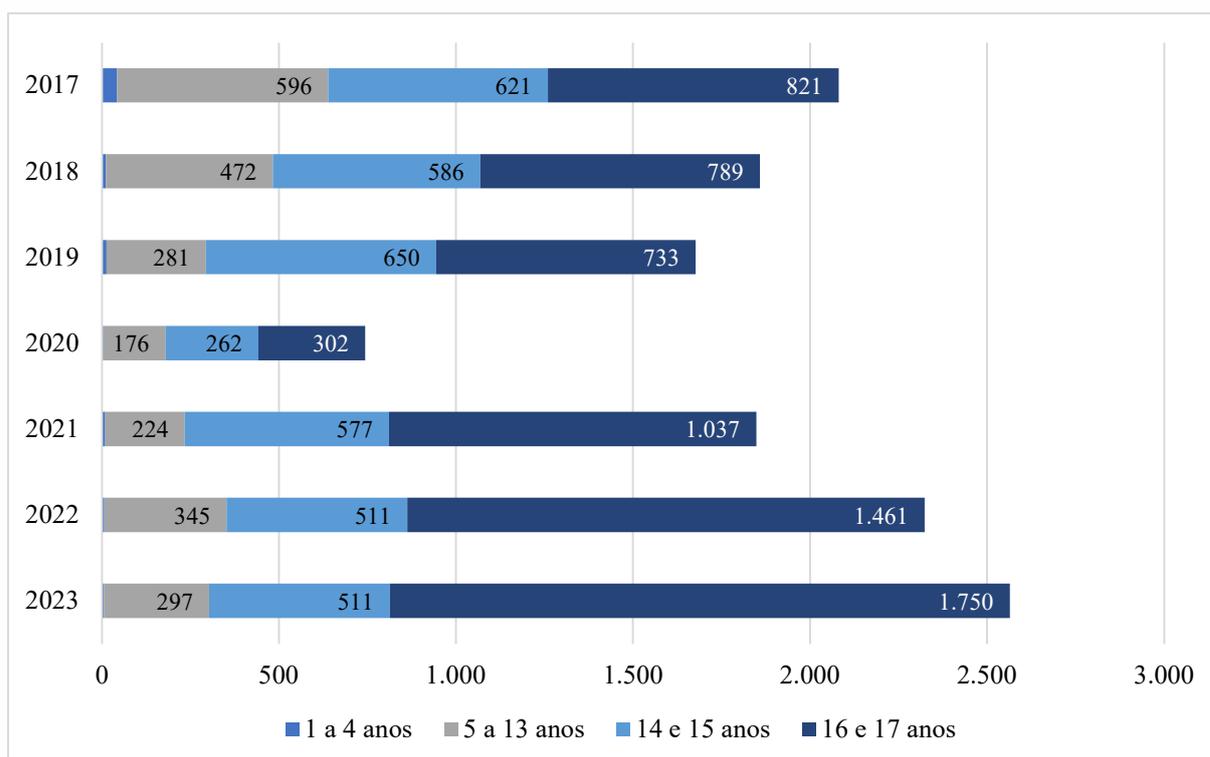
**Fonte:** Elaborado com base em dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.

As faixas etárias mais representativas nos afastamentos de crianças e adolescentes do trabalho infantil (Figura 3) consistem no público com idade de 16 ou 17 anos (52,6%) e com 14 ou 15 anos (28,4%). Significa exatamente o público compatível com a aprendizagem profissional, que corresponde à principal política pública brasileira de profissionalização de adolescentes e de ingresso no mercado de trabalho.

Considerando a cota mínima de 5% dos quadros de vínculos empregatícios considerados componentes da base de cálculo da cota de aprendizagem (por exclusão legal, não são contabilizados cargos que exijam nível técnico ou superior, além daqueles próprios de direção ou chefia), ainda há margem para potencializar a quantidade de contratos de aprendizes no país.

Como a reserva de vagas para aprendizes pode chegar a 15% da quantidade de cargos contemplados na base de cálculo da cota, o potencial da aprendizagem ultrapassa o patamar de 2 milhões de contratações, o que é suficiente para afastar todos os adolescentes em situação proibida de trabalho infantil e direcioná-los para formas protegidas de trabalho, representadas pelo programa de aprendizagem profissional.

**Figura 4** – Faixa etária das crianças e adolescentes afastadas do trabalho infantil (2017-2023).

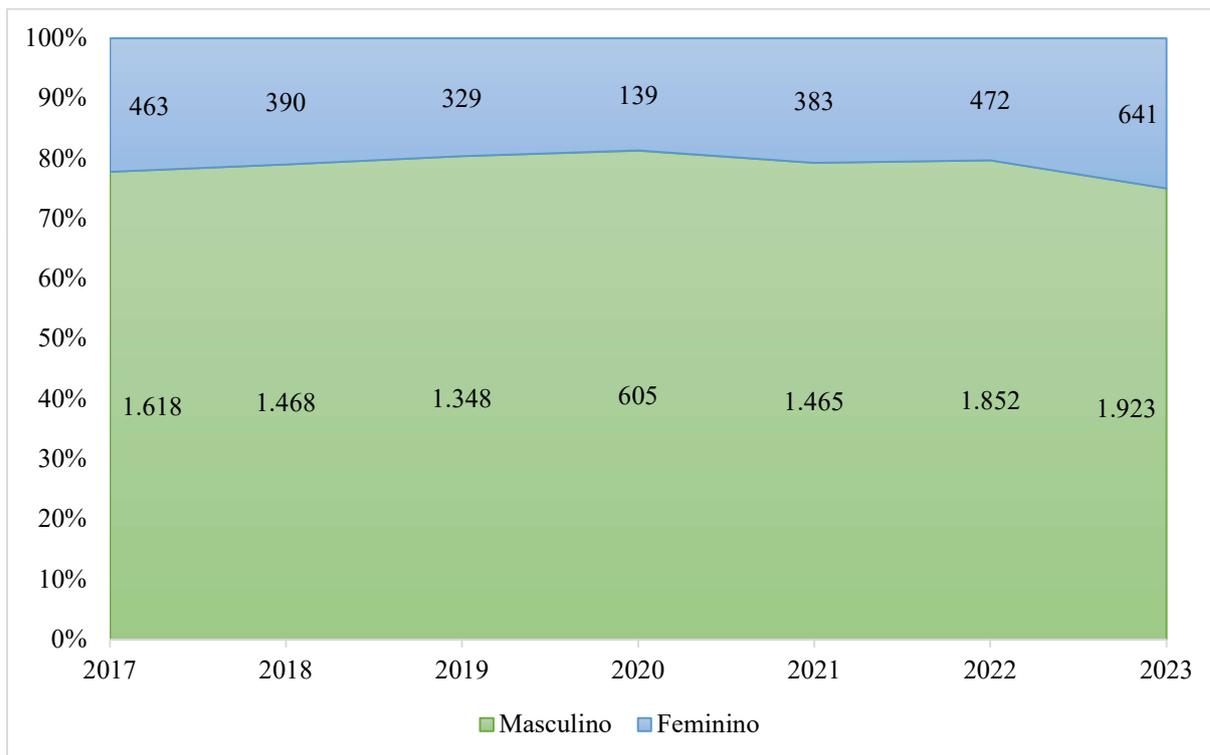


**Fonte:** Elaborado com base em dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.

O gênero masculino é mais frequente dentre crianças e adolescentes encontradas em situação de trabalho infantil pela fiscalização do trabalho (78,5%). A proporção mantém-se praticamente fixa ao longo do período analisado (Figura 4).



**Figura 5** – Gênero das crianças e adolescentes afastadas do trabalho infantil (2017-2023).



**Fonte:** Elaborado com base em dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.

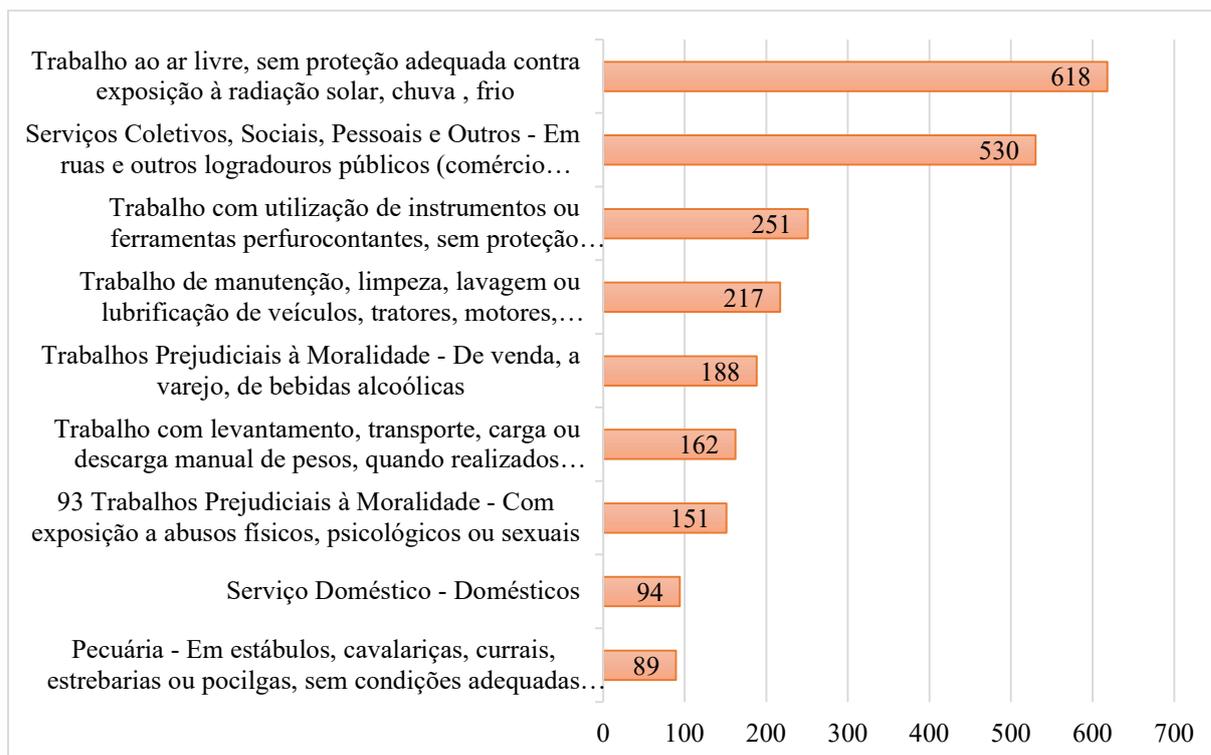
Com relação às piores formas de trabalho infantil mais frequentes nas ações de fiscalização (Figura 5), destacam-se os seguintes:

- Trabalho ao ar livre, sem proteção adequada contra exposição à radiação solar, chuva e frio (4,7%);
- Serviços coletivos, sociais, pessoais e outros - em ruas e outros logradouros públicos (comércio ambulante, guardador de carros, guardas mirins, guias turísticos, transporte de pessoas ou animais, entre outros) (4,0%);
- Trabalho com utilização de instrumentos ou ferramentas perfurocortantes, sem proteção adequada capaz de controlar o risco (1,9%);
- Trabalho de manutenção, limpeza, lavagem ou lubrificação de veículos, tratores, motores, componentes, máquinas ou equipamentos, em que se utilizem solventes orgânicos ou inorgânicos, óleo diesel, desengraxantes

ácidos ou básicos ou outros produtos derivados de óleos minerais (1,7%);  
e

- Trabalhos prejudiciais à moralidade - de venda, a varejo, de bebidas alcoólicas (1,4%).

**Figura 6** – Piores formas de trabalho infantil mais frequentes nas ações de fiscalização (2017-2023).



**Fonte:** Elaborado com base em dados do Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.

É importante consignar a associação entre o número de agentes de inspeção laboral e o aumento do combate ao trabalho infantil. Existe relação direta entre esses dois elementos. Nesse ponto, destaca-se o estudo do IPEA (2012) que, ao tratar da insuficiência de quadros de fiscalização no Brasil, expõe o combate ao trabalho infantil como um dos recortes importantes para justificar a necessidade de criação e provimento de mais cargos de fiscais.

A continuidade da exposição laboral precoce em nosso país perpassa, entre outros motivos estruturais, pela relativa aceitação social dessa realidade. Essa percepção decorre da reprodução de justificativas que transmitem ideias falsas a respeito do fenômeno e que, considerando-se que são afirmações bem-

intencionadas, omitem riscos importantes associados às experiências de trabalho antes da idade adequada.

## 5 TRABALHO INFANTIL: ENTRE DISCURSOS E FATOS

Apesar dos avanços na legislação e nas políticas públicas de enfrentamento, ainda persistem narrativas equivocadas que buscam justificar ou naturalizar a exploração do trabalho de crianças e adolescentes. Essas narrativas muitas vezes são disseminadas por meio de defesas ou discursos infundados que circulam em diferentes espaços, inclusive nas redes sociais.

Algumas dessas crenças errôneas afirmam, por exemplo, que o trabalho precoce é benéfico para o desenvolvimento dos jovens, que a pobreza familiar é a principal causa do fenômeno ou que a fiscalização do trabalho infantil é excessiva e prejudica a economia. Tais argumentos carecem de embasamento empírico e científico, além de ignorarem os graves danos causados pelo labor prematuro.

Combater essas narrativas equivocadas é fundamental para fortalecer a compreensão social sobre a natureza prejudicial do trabalho infantil e a importância da atuação da inspeção do trabalho na proteção dos direitos de crianças e adolescentes. Nesse sentido, ações de conscientização, educação e divulgação de informações precisas e confiáveis desempenham um papel crucial.

Primeiramente, tem-se a fala de que “o trabalho dignifica o homem e a mulher, não interessa a idade”. Trata-se de uma frase equivocada por vários motivos, mas principalmente porque a realidade observada não é compatível com o grau de dignidade humana que o texto constitucional garante a todos. É difícil identificar algum patamar de dignidade de crianças que, para sobreviver, vendem peixe nas ruas de um bairro periférico de uma capital, à noite, e moram em palafitas nas margens de um rio amazônico.

Todo trabalho necessariamente promove a dignidade, inclusive o desenvolvido em condições análogas às de escravo? Na verdade, 92,6% das vítimas de trabalho escravo começaram a trabalhar antes dos dezesseis anos de idade (OIT, 2011, p. 81); logo, em situação de trabalho infantil. Além disso, a falta de acesso à educação



possui um papel fundamental nesse processo de exploração laboral (OIT, 2011, p. 78), pois uma parcela significativa dos escravizados compõe-se de analfabetos (18,3%), e apenas uma proporção reduzida relata o ensino médio completo ou incompleto (4,1%).

A própria sujeição ao trabalho escravo contemporâneo corresponde a uma das piores formas de trabalho infantil, constantes na Convenção n. 182 da OIT e no Decreto n. 6.481 (Brasil, 2008). Notadamente por envolver crianças e adolescentes, esse problema merece atenção prioritária por parte do poder público e da sociedade civil, mediante ações e políticas específicas voltadas à prevenção e à repressão.

Outro mito ou lenda corresponde à ideia de que “trabalho não mata ninguém”. Na realidade, mais de 46 mil crianças e adolescentes sofreram acidentes de trabalho e agravos à saúde em doze anos (FNPETI, 2020).

Quanto ao discurso de que “é melhor trabalhar do que roubar”, o que se nota é que a exposição ao trabalho infantil não afasta, mas aproxima e facilita o aliciamento para atividades ilícitas, a exemplo da comercialização e do tráfico de entorpecentes. Quanto ao perfil da população carcerária, a maioria é jovem, não tem ensino fundamental completo, e muitos entraram no mundo do crime a partir de uma situação de aliciamento, o que também configura uma das piores formas de trabalho infantil. Também há casos em que o ingresso no mundo laboral, no comércio ambulante por exemplo, facilita o processo de aliciamento para o cometimento de crimes de diversas ordens.

Com relação ao discurso de que “é preciso trabalhar para ajudar a família”, pode-se questionar se essa responsabilidade deve ser exigida da criança ou do adolescente. A realidade demonstra o nível socioeconômico da família destinatária desse discurso e uma condição de desigualdade das pessoas a quem, rotineiramente, se aplica essa forma de pensamento. Essa frase serve apenas para justificar a desigualdade e o ciclo perverso de pobreza, marginalização e outras formas de violação de direitos.

É preciso, pois, evitar a propagação de discursos e práticas que estimulam o trabalho infantil. Para tanto, além das ações de fiscalização realizadas pela Inspeção do Trabalho, o combate efetivo ao trabalho infantil no Brasil requer uma abordagem

interinstitucional e intersetorial, envolvendo a atuação articulada de diferentes órgãos e instituições.

## **6 ARTICULAÇÃO INTERINSTITUCIONAL E INTERSETORIAL**

É digna de relevo a atuação da auditoria-fiscal do trabalho na garantia de direitos fundamentais de crianças e adolescentes no contexto da exploração laboral precoce. As quantidades de fiscalizações e as características das crianças e dos adolescentes submetidos a condições laborais impróprias apontam um quadro de violação ao direito fundamental ao não trabalho antes da idade adequada.

Essa missão de defesa dos direitos e garantia fundamentais de crianças e adolescentes, constitucionalmente prevista, também é exigida de uma gama mais vasta de agentes, tanto estatais, quanto particulares. Como destacam Freitas e Custório (2024), “a articulação intersetorial das políticas públicas fortalece uma rede colaborativa com o objetivo comum de erradicar e prevenir o trabalho infantil, evitando ações isoladas de órgãos individuais”.

Uma importante estratégia de enfrentamento ao trabalho infantil consiste na integração entre a Secretaria de Inspeção do Trabalho, o Ministério Público do Trabalho, os Conselhos Tutelares, as Secretarias de Assistência Social, Educação e Saúde, bem como organizações da sociedade civil especializadas na defesa dos direitos da criança e do adolescente.

É por meio desse trabalho articulado que se garante o acesso a outros direitos humanos e fundamentais, além da proteção social básica, considerada indispensável para a diminuição das desigualdades sociais. Nesse sentido, mencionam-se os programas de transferência de renda como meios de melhoria da qualidade de vida das famílias e a economia local, e instrumentos de superação de adversidades e transformação da realidade fática de famílias em condições socioeconômicas desfavoráveis (Custódio; Veronese, 2009).

Essa atuação em rede permite a implementação de estratégias complementares, como as seguintes: realização de ações conjuntas de fiscalização, com a participação de diferentes órgãos; encaminhamento e o acompanhamento das

crianças e adolescentes afastados do trabalho infantil para programas socioassistenciais, educacionais e de profissionalização; desenvolvimento de campanhas de conscientização e mobilização social, com a disseminação de informações precisas sobre os danos do trabalho precoce; fortalecimento da articulação com empregadores, sindicatos e demais atores do mundo do trabalho, visando à promoção de ambientes laborais livres de exploração infantil.

O que se busca é a preservação de direitos fundamentais, da proteção integral e da prioridade absoluta. Conforme preceitua o artigo 227 da Constituição da República (Brasil, 1988), é dever da família, da sociedade e do Estado assegurar, com absoluta prioridade, todos os direitos constitucionais. Nesse sentido, destaca-se a garantia de profissionalização e a proteção contra as variadas formas de violência, dentre as quais se destacam a exploração laboral antes da idade mínima.

Logo, o trabalho em rede é essencial para a correta identificação e atuação diante da sujeição de crianças e adolescentes a situações de labor precoce em desacordo com o ordenamento jurídico pátrio. Essa abordagem integrada e intersetorial é fundamental para ampliar o alcance das ações de combate ao trabalho infantil, garantindo a proteção integral dos direitos das crianças e adolescentes e a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

## **7 CONCLUSÃO**

O presente estudo buscou discutir o papel da fiscalização laboral no combate ao trabalho infantil no Brasil, apresentando os resultados das ações de inspeção realizadas de 2017 a 2023 pela Secretaria de Inspeção do Trabalho.

Os dados evidenciam que, nesse período, foram realizadas 6.593 fiscalizações que resultaram no afastamento de 13.096 crianças e adolescentes das atividades laborais. O perfil das vítimas revela que a maioria tinha entre 14 e 17 anos, era do gênero masculino e atuava em setores como comércio, reparação de veículos e motocicletas. Cerca de 20% dos casos foram enquadrados como as piores formas de trabalho infantil, com destaque para o trabalho realizado sem a devida proteção contra riscos ambientais.



Esses resultados reforçam a importância da atuação contínua e efetiva da inspeção do trabalho na identificação e na erradicação das situações de exploração do trabalho precoce no país. Para fortalecer essa agenda, faz-se necessário adotar estratégias complementares.

Além de outras medidas, mencionam-se as seguintes: reposição dos cargos vagos na auditoria-fiscal do trabalho, de modo a ampliar a capacidade de fiscalização; funcionamento constante do Grupo Móvel de Combate ao Trabalho Infantil, garantindo respostas ágeis às denúncias; articulação interinstitucional entre órgãos governamentais e a sociedade civil para o enfrentamento integrado do problema; e estímulo ao encaminhamento prioritário de vítimas com mais de 14 anos para vagas de aprendizagem profissional, promovendo sua inserção qualificada no mercado de trabalho.

Tais medidas, aliadas à desconstrução de discursos falaciosos que romantizam ou naturalizam o trabalho infantil, podem contribuir para o fortalecimento da proteção dos direitos de crianças e adolescentes e a erradicação efetiva dessa grave violação no Brasil.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 20 abr. 2024.

BRASIL. **Decreto n. 6.481, de 12 de junho de 2008**. Regulamenta os artigos 3º, alínea “d”, e 4º da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm). Acesso em: 25 maio. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei n. 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 10 maio. 2024.

BRASIL. **Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8069.htm). Acesso em: 15 jun. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Infantil. **III Plano Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Adolescente Trabalhador (2019-2022)**. Brasília, 2019.



CUSTÓDIO, André Viana; VERONESE; Josiane Rose Petry. **Crianças esquecidas: o trabalho infantil doméstico no Brasil**. Curitiba: Multidéia, 2009.

ESCOLA NACIONAL DE INSPEÇÃO DO TRABALHO – ENIT. **A Inspeção do Trabalho no Combate ao Trabalho Infantil**. 28 jun. 2021. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=xd5beiDAtSM&t=5s>. Acesso em: 5 maio. 2024.

FÓRUM NACIONAL DE PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL – FNPETI. **Mais de 46 mil crianças e adolescentes sofreram acidentes de trabalho e agravos à saúde nos últimos 12 anos no país**. 28 abr. 2020. Disponível em: <https://fnpeti.org.br/noticias/2020/04/28/mais-de-46-mil-criancas-e-adolescentes-sofreram-acidentes-de-trabalho-e-agravos-saude-nos-ultimos-12-anos-no-pais/>. Acesso em: 12 abr. 2024.

FREITAS, Higor Neves de; CUSTÓDIO, André Viana. **Passagens**. Revista Internacional de História Política e Cultura Jurídica Rio de Janeiro, v. 16, n. 1, jan-abr, 2024, p. 93-110.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA – IPEA. **Nota Técnica nº 4**, elaborada por Ana Luiza Neves de Holanda Barbosa, Carlos Henrique Leite Corseuil e Maurício Cortez Reis. Disponível em: [https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota\\_tecnica/120731\\_nt\\_04\\_disoc.pdf](https://portalantigo.ipea.gov.br/agencia/images/stories/PDFs/nota_tecnica/120731_nt_04_disoc.pdf). Acesso em 22 set. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. **Perfil dos principais atores envolvidos no trabalho escravo rural no Brasil**. Brasília: OIT, 2011. Disponível em: [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilgia/documents/publication/wcms\\_227533.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilgia/documents/publication/wcms_227533.pdf). Acesso em: 20 jun. 2024.

SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; CUNHA, Felipe Caetano da; JACOB, Valena. Grupo móvel de combate ao trabalho infantil: parâmetros indicadores da necessidade de funcionamento constante e articulado na defesa de crianças e adolescentes. **Revista de Estudos Empíricos em Direito**, [S. l.], v. 9, p. 1–37, 2022. DOI: 10.19092/reed.v9.638. Disponível em: <https://reedrevista.org/reed/article/view/638>. Acesso em: 23 set. 2024.

SÁ, Emerson Victor Hugo Costa de; SOUZA, Kellen Farias de; CORREA, Igo Zany Nunes. Aprendizagem profissional: uma oportunidade para adolescentes em situação de trabalho infantil. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, v. 5, 2021. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/150>. Acesso em: 20 set. 2024.

SOUZA, Alberto de; CARVALHO, Sarah de Araújo. Associação entre trabalho infantil, aprendizagem e frequência escolar no estado de Santa Catarina. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**, v. 2, 2018. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/52>. Acesso em 21 set. 2024.

## **LABOR INSPECTION ACTIONS AGAINST CHILD LABOR IN BRAZIL (2017-2023)**

**ABSTRACT:** This paper analyzes the role of labor inspection in combating child labor and strategies to combat early labor in Brazil. Using bibliographical and documentary techniques, the text addresses the experiences and perspectives of the Labor Inspection's work. The work presents the results of the inspections carried out by the Labor Inspection Secretariat between 2017 and 2023, aiming at the elimination of child labor: 6,593 inspections, with the removal of 13,096 boys, girls, and adolescents. The profile of victims in situations of beginning work is discussed: people between 14 and 17 years old (81.0%), male (78.5%), who work in economic activities such as commerce, vehicle and motorcycle repair (27.2%); 20.3% of the cases involved the worst forms of child labor, with emphasis on outdoor work, without adequate protection. Finally, the study proposes strategies to strengthen the defense of the rights of children and adolescents in situations of child labor, such as the replacement of positions in labor inspection, the continued operation of the Mobile Group to Combat Child Labor, interinstitutional actions and the priority referral of victims over 14 years of age for professional learning.

**Keywords:** Labor Inspection, Child labor, Professional learning.



# JUSTIÇA SOCIAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UMA ABORDAGEM HUMANIZADA

Gabriela de Sampaio Bragança Felício<sup>1</sup>

**SUMÁRIO:** 1. Introdução. 2. Sociedade e bem comum. 3. Dignidade, liberdade e igualdade. 4. Considerações sobre direitos humanos. 5. Direitos humanos e justiça social na esfera trabalhista. 6. Trabalho decente e panorama atual. 7. Contribuição da Inspeção do Trabalho para justiça social. 8. Conclusão. Referências.

## RESUMO

A realização plena do homem abrange aspectos laborativos e de contribuição para o bem comum dentro da sociedade. As necessidades de ordem social, inerentes ao convívio em grupos e comunidades e à vida em sociedade, pautam-se em valores como liberdade, igualdade e dignidade, importantes para a autoafirmação dos indivíduos. Nesse passo, a justiça social emerge como garantidora de direitos que são inerentes ao ser humano. Tomando por base o bem comum e os direitos humanos, dentre os quais se destaca a dignidade da pessoa humana, contemplada também na seara do trabalho, o presente artigo tece importantes considerações sobre trabalho digno, em confronto com os indicadores sociais do Brasil. O trabalho decente, um dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), contidos na Agenda 2030, é analisado como importante indicador de justiça social, abordando-se, ainda, a contribuição da Inspeção do Trabalho para a dignificação do labor. Desta forma, almeja-se trazer uma reflexão sobre os desafios já superados e aqueles ainda por vencer a fim de se alcançar a efetiva justiça social nas relações de trabalho.

**Palavras-chave:** 1. Bem comum. 2. Direitos humanos. 3. Justiça social. 4. Trabalho decente.

## 1 INTRODUÇÃO

Recente relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2024b), que celebra os 25 anos de aporte no Brasil dos ideais sobre o

---

<sup>1</sup> Auditora-Fiscal do Trabalho vinculada à Superintendência Regional do Trabalho em Mato Grosso do Sul. Lattes: <https://lattes.cnpq.br/3291175405390498>.



desenvolvimento humano, aponta que nos últimos 30 anos, entre 1991 e 2021, a expectativa de vida no país aumentou em 6,8 anos, a média de anos de estudo subiu mais 4,4 anos e houve um aumento de 40,1% na renda nacional *per capita*. No entanto permanece o desafio de acelerar o progresso, com a promoção da inclusão e a redução das desigualdades ainda existentes. Ressaltando a importância de se estabelecer uma discussão sobre a equidade para o progresso das sociedades, alertou-se sobre a problemática das desigualdades estruturais que impactam na evolução do desenvolvimento humano, como regionais, de gênero, de raça e outras. Assim, a proposta a ser abraçada gira em torno do comprometimento de quitar o passado e atuar para a construção de um futuro que assegure um progresso em condição de igualdade.

A igualdade almejada não pode ser discutida de forma abstrata, com a utilização de discursos meramente declaratórios e pouco efetivos. É preciso adentrar da temática da equidade, perpassando a igualdade formal a fim de alcançar a igualdade material. Urge também que se discutam preceitos de dignidade e de justiça, em especial sob a faceta social. A justiça social é o instrumento para a efetivação dos direitos inerentes ao homem e para o alcance do bem comum, a ser conquistado e preservado nas sociedades, necessariamente atrelada aos direitos e liberdades individuais, dentre os quais se eleva a dignidade da pessoa humana. Nessa vertente, emergem os valores sociais do trabalho, imprescindíveis para a dignificação do ser social, conforme já preceituava o filósofo Max Weber ao declarar que o trabalho dignifica o homem<sup>2</sup>.

Nessa toada, o presente artigo tece considerações sobre o que é o bem comum e sobre quais devem ser as bases da sociedade para a sua promoção. Coloca em análise a temática da igualdade, da equidade para a igualdade, da liberdade e da intervenção para a garantia de direitos. Busca a interação entre direitos humanos e justiça social, com foco adicional nas relações de trabalho, trazendo um destaque especial para a contribuição da Inspeção do Trabalho no que tange ao atendimento dos preceitos do trabalho digno.

---

<sup>2</sup> Em *A Ética Protestante e o 'Espírito' do Capitalismo*.

Para uma abordagem mais harmonizada com a realidade brasileira, são apresentados alguns indicadores relacionados ao trabalho decente e à sua correspondente agenda, condizentes com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), que devem ser alcançados até 2030.

Assim, pretende-se incitar a discussão sobre temáticas como discriminação e inclusão, sobre desigualdades, notadamente no campo do labor, sobre desafios e conquistas, sobre bem comum e dignidade humana, importantes para a construção da sociedade do futuro. Para tanto, lançou-se mão de uma pesquisa exploratória, utilizando o levantamento bibliográfico, sendo empregado o método hipotético-dedutivo, com abordagem prioritariamente qualitativa teórica e análise interpretativa, sobretudo fundada em bases filosóficas e sociológicas consolidadas ao longo da história, e também normativas e estatísticas, capazes de mostrar a evolução pragmática dos temas tratados, com o fito de enriquecer a reflexão sobre o quanto as relações de trabalho são justas e humanizadas, se efetivamente a justiça social foi alcançada e se o trabalho e as condições de vida na atualidade estão em harmonia com os preceitos universais de direitos humanos.

Em essência, o presente artigo não se propõe a trazer conclusões incisivas, patentear verdades de difícil mensuração sobre a realidade social e laborativa do Brasil e do mundo, mas propiciar reflexões de suma importância para o progresso da sociedade, porquanto são o substrato para ações em prol do bem comum, capazes de mover olhares para questões basilares como dignidade, bem-estar e igualdade, inspirando os mais profundos questionamentos sobre o que é de fato humanidade.

E retornando à inspiração inicial deste artigo, a celebração da trajetória do desenvolvimento humano no Brasil, resta a pergunta: na atualidade o nível de desenvolvimento humano pode realmente ser objeto de celebração ao longo das últimas três décadas? Será que efetivamente alcançamos, não alcançamos ou estamos próximos de alcançar a almejada justiça social nas relações trabalhistas? Esse é o problema do qual parte o presente estudo.

## 2 SOCIEDADE E BEM COMUM

A organização em grupos é própria da existência humana, sendo que a organização política e social delimitada em um território, com seus aspectos culturais, econômicos, laborativos e outros, confere dignidade e desenvolve a moral. Assim, é possível ampliar o conceito de bem, visto inicialmente no plano individual, para o plano da coletividade, chegando-se ao que é benéfico ao grupo. A contribuição de cada indivíduo, por meio do esforço pessoal e até mesmo do antagonismo, juntamente com os demais do grupo, atribui a solidariedade ao bem comum (Bobbio, 2007).

Aristóteles (384-322 a.C.) já discorria sobre o bem comum ponderando que o homem trabalha almejando um bem e que a associação de pessoas tem por alvo o bem comum. A convivência na *pólis* é condição natural e necessária e distingue o ser humano de outros animais. Em *Política* (*Pol.* I.1253a) considerou que "aquele que não pode viver em sociedade, ou que de nada precisa por bastar-se a si próprio, não faz parte do Estado; é um bruto ou um deus" (Aristóteles, 2010).

O homem racional e virtuoso, na visão de Aristóteles (1934) em *Ética a Nicômaco*, realiza atividades para o bem viver, a felicidade, o bem-estar, para o alcance da *eudaimonia*, que pode ser singelamente conceituada como o bem humano, a atividade de acordo com a virtude mais elevada da alma. Nesse passo, o trabalho na sociedade dignifica o homem, contribuindo para o alcance da felicidade. O bem do homem foi assim conceituado por Aristóteles (1934):

O Bem do homem é o exercício ativo das faculdades de sua alma em conformidade com a excelência ou virtude, ou, se houver várias excelências ou virtudes humanas, em conformidade com as melhores e mais perfeitas entre elas. Além disso, para ser feliz é necessária uma vida inteira; pois uma andorinha só não faz primavera (*EN.* I.1.7.15-16).

A filosofia de Tomás de Aquino (1225-1274) assenta o bem comum como sendo tudo o que o homem deseja, de qualquer natureza, seja material, moral, espiritual ou intelectual, e que o homem, enquanto um ser social, procura não apenas o seu próprio bem, mas também o bem do grupo ao qual pertence, sendo que cada

grupo tem o seu próprio bem comum (Di Pietro, 2010). Mas para Adam Smith (1723-1790) nem sempre o indivíduo tem a visão de promoção do interesse coletivo. Todavia, ao perseguir o seu próprio interesse, dentro da justiça, o indivíduo acaba por promover o alcance do interesse da sociedade de forma eficaz, contribuindo para o bem comum, conforme abordado na obra *A Riqueza das Nações* (Smith, 2017). Desta forma, a sociedade precisa, então, de um bom direcionamento e gerenciamento político para assegurar o bem comum.

Para a defesa e a garantia do bem comum entram em pauta a ética, a liberdade e a justiça. O agir de conformidade com os preceitos éticos e morais para o alcance do bem, com liberdade de ação dos indivíduos, admitindo-se a intervenção com o fim da autoproteção e para evitar danos aos indivíduos, constitui a base da sociedade democrática. A Teoria da Liberdade de John Stuart Mill (1806-1873) preceitua que o único fim para o qual a humanidade tem garantia de interferir, individual ou coletivamente, na liberdade de ação é a autoproteção (Mill, 2001). E o Utilitarismo apregoa a ação humana para o alcance do bem maior para o maior número de pessoas, sendo a felicidade o seu fim. Nesse passo, a justiça precisa ser social. Para ser social a justiça deve considerar que “a liberdade, a igualdade e outros direitos essenciais sejam atribuídos e assegurados aos seres humanos com a maior amplitude conciliável com o bem comum” (Bodenheimer, 1966, p. 234).

À sociedade deve-se assegurar uma existência moralmente digna, constituindo o bem comum o fim da sociedade, a finalidade última da lei e o objetivo da justiça social. Este bem comum não é apenas material, mas intelectual e sobretudo moral (Maritain, 1947). A moralidade está abarcada na ética, a filosofia que se dedica ao estudo dos fenômenos morais, ao comportamento correto, adequado e justo, com o cumprimento de deveres (ética deontológica), considerando as virtudes (ética da virtude) e as consequências (consequencialismo).

Já apregoava Kant (1724-1804) que há determinados princípios morais que são aplicáveis a todas as situações e que agir moralmente corresponde à ação de conformidade com a razão expressada por esses princípios. A moralidade é um imperativo categórico, da qual derivam deveres e obrigações, sendo um fim em si mesma. Em *Fundamentos da Metafísica da Moral* (1785), Immanuel Kant conclui que

se deve agir conforme a máxima a qual você deseje que se torne uma lei universal (Kant, 1785, *apud* Ribeiro, 2011).

Valores intrínsecos à natureza humana são considerados como direito natural e devem ser observados independentemente de positivação, o que pressupõe dizer que todos os seres humanos têm direitos fundamentais e inerentes à sua condição humana que não podem ser eliminados. Em *República (Rep. IV)* Platão discorre que o ideal de sociedade é uma cidade que se estabeleça de acordo com a natureza, ou seja, siga a lei natural (Platão, 2012).

A relação entre indivíduo e sociedade é tratada na justiça social, que tem como foco a promoção do bem comum, o respeito à condição de pessoa humana dotada de direitos e deveres inerentes à essa natureza. Uma justiça que proporcione condições materiais e imateriais para existência plena do homem, que respeite a dignidade e que fortaleça a cooperação para o bem geral (Castilho, 2009).

### **3 DIGNIDADE, LIBERDADE E IGUALDADE**

A existência humana rege-se por valores que são inerentes à condição de ser racional, dotado de livre-arbítrio e de necessidades, não apenas relativas à subsistência material, mas também de ordem psicológica, interna, de autoafirmação como indivíduo. Assim, o homem se encontra como sujeito de direitos e deveres que garantem a dignidade na sua existência e para a coletividade. Uma vez que digno significa o que é apropriado, adequado, conveniente, valioso, a dignidade diz respeito à consciência desse valor primordial e inerente à condição humana, indissociável, portanto.

A Dignidade contempla um padrão de vida que assegure o bem-estar, o que certamente abrange saúde, alimentação, vestuário, habitação, segurança, proteção social, emprego e subsistência condizentes com a qualidade humana (Declaração



Universal dos Direitos Humanos, 1948, art. 25<sup>3</sup>). Qualquer limitação ou prejuízo à dignidade humana é inaceitável, uma vez que atenta contra a própria condição de ser humano, naturalmente livre. O homem é um fim em si mesmo (Kant, 1785, *apud* Ribeiro, 2011), não podendo figurar na condição de objeto, pois que é sujeito.

Nessa linha, a liberdade é um dos pilares no qual está assentada a dignidade humana. Agir com independência, autonomia e autodeterminação é liberdade, que se contrapõe à opressão. Segundo Kant, a autonomia é a independência no agir e no pensar, conforme o senso de justiça e moral internos, expressa como liberdade, ao passo que a heteronomia representa um condicionamento externo, dependência, submissão à vontade ou determinação de terceiros (Borges, 2007).

Deve a sociedade assegurar a liberdade para o pleno exercício dos direitos do ser humano, direitos esses pertencentes a todas as pessoas, e não apenas a um grupo delas. Sendo assim, os regramentos da convivência social devem se pautar na defesa da condição humana digna, constituindo a violação de direitos humanos uma agressão à toda a coletividade, à humanidade propriamente (Vieira, 2001). Tomando por base a dignidade humana, não devem, pois, as convenções e regramentos prejudicá-la, trazendo desequilíbrio ou abuso, mas antes protegê-la. A ipseidade, 'ser si mesmo', a capacidade de dar a si a própria lei, constitui uma liberdade e um direito inerente ao homem, devendo ser respeitada na sociedade (Safatle, 2019).

As liberdades individuais são inerentes ao homem e anteriores a qualquer disposição normativa, segundo a concepção jusnaturalista, razão pela qual as leis devem respeitar e proteger a condição humana. Os direitos fundamentais representam a positivação dos direitos humanos, instituídos juridicamente em uma sociedade a fim de alcançar o bem comum, porquanto cada indivíduo é livre para agir, desde que não prejudique terceiros. Marcus Vinicius Ribeiro (2011, p.16) sintetiza:

O que se visa, ao consagrar a proteção dos direitos humanos, é garantir os direitos mais elementares como a vida, a liberdade, a dignidade e a

---

<sup>3</sup> Artigo 25. 1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na viuvez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade. 2. A maternidade e a infância têm direito à ajuda e à assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozam da mesma proteção social.

sobrevivência, impossibilitando que o Estado interfira na vida particular do indivíduo, além de exigir deste último uma ação no sentido de não permitir que as pessoas também não se ofendam umas às outras.

Consoante apregoa o artigo 4º da Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão (1789)<sup>4</sup>, a liberdade “consiste em poder fazer tudo o que não prejudique o próximo: assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem por limites senão aqueles que asseguram aos outros membros da sociedade o gozo dos mesmos direitos”. A liberdade individual se pauta na medida do não desrespeito à liberdade alheia, já que todos os indivíduos são titulares de direito. Nesse passo, há igualdade na liberdade (Bobbio, 2000). Cabe, portanto, ao Estado atuar para garantir o exercício das liberdades individuais, com respeito ao coletivo, tendo por norte os valores basilares da sociedade e os direitos do homem, promovendo a igualdade no seu gozo e o bem-estar social.

A igualdade revela-se em termos materiais e formais. Igualdade formal diz respeito ao tratamento legal, no sentido de que todos são iguais perante a lei, titulares de direitos e deveres, e igualdade material condiz com o conceito de equidade, ou seja, tratar os iguais de forma igual e os desiguais de forma desigual na exata medida das suas desigualdades. A equidade objetiva promover a justiça social a partir do reconhecimento de que não há igualdade absoluta, sendo demandados tratamentos diferentes para o equilíbrio das diferenças. A igualdade material revela o reconhecimento de que nem todos os indivíduos estão na mesma posição social e econômica, desfrutando das mesmas condições de vida e com acesso a iguais oportunidades, o que demanda a adoção de ações afirmativas para a promoção da igualdade real, a exemplo das cotas para acesso ao ensino e a postos de trabalho. É preciso assegurar a igualdade de oportunidades, para que cada indivíduo tenha os meios necessários ao exercício das suas liberdades e gozo dos direitos, “garantir o mesmo tratamento entre todos os membros da comunidade política nos aspectos

---

<sup>4</sup> Artigo 4º. A liberdade consiste em poder fazer tudo o que não prejudique os outros: assim, o exercício dos direitos naturais de cada homem não tem outros limites senão aqueles que garantem aos outros membros da sociedade o gozo desses mesmos direitos. Esses limites só podem ser determinados por lei.



relevantes para que eles possam alcançar um nível adequado de dignidade” (Moreira, 2020, p.132).

Diante disso, proíbe-se a discriminação que atente contra liberdades e direitos humanos, sendo preceituado na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), em seu artigo 7º, que “todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação”. Essa discriminação repudiada diz respeito ao tratamento menos favorável a determinados indivíduos em razão de critérios como raça, idade, orientação sexual e outros, bem como relacionada a práticas que, embora aparentemente imparciais, acarretem uma desvantagem ou desproporcionalidade indevida.

Os normativos sobre direitos humanos servem, assim, de base para o entendimento de que deve haver a busca por uma igualdade material, e não meramente formal. O tratamento desigual despendido para indivíduos em situação de desvantagem perante os demais e, portanto, favorecidos por meio de medidas que visem à igualdade material, constituem uma discriminação positiva, o que condiz com o conceito de equidade. Segundo Aristóteles (*EN. V.10.6*), “essa é a natureza do equitativo: uma correção da lei quando ela é deficiente em razão da sua universalidade” (Aristóteles, 1991, p. 120), e nisso consiste a justiça social, garantidora da equidade para o alcance do bem comum na sociedade.

Dignidade, liberdade e igualdade constituem, então, o alicerce do que se entende por direitos humanos, indispensáveis em qualquer sociedade, cabendo à toda a humanidade o empenho para a sua proteção. Consoante o preâmbulo da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”.

## 4 CONSIDERAÇÕES SOBRE DIREITOS HUMANOS

Preceituou a Declaração dos Direitos do Homem e do Cidadão aprovada na França em 1789 que todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos<sup>5</sup>. Posteriormente, em 1945, foi elaborada a Carta das Nações Unidas<sup>6</sup>, em atendimento ao anseio da união dos países pela paz e pelo respeito dos valores humanitários, frente a milhares de vidas ceifadas na Segunda Grande Guerra, em especial de judeus, ciganos, homossexuais e pessoas com deficiência, culminando na emissão de duas bombas atômicas.

Seguidamente, em 1948, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), marcando o compromisso global entre países para assegurar direitos a todos os seres humanos, quando ainda se colhiam os resultados da Segunda Guerra Mundial, durante a qual a humanidade presenciou atrocidades. Tal declaração inspirou diversos instrumentos internacionais, servindo de base, inclusive, para a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. O direito à igualdade, à liberdade, à vida e à segurança, à liberdade de consciência e de crença e à propriedade, por exemplo, adotados na Declaração Universal dos Direitos Humanos são trazidos no art. 5º da Constituição Federal brasileira. Os direitos e garantias fundamentais constam dos artigos 5º ao 17 da Carta Magna.

Esses e outros pactos, como a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969), ganharam assento após a Segunda Guerra Mundial com o objetivo de ressaltar a importância de garantir e respeitar os direitos e liberdades fundamentais do ser humano, juntamente com o chamado Direito Internacional Humanitário, que

---

<sup>5</sup> Artigo 1º. Os homens nascem e permanecem livres e iguais em direitos. As distinções sociais só podem basear-se na utilidade comum.

<sup>6</sup> Em seu preâmbulo, a Carta das Nações Unidas (1945) expressa: “Nós, os povos das Nações Unidas, resolvidos a preservar as gerações vindouras do flagelo da guerra, que, por duas vezes no espaço da nossa vida, trouxe sofrimentos indizíveis à humanidade, e a reafirmar a fé nos direitos fundamentais do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direitos dos homens e das mulheres, assim como das nações grandes e pequenas, e a estabelecer condições sob as quais a justiça e o respeito às obrigações decorrentes de tratados e de outras fontes de direito internacional possam ser mantidos, e a promover o progresso social e melhores condições de vida dentro de uma liberdade mais ampla”.

disciplina comportamentos aplicáveis aos conflitos armados, tratado no Direito de Haia e no Direito de Genebra (Luquini, 2003). Criou-se o Tribunal Penal Internacional, ratificado por diversos países, dentre eles o Brasil, para julgamentos relativos a ameaças à paz, à segurança e ao bem-estar da humanidade (Ribeiro, 2011).

Após 45 anos da Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) os países se reuniram na Conferência Mundial sobre os Direitos Humanos, realizada em Viena, na Áustria, em 1993, o que culminou na Declaração de Viena. Essa declaração reafirmou o caráter de universalidade dos direitos humanos, tratando da igualdade com a consideração de especificidades nacionais e regionais, bem como de antecedentes históricos, culturais e religiosos das sociedades. Abordou os direitos das mulheres e crianças do sexo feminino, às quais deve ser garantida a plena participação nas esferas política, econômica, civil, social e cultural, sendo a discriminação e a violência baseada no sexo, o assédio e a exploração sexual incompatíveis com a dignidade humana, devendo ser eliminadas. Reconheceu, ainda: a importância da garantia do bem-estar dos povos indígenas; a necessária eliminação do racismo e da discriminação racial, da xenofobia e de manifestações conexas de intolerância; o imperativo da defesa e da proteção das crianças contra exploração econômica e sexual, venda de órgãos e fome; a proteção das crianças refugiadas e envolvidas em conflitos armados; a não discriminação e a igualdade no gozo de direitos por pessoas com deficiência, com a sua participação ativa na sociedade; a necessidade do acolhimento de refugiados, trabalhadores migrantes e outros em vulnerabilidade; o necessário combate à pobreza extrema e à exclusão social. Tratou também da preocupação com temas como a descarga de substâncias e resíduos tóxicos e perigosos, o progresso científico, a tecnologia de informação e as suas consequências para os direitos humanos<sup>7</sup>.

A Declaração de Viena (1993) enalteceu a promoção dos direitos humanos e liberdades fundamentais de forma ampliada e sem restrições, a cooperação internacional e a adoção de políticas de desenvolvimento socioeconômico para “satisfazer, de forma equitativa, as necessidades de desenvolvimento e ambientais

---

<sup>7</sup> Fonte de consulta: ONU. Disponível em: < <https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/vienna-declaration-and-programme-action> > . Acesso em 23 mai. 2024.

das gerações presentes e vindouras”<sup>8</sup>, sendo a pessoa humana “o sujeito central do desenvolvimento”<sup>9</sup>.

Pelo pontuado, resta cristalino que os direitos humanos têm um caráter histórico, pois, embora inerentes ao ser humano, foram se consolidando no decorrer de períodos da humanidade, infelizmente marcados por violações a tais direitos. Por assim ser, esses direitos podem ser ampliados de acordo com as transformações sociais, para resguardar a existência humana digna. Porém veda-se o retrocesso, isto é, uma vez considerado direito humano, não há a possibilidade de deixar de sê-lo. Tomando por base que são direitos próprios da condição humana, os direitos humanos são inalienáveis, não passíveis de renúncia, além de se revestirem do caráter da universalidade, porquanto devem alcançar todos os seres humanos, independentemente de gênero, idade, raça, classe, nacionalidade ou outros fatores. Os diferentes aspectos dos direitos humanos têm o mesmo valor, inexistindo hierarquia, sendo interdependentes e interrelacionados, e imperiosa é a sua efetivação (Ribeiro, 2011).

Embora com algumas diferenças de classificação, os direitos relacionados às liberdades dos indivíduos constituem o que se conhece por direitos humanos de primeira geração, essencialmente civis e políticos, como o direito à vida, à liberdade de expressão, religião e circulação, à propriedade e ao voto. São direitos humanos de segunda geração aqueles pertinentes à igualdade, relacionados à conduta estatal para garantir o respeito aos direitos individuais, fundamentalmente econômicos, sociais e culturais, como emprego, alimentação, educação e saúde. E de terceira geração são os direitos humanos de solidariedade que contemplam interesses difusos ou coletivos para a proteção da coletividade de indivíduos, como o direito à paz, à autodeterminação dos povos, ao desenvolvimento e ao meio ambiente

---

<sup>8</sup> 11. O direito ao desenvolvimento deve ser cumprido de modo a atender equitativamente às necessidades de desenvolvimento e ambientais das gerações presentes e futuras.

<sup>9</sup> 10. A Conferência Mundial sobre Direitos Humanos reafirma o direito ao desenvolvimento, conforme estabelecido na Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, como um direito universal e inalienável e parte integrante dos direitos humanos fundamentais. Conforme declarado na Declaração sobre o Direito ao Desenvolvimento, a pessoa humana é o sujeito central do desenvolvimento.

(Diógenes, 2012). Quarta e quinta gerações de direitos humanos estão sendo cogitadas, ainda sem consenso.

Os direitos humanos na atualidade podem ser assim considerados (Luquini, 2003, p. 138):

O conceito atual dos direitos humanos se compõe dos clássicos direitos civis e políticos, ou seja, das liberdades públicas, dos direitos econômicos, sociais e culturais que obrigam o Estado a tomar medidas positivas para a satisfação das necessidades humanas no âmbito econômico, social e cultural e dos novos direitos que surgiram diante das demandas do mundo atual. Existe uma interdependência entre esses direitos, pois cada um deles e cada uma de suas categorias demanda para sua existência o reconhecimento e a vigência dos demais. A existência efetiva dos direitos de cada pessoa, limitados em seu exercício pelas contingências da vida em sociedade, está condicionada à vigência de uma ordem jurídica que seja o resultado da lei editada em função do interesse geral, sem qualquer tipo de discriminação.

Os direitos humanos foram contemplados na Carta Magna (1988) brasileira na forma de direitos fundamentais, que são os direitos individuais e coletivos, previstos essencialmente no artigo 5º; os direitos sociais, contidos nos artigos 6º ao 11, 193 e seguintes; o direito à nacionalidade, tratado no artigo 12; os direitos políticos, previstos nos artigos 14 a 17; e os direitos solidários, abordados nos artigos 3º e 225 (Lima, 2023, p. 147). Na seara do trabalho garantiu-se a liberdade de profissão (art. 5º, XIII, CF); a liberdade sindical e o direito de greve (art. 8º, CF) e uma ampla gama de direitos trabalhistas que conferem dignidade ao labor (art. 7º, CF). A chamada Constituição Cidadã prevê como fundamentos da República Federativa do Brasil a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho (art. 1º, CF), trazendo como objetivos fundamentais a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a garantia do desenvolvimento nacional; a erradicação da pobreza e da marginalização; a redução das desigualdades sociais e regionais; e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, CF). Com isso, evidencia-se a proteção constitucional aos direitos humanos.

É certo que para ganhar efetividade os direitos humanos previstos na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) precisam ser contemplados no ordenamento jurídico pátrio, mediante o arcabouço legal para assegurar direitos civis, políticos, econômicos, sociais, culturais e solidários. Contudo não basta a positivação

dos direitos humanos, é preciso a incisiva atuação estatal para a consecução da justiça social, por meio de ações afirmativas, de proteção e até mesmo inibitórias de condutas contrárias aos princípios e ditames legais, com a cooperação de toda a sociedade, real beneficiária do bem comum. Não basta preceituar que homem é livre e igual em dignidade e direitos, é preciso de fato perseguir os ideais de liberdade, igualdade e dignidade. É preciso haver justiça social, de forma a atender o imperativo do interesse geral, do bem comum da sociedade, mediante a adoção de instrumentos para a consecução dos direitos e liberdades do homem.

Seguindo essa vertente, é intrínseca à justiça social a adoção de ações para mitigar ou erradicar as desigualdades sociais, efetivando direitos para aqueles que se encontram à margem da sociedade, em situação de fragilidade, vulnerabilidade ou em patamar de desigualdade perante os demais, pondo em risco a dignidade e os demais direitos humanos. As ações adotadas para afirmar a igualdade material são consideradas como:

Um conjunto de políticas públicas ou privadas de caráter compulsório, facultativo ou voluntário, concebidas com vistas ao combate à discriminação racial, de gênero e de origem nacional, bem como para corrigir ou mitigar os efeitos presentes da discriminação praticada no passado, tendo por objetivo a concretização do ideal de efetiva igualdade de acesso a bens fundamentais como educação e o emprego (Gomes, 2001, p. 135, *apud* Lima, 2023, p. 30).

É dever do Estado, além de respeitar os direitos humanos, não podendo ele ser o agente de qualquer violação, efetuar a proteção desses direitos por meio de instrumentos legais e do combate às violações, bem como promover os direitos humanos pela efetivação e implementação de políticas públicas.

Atualmente no Brasil há uma série de instrumentos para a proteção e a efetivação dos direitos humanos. Os compromissos estabelecidos na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) foram reafirmados como obrigatórios por meio do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (PIDESC), adotado pela Organização das Nações Unidas (ONU) em 1966 e ratificado pelo Brasil em 1992 pelo Decreto nº 591, devendo a situação dos direitos humanos

ser acompanhada periodicamente, mediante a elaboração de relatórios<sup>10</sup>. Paralelamente, o Brasil instituiu o Programa Nacional de Direitos Humanos (PNDH), que tem por objetivo orientar a atuação do poder público no âmbito dos Direitos Humanos, desenvolvido em 1996 e revisado em 2002 e 2009, e o Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos para a instituição de uma cultura de direitos humanos por meio da educação básica, superior, não formal, na mídia e dos profissionais dos sistemas de justiça e segurança pública, publicado em 2006<sup>11</sup>.

## 5 DIREITOS HUMANOS E JUSTIÇA SOCIAL NA ESFERA TRABALHISTA

Durante a 97ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada em Genebra, na Suíça, colocou-se em pauta os desafios da globalização, sendo reafirmada a necessária promoção do pleno emprego produtivo e do trabalho decente como elemento central das políticas econômicas e sociais. Na ocasião foi adotada, em 10 de junho de 2008, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008), que articula a Agenda do Trabalho Decente, pautada: na promoção do emprego criando um entorno institucional e econômico sustentável; na adoção de medidas de proteção social, como de seguridade social e de proteção dos trabalhadores, sustentáveis e adaptadas às circunstâncias nacionais; na promoção do diálogo social e do tripartismo; e no respeito, promoção e aplicação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho.

Sopesando temáticas como desigualdade social, vulnerabilidade econômica e precariedade do trabalho, e sob a ótica do respeito aos princípios e direitos fundamentais trabalhistas, recomendou-se a observância da justiça social como

---

<sup>10</sup> Fonte de consulta: Ministério de Mulher, da Família e dos Direitos Humanos (atualmente Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania). Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/relatorios-internacionais-1/IIIIRelatriodoEstadoBrasileiroaoPactoInternacionalsobreDireitosEconomicosSociaseCulturais.pdf>>. Acesso em 17 mai. 2024.

<sup>11</sup> Fonte de consulta: Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/educacao-em-direitos-humanos/plano-nacional-de-educacao-em-direitos-humanos>>. Acesso em 23 mai. 2024.



norteadora da adoção e revisão de políticas econômicas e financeiras internacionais. Com base na já firmada Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho (1998), os direitos fundamentais foram novamente considerados, tomando o patamar de prioridade a liberdade de associação e o direito à negociação coletiva, a eliminação de toda forma de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição do trabalho infantil e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. Nesse passo, o olhar para os valores da liberdade, da dignidade da pessoa humana e da não discriminação firmou-se como crucial para a promoção do trabalho decente, mediante a observância da justiça social.

Anteriormente, a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (1969), conhecida como o Pacto de San José da Costa Rica, assinada em 1969 e ratificada pelo Brasil em 1992<sup>12</sup>, abordava temáticas relativas à liberdade e à justiça social, consubstanciadas no respeito aos direitos humanos essenciais como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à honra e dignidade e à integridade física, psíquica e moral. O ideal do ser humano livre, isento do temor e da miséria, mediante a criação de condições que permitam a cada pessoa gozar dos seus direitos econômicos, sociais e culturais, bem como dos seus direitos civis e políticos, contido na Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), foi reafirmado na Convenção Americana (1969).

Os preceitos de justiça social estão contemplados em diversos instrumentos internacionais, como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional sobre os Direitos Sociais, Econômicos e Culturais (1966) e a Convenção Americana de Direitos Humanos (1969), dentre outros. Com o caráter *jus cogens*<sup>13</sup>, inderrogável pelos Estados, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948) constitui um princípio fundamental e imperativo de direito internacional, garantidor de direitos e liberdades aos seres humanos. Estatui, dentre outros pontos, diretrizes básicas primordiais para a promoção da justiça social nas relações de trabalho, expressas especialmente nos artigos 23 e 24:

---

<sup>12</sup> Promulgada pelo Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992.

<sup>13</sup> *Jus cogens* (direito cogente) diz respeito a normas imperativas do direito internacional, inderrogáveis pela vontade das partes, somente podendo sofrer modificações por meio de outra norma da mesma natureza.

#### *Artigo 23*

*1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego.*

*2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual.*

*3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social.*

*4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses.*

#### *Artigo 24*

Todo ser humano tem direito a repouso e lazer, inclusive a limitação razoável das horas de trabalho e a férias remuneradas periódicas.

A justiça social foi abraçada na Constituição Federal brasileira de 1988 ao prever que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”, sendo considerada, entre outras diretrizes, a busca do pleno emprego (art. 170, inciso VIII, CF). Salientando a importância do trabalho para a dignidade humana, a Carta Magna assume o papel de protetora do sistema juslaborativo, constituindo o Direito do Trabalho a concretização dos princípios constitucionais como da dignidade da pessoa humana, da justiça social, da segurança e do bem-estar social (Delgado, 2019).

No arcabouço infraconstitucional a justiça social se manifesta por meio de normativos que buscam trazer um equilíbrio nas relações sociais como, por exemplo, a Lei nº 8.213/91, que fixa as quotas de emprego para pessoas com deficiência nas organizações empregadoras, a Lei nº 9.504/97, que garante o acesso de mulheres nas candidaturas partidárias, a Lei nº 14.611/2023, que dispõe sobre igualdade salarial e critérios remuneratórios entre homens e mulheres, e a Lei nº 12.711/2012, que trata do acesso à educação superior com base em critérios de renda e raça/etnia (Lima, 2023). Com isso, objetiva-se combater desigualdades socioeconômicas, discriminação e exclusão social, efetivando-se a proteção aos grupos em situação não isonômica, pondo em prática a justiça efetiva. E ainda que existam argumentos contrários à adoção de ações afirmativas, por entendimentos no sentido de que não favorecem a igualdade ou podem gerar injustiça ou desproporcionalidade, dentre



outros pontos, é válido o debate acerca da necessária atuação do Estado e da sociedade em prol dos direitos humanos e da justiça.

Considerando que a justiça social proporciona o atendimento dos valores necessários à existência e ao bem-estar do ser humano, harmonizados para a garantia do bem comum, a dignidade da pessoa humana deve ser o norte para o emprego da justiça, inclusive no que tange às relações de trabalho, a equilibrar igualdade e liberdade, objetivando a promoção do trabalho decente:

Os valores superiores buscados pelo direito são: a liberdade, a igualdade, a justiça e a dignidade da pessoa humana. Dentre estes, a dignidade da pessoa humana ocupa posição principal sendo que os demais são decorrência desse reconhecimento. A dignidade da pessoa humana não é mera consequência ou reflexo do ordenamento jurídico, ao contrário, tem uma existência prévia a ele. [...] Por sua vez, em certos casos, pessoas desiguais devem ser tratadas desigualmente para garantir um certo equilíbrio. A justiça, então, pode ser considerada como o ponto de equilíbrio entre a igualdade e a liberdade. (Ribeiro, 2011, p. 49).

Entende-se por trabalho decente aquele adequadamente remunerado e exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de proporcionar dignidade e com apoio nos pilares do respeito às normas nacionais e internacionais do trabalho, especialmente os princípios e direitos fundamentais do trabalho, da promoção do emprego de qualidade, da proteção social e do diálogo social. Deve-se assegurar a liberdade sindical e a efetivação do direito à negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado e de discriminação em matéria de emprego e ocupação, bem como a abolição do trabalho infantil. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) descreve o trabalho decente sob os seguintes aspectos:

Trabalho decente é um trabalho produtivo e adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, e que garanta uma vida digna a todas as pessoas que vivem do trabalho e a suas famílias. Permite satisfazer as necessidades pessoais e familiares de alimentação, educação, moradia, saúde e segurança. Também pode ser entendido como emprego de qualidade, seguro e saudável, que respeite os direitos fundamentais do trabalho, garanta proteção social quando não pode ser exercido (desemprego, doença, acidentes, entre outros) e assegure uma renda para a aposentadoria. Por seu caráter multidimensional, também engloba o direito à representação e à participação no diálogo social. Em todos os lugares, e para todas as pessoas, o trabalho decente diz respeito à dignidade humana. Este conceito está embasado em quatro pilares: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento

efetivo do direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil e eliminação de todas as formas de discriminação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; e d) diálogo social. Um elemento central e transversal do conceito de trabalho decente é a igualdade de oportunidades e de tratamento e o combate a todas as formas de discriminação — de gênero, raça/cor, etnia, idade, orientação sexual, contra pessoas com deficiência, vivendo com HIV e Aids etc.<sup>14</sup>

Ora, todos têm direito à livre escolha do trabalho e ao trabalho digno, realizado em condições seguras e saudáveis, com retribuição justa e igualdade de remuneração e de acesso a cargos e funções, com a estipulação de jornadas razoáveis, assegurados o descanso adequado e o convívio familiar e comunitário. Nenhum trabalho pode ser forçado, nenhuma jornada pode ser exaustiva e nenhum trabalhador pode ser submetido a condições degradantes de labor e vivência. Devem ser respeitados os limites etários para o trabalho, assim como as condições relativas à insalubridade, à periculosidade e ao trabalho noturno.

Algumas convenções da Organização Internacional do Trabalho sedimentam os direitos fundamentais do trabalho que contribuem para o trabalho decente, sendo ratificadas pelo Brasil, objetivando a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (Convenções nº 100 e 111); a abolição efetiva do trabalho infantil (Convenções nº 138 e 182); a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório (Convenções nº 29 e 105); e o reconhecimento do direito de negociação coletiva (Convenção nº 154). Outras também contribuem para a dignidade no labor, como a proteção do salário e o salário-mínimo (Convenções nº 95 e 131); férias anuais remuneradas (Convenção nº 132); repouso semanal (Convenções nº 14 e 106) trabalho noturno (Convenção nº 171); meio ambiente de trabalho e segurança e saúde dos trabalhadores (Convenções nº 148, 155 e 161); promoção do emprego e proteção contra o desemprego (Convenção nº 168); e trabalho doméstico (Convenções nº 189 e 201).

É importante lembrar que o Brasil firmou o compromisso de promover o trabalho decente, iniciado com o Programa Especial de Cooperação Técnica para a

---

<sup>14</sup> Fonte de consulta: OIT. Disponível em: <[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226208.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226208.pdf)>. Acesso em 17 mai. 2024.



Promoção de uma Agenda Nacional de Trabalho Decente, pactuado em junho de 2003, e, posteriormente, com a definição da Agenda Nacional de Trabalho Decente, lançada pelo Ministro do Trabalho e Emprego em maio de 2006 durante a XVI Reunião Regional Americana da OIT realizada em Brasília, e do Plano Nacional de Trabalho Decente, elaborado em 2010<sup>15</sup>. A Agenda Nacional de Trabalho Decente (2006) foi estruturada com base nas seguintes prioridades, que se coadunam com a diretriz da justiça social no trabalho:

Prioridade 1: Gerar Mais e Melhores Empregos, com Igualdade de Oportunidades e de Tratamento.

Prioridade 2: Erradicar o Trabalho Escravo e Eliminar o Trabalho Infantil, em especial em suas piores formas.

Prioridade 3: Fortalecer os Atores Tripartites e o Diálogo Social como um instrumento de governabilidade democrática.

Urge pontuar que direitos humanos e justiça social perpassam a categoria de meros conceitos e ideais filosóficos, sendo de extrema importância a sua concretização para de fato alcançarem o objetivo proposto. Avaliação de cenários, proposição de ações, acompanhamento e mensuração de resultados, dentre outras ferramentas gerenciais, devem ser empregadas para a adequada condução política do Estado, primando-se pela prática dos fundamentos previstos na Constituição e nos demais instrumentos e pactos firmados. Direitos humanos não devem ficar apenas no papel, mas marcados na raiz da própria sociedade, que precisa ser constituída e direcionada para o preceito humanitário.

## 6 TRABALHO DECENTE E PANORAMA ATUAL

O conceito de trabalho decente, formalizado pela OIT em 1999, considerado como o “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”, evidencia que trabalho e

---

<sup>15</sup> Fonte de consulta: Organização Internacional do Trabalho (OIT). Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226229.pdf)> e <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms\\_226249.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilvia/documents/publication/wcms_226249.pdf)>. Acesso em: 14 mai. 2024.

dignidade caminham juntos. Entretanto, por mais que o trabalho contribua para uma vida digna, ele não é o único fator. Questões econômicas, de distribuição de renda, pobreza, acesso à saúde e à educação e proteção social também pesam na balança da dignidade humana.

Relatório do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento que analisa o Índice de Pobreza Multidimensional Global (*PNUD/MPI, 2023*) indica que em 2023 cerca de pouco mais de 18% da população mundial viviam em pobreza multidimensional aguda<sup>16</sup>, especialmente na África, o que equivale dizer que, de 6,1 bilhões de pessoas no mundo, 1,1 bilhão de pessoas é pobre, sendo mais da metade (566 milhões) menores de 18 anos. A população assim classificada vive em situação de extrema pobreza monetária, abaixo da linha de pobreza internacional do Banco Mundial que é de \$2,15 dólares por dia. Na América Latina e Caribe 33 milhões de pessoas estão em situação de pobreza, sendo 3 milhões em grau de alta privação.

De acordo com um levantamento da Organização Internacional do Trabalho (OIT/ILOSTAT, 2023), estimou-se, a nível global, que em 2023 a taxa de participação na força de trabalho foi de 60,8%, sendo de 5,1% a taxa de desemprego. Verificou-se que 58% da população mundial ocupada se encontrava em situação de emprego informal, sendo de 6,4% a taxa de pobreza no trabalho<sup>17</sup>.

Paralelamente, o Índice de Desenvolvimento Humano (IDH) escancara realidades e evidencia desigualdades. Em 2022, dos 193 países analisados, 69 apresentavam IDH muito alto, 49 tinham IDH alto, 42 com IDH médio e 33 países com IDH baixo. O Brasil apresentou um IDH considerado alto<sup>18</sup>, estabelecido no patamar de 0,760 naquele ano e ocupando a 89ª posição na classificação mundial (*PNUD, 2023-24*). *Mas será que um alto IDH efetivamente revela condições dignas de vida e trabalho para todas as pessoas?*

---

<sup>16</sup> Para a composição da pobreza multidimensional aguda foram considerados aspectos como saúde (nutrição e mortalidade infantil), educação (anos de escolaridade e frequência à escola) e condições de vida (acesso à moradia, saneamento, água potável, eletricidade, meios de comunicação e etc.).

<sup>17</sup> A taxa de pobreza no trabalho indica o percentual de pessoas empregadas que vivem com menos de \$2,15 dólares por dia.

<sup>18</sup> Um IDH acima de 0,800 é classificado como "muito alto"; entre 0,700 e 0,799 como "alto"; de 0,550 a 0,699 como "médio"; e abaixo de 0,550 como "baixo".

A PNAD Contínua do IBGE (IBGE, 2024b, 2024e) nos mostra que no Brasil, no primeiro trimestre de 2024, a taxa de participação no mercado de trabalho de pessoas com 14 anos ou mais foi de 61,9%, a taxa de desocupação foi de 7,9% e de 17,9% a taxa composta de subutilização da força de trabalho, revelando uma melhora em relação ao mesmo período do ano anterior<sup>19</sup>. Havia 1,9 milhão de pessoas procurando trabalho durante dois anos ou mais e o percentual de desalentados<sup>20</sup> em relação à população na força de trabalho foi de 3,2%. O percentual de empregados com carteira assinada no setor privado foi de 73,9%, enquanto a taxa de informalidade foi de 38,9% da população ocupada. Já o percentual da população ocupada do país trabalhando por conta própria foi de 25,4%.

Dados do Ministério do Trabalho e Emprego indicam que no primeiro trimestre de 2024 foram geradas 719 mil vagas de emprego formal, um acréscimo de 34% em relação ao mesmo período do ano anterior, sendo superior a 1,6 milhão o saldo de novas vagas com carteira assinada acumulado em 12 meses. A maioria dos empregos criados nos últimos meses destinou-se a trabalhadores com ensino médio completo, idade entre 18 e 24 anos e para postos de trabalho com remuneração entre 1 e 1,5 salário-mínimo. Para trabalhadores com 50 anos ou mais houve uma destruição de 155,8 mil vagas (IPEA, 2024).

Ainda que se verifique uma aparente melhora nas condições gerais de vida no Brasil, em especial no tocante a melhorias no campo do trabalho, há milhões de brasileiros sem a plena efetivação dos seus direitos enquanto seres humanos. O Ano de 2024 iniciou com mais de 38 milhões de pessoas ocupadas informalmente, 8,6 milhões de pessoas dentro da força de trabalho que estavam desempregadas e outras 6,9 milhões fora da força de trabalho, embora com potencial de compor a força de trabalho. Cerca de 3,6 milhões de pessoas no Brasil não conseguem trabalho adequado por não terem experiência profissional ou qualificação, em razão da idade

---

<sup>19</sup> percentual de pessoas desocupadas, subocupadas por insuficiência de horas trabalhadas e na força de trabalho potencial em relação à força de trabalho ampliada.

<sup>20</sup> pessoas desalentadas: pessoas fora da força de trabalho na semana de referência que estavam disponíveis para assumir um trabalho na semana de referência, mas não tomaram providência para conseguir trabalho no período de referência de 30 dias por não ter conseguido trabalho adequado, não ter experiência profissional ou qualificação, não haver trabalho na localidade em que residia ou não conseguir trabalho por ser considerado muito jovem ou muito idoso.

ou por não haver disponibilidade de trabalho na sua localidade, e mais de 13 milhões de pessoas estão laborando no setor privado sem registro em carteira de trabalho (IBGE, 2024b, 2024e).

Dentre a população empregada no país, 2,5% viviam abaixo da linha de pobreza internacional do Banco Mundial em 2023 (OIT, 2023). E de acordo com o Dieese, 27% dos domicílios brasileiros estavam em situação de insegurança alimentar naquele ano, sendo 4% no nível grave, o que equivale a aproximadamente 3,2 milhões de pessoas sem alimentação adequada e suficiente (Dieese, 2024b). Cerca de 37% dos trabalhadores não contribuíam para a Previdência Social, laborando sem proteção social e sem perspectiva de aposentadoria, havendo em torno de 450 mil vínculos de trabalho intermitente, o que gera uma insegurança laborativa (Dieese, 2024b). Mesmo em 2023 5,4% da população acima de 15 anos era analfabeta, o que corresponde a 9,3 milhões de pessoas sem acesso à educação (IBGE, 2024a).

Somam-se a esse cenário outros problemas que denotam que a almejada igualdade ainda não foi alcançada. A taxa de desigualdade do Brasil no tocante à distribuição de renda (índice de Gini), segundo a renda domiciliar *per capita*, ainda é considerável, sendo mensurada em 0,518 em 2023 (IBGE, 2024d)<sup>21</sup>. Há claras diferenças regionais no Brasil, a exemplo das taxas de desocupação e de subutilização da força de trabalho, que são maiores nas regiões Nordeste e Norte e menores nas demais regiões, ficando a região Sul com as menores taxas. Não há equidade de gênero no mercado de trabalho. O salário médio real em março de 2024, por exemplo, foi de R\$ 2.167,28 para homens e R\$ 1.963,49 para mulheres, mantendo-se a desigualdade histórica (MTE/PDET, 2024). Nota-se que as mulheres ocupam menos cargos de gestão. Em 2023 apenas 39,8% dos cargos gerenciais eram ocupados por mulheres (OIT/ILOSTAT, 2023). O desemprego de mulheres é superior ao desemprego de homens, sendo que no primeiro trimestre de 2024 a taxa

---

<sup>21</sup> O Coeficiente de Gini representa a desigualdade de distribuição de renda. Quanto maior for o índice, maior é a concentração de renda em uma pequena parcela da população. O Valor 0 indica que não há desigualdade (distribuição igualitária), tendendo a 1 à medida que a desigualdade aumenta.

de mulheres desocupadas foi de 9,8%, enquanto a de homens ficou em 6,5% (IBGE, 2024b, 2024e).

No tocante à raça/cor também são verificadas disparidades. A remuneração média anual em 2019 dos trabalhadores celetistas era de R\$ 4 mil para a população amarela, R\$ 3,2 mil para a branca, R\$ 2,5 mil para a indígena, 2,2 mil para a parda e R\$ 2,2 mil para a preta. A mulher branca recebia 77,6% do valor do salário pago ao homem branco, o homem negro percebia 66,9% daquele salário e a mulher negra 54,5% (Smartlab, 2019). Considerando a população empregada, 69% dos cargos gerenciais eram ocupados por brancos no ano de 2021 (IBGE, 2022). E dentre os 6 milhões de trabalhadores que estavam empregados nos serviços domésticos em 2023, 92% eram mulheres, das quais 66% negras, sendo que 63% desses trabalhadores domésticos tinham escolaridade inferior ao ensino médio completo (Dieese, 2024a). No mesmo ano apurou-se que a taxa de analfabetismo das pessoas com 15 anos ou mais pretas ou pardas era de 7,1%, mais que o dobro da taxa relativa às pessoas brancas, que ficou em 3,2% (IBGE, 2024a).

As desigualdades no tocante ao trabalho e à educação acentuam-se com relação às pessoas com deficiência. Conforme levantamento do IBGE, no ano de 2022 a taxa de participação na força de trabalho de pessoas com deficiência foi de 29,2%, enquanto a de pessoas sem deficiência foi de 66,4%. De cada quatro pessoas com deficiência em idade de trabalhar apenas uma estava ocupada, sendo que 55% das pessoas com deficiência ocupadas laboravam na informalidade, com rendimento do trabalho cerca de 30% menor que a média do Brasil. Somente uma em cada quatro pessoas com deficiência concluiu o Ensino Básico Obrigatório e dentre aquelas que tinham nível superior, o que representa 7% do total desse grupo, apenas 51,2% estavam ocupadas, o que indica que a escolarização não se mostrou suficiente para equilibrar a situação de trabalho em relação às pessoas sem deficiência. A taxa de analfabetismo para as pessoas com deficiência foi de 19,5%, ao passo que para as pessoas sem deficiência essa taxa ficou em 4,1% (IBGE, 2023).

Com relação ao panorama da juventude análises estatísticas de 2023 nos mostram que 20,6% dos jovens entre 15 e 24 anos não estudavam, não trabalhavam e não estavam em treinamento para o trabalho (OIT/ILOSTAT, 2023). E dentre a

população de 15 a 29 anos, 15,3% trabalhava e estudava em 2023, 39,4% apenas trabalhava e não estudava, 25,5% apenas estudava e não trabalhava e 19,8% não trabalhava e nem estudava em 2023 (Ipeadata, 2023). Por outro lado, em março de 2023 havia 989,4 mil vagas potenciais para a contratação de aprendizes, mas apenas 538,9 mil foram os aprendizes contratados com vínculo empregatício, ou seja, 54,5% foi o percentual de cumprimento da quota de aprendizes no Brasil pelas empresas (Smartlab, 2023).

Em contrapartida o trabalho infantil continua sendo uma realidade brasileira. De acordo com dados da Inspeção do Trabalho em 2022 foram encontrados em situação de trabalho infantil pelos Auditores-Fiscais do Trabalho 2,3 mil crianças e adolescentes, sendo 352 crianças com até 13 anos, ou seja, em idade inferior à idade mínima estipulada para o labor que é de 16 anos, salvo na condição de aprendiz a partir dos 14 anos (Smartlab, 2022). O Painel de Informações Estatísticas da Secretaria de Inspeção do Trabalho (Radar SIT) indica que em 2023 foram 2.564 crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil encontrados durante as ações fiscais. Todavia, mesmo que exista atuação estatal para combater o trabalho infantil, ainda assim o seu alcance é reduzido. Conforme apurado na PNAD Contínua havia 756 mil crianças e adolescentes exercendo atividades nas piores formas de trabalho infantil em 2022, conforme lista do Decreto nº 6.481/2008, dentre 1,9 milhão em situação de trabalho na faixa etária de 5 a 17 anos (IBGE, 2024c).

Outra triste constatação refere-se ao trabalho em circunstâncias degradantes. Ainda atualmente há trabalhadores submetidos à condição análoga a de escravo, sendo resgatados uma média de 2.104,7 trabalhadores por ano entre 1995 e 2023, conforme apuração efetuada pelo Observatório da Erradicação do Trabalho Escravo e do Tráfico de Pessoas. Entre os resgatados, grande parte tinha baixa ou nenhuma escolaridade, sendo que 33,5% apresentavam escolaridade até o 5º ano incompleto, 15,5% do 6º ao 9º anos incompletos e 26,3% eram analfabetos. No tocante à raça, 52% dos resgatados eram pardos, 20,9% brancos, 14% pretos, 10,1% amarelos e 3,1% indígenas, sobretudo com idade entre 18 e 24 anos, seguida da faixa etária entre 25 e 29 anos, e do sexo masculino (Smartlab, 2023). Somente em 2023 foram



encontrados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho 3.240 trabalhadores em condição de trabalho análogo ao escravo (Radar SIT).

A segurança do trabalho também inspira preocupação. Em 2022 ocorreram 612,9 mil acidentes de trabalho no Brasil, sendo 2,5 mil óbitos. No mesmo ano foram concedidos 148,8 mil benefícios previdenciários na modalidade de auxílio-doença acidentário, 6,5 mil aposentadorias por invalidez acidentária e 363 pensões por morte por acidente de trabalho (Smartlab, 2022).

Pelo exposto resta notório que grandes são os desafios a serem enfrentados, o que demanda um contínuo empenho do Estado, da sociedade e da comunidade internacional, por meio de cooperação e ajuda entre países, em especial o auxílio aos países subdesenvolvidos e em desenvolvimento, que lidam com cenários que não condizem com o pleno bem-estar humano. É preciso dar efetividade ao trabalho decente, dentre outros pontos que envolvem a dignidade humana.

O trabalho decente e a sua relação com o crescimento econômico constituem Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), que deve ser alcançado até 2030 pelos países signatários, dentre eles o Brasil. O ODS 8 da ONU tem como escopo “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos”<sup>22</sup>. Seguindo essa proposta, a ONU fez um chamamento às empresas brasileiras para acelerar o cumprimento das metas da Agenda 2030 por meio do Pacto Global, mediante a implementação dos princípios da sustentabilidade e a adoção de medidas para o alcance os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS). No Brasil há um quantitativo superior a 1.900 participantes e mais de 50 projetos, com temas como: Água e Saneamento, Alimentos e Agricultura, Energia e Clima, Direitos Humanos e Trabalho, Anticorrupção, Engajamento e Comunicação<sup>23</sup>.

Algumas das metas adotadas pelo Brasil para a consecução dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável da Organização das Nações Unidas (ONU), previstos

---

<sup>22</sup> Fonte de consulta: IPEA. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>>. Acesso em: 17 mai. 2024.

<sup>23</sup> Fonte de Consulta: ONU/Pacto Global. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/>>. Acesso em 24 mai. 2024.



na Agenda 2030, são: reduzir em 40% a taxa de desemprego e outras formas de subutilização da força de trabalho, garantindo o trabalho digno, com ênfase na igualdade de remuneração para trabalho de igual valor; até 2025 erradicar o trabalho em condições análogas ao de escravo, o tráfico de pessoas e o trabalho infantil, principalmente nas suas piores formas; reduzir o grau de descumprimento da legislação trabalhista no que diz respeito ao registro, às condições de trabalho, às normas de saúde e segurança no trabalho, com ênfase nos trabalhadores em situação de vulnerabilidade; alcançar uma redução de 3 pontos percentuais até 2020 e de 10 pontos percentuais até 2030 na proporção de jovens que não estejam ocupados, nem estudando ou em formação profissional (IPEA/ODS).

O prazo é curto e o trabalho longo. Muito há que ser feito para o atingimento das metas propostas e aceitas pelo Brasil. A união de esforços, nos mais variados campos de aplicação, mostra-se como a alternativa mais eficaz para o sucesso. A construção de uma sociedade livre, justa e solidária, conforme preceitua a nossa Constituição Federal, depende do empenho de todos. A sociedade não deve ficar à deriva aguardando apenas as ações estatais. Ao mesmo tempo, não pode o Estado se esquivar de cumprir as obrigações inerentes à promoção do bem comum. O exercício da justiça social é diário, paulatino e constante, devendo se perpetuar até que suas diretrizes fundamentais estejam entranhadas em todos os seus integrantes, tornando-se condição inerente à própria existência do ser social e das organizações societárias. Assim, cumprem-se os preceitos da dignidade, da liberdade e da igualdade, da justiça e do bem comum, e nenhum embate mais será necessário, a não ser a manutenção da paz alcançada.

## **7 CONTRIBUIÇÃO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO PARA A JUSTIÇA SOCIAL**

O ano de 1891 marca o início da Inspeção do Trabalho no Brasil, com a edição do Decreto nº 1.313 que instituiu a fiscalização das fábricas empregadoras de trabalhadores menores. Posteriormente, com a conquista de direitos trabalhistas, tornou-se imperiosa a adoção de meios para a efetivação desses direitos, ganhando

a Inspeção Trabalhista um caráter nacional e o poder de aplicar sanções, por meio da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), que entrou em vigor em 1º de maio de 1943, precisamente nos artigos 626 a 642 do Capítulo I, do Título VII<sup>24</sup>.

Diversos instrumentos posteriores tomaram assento com o fito de assegurar a aplicação das disposições legais e regulamentares para a proteção dos direitos dos trabalhadores, inclusive as convenções internacionais ratificadas, o que trouxe maior relevância à atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho. O atual Regulamento da Inspeção do Trabalho (Decreto nº 4.552/2002) elenca dentre as competências desses agentes a fiscalização do cumprimento das determinações atinentes ao registro de trabalhadores, ao recolhimento de FGTS, ao cumprimento de acordos, convenções e contratos coletivos de trabalho e de acordos, tratados e convenções internacionais ratificados, bem como pertinentes às condições de saúde e segurança no trabalho. Estão contemplados no papel institucional da Auditoria-Fiscal do trabalho o combate à informalidade, ao trabalho infantil e ao trabalho escravo, dentre outros aspectos que visam à promoção de um ambiente laborativo seguro e saudável, com respeito às pragmáticas do trabalho decente.

A promoção da igualdade, com observância da equidade, e o combate à discriminação no ambiente de trabalho, bem como a promoção da inclusão social, por meio do cumprimento pelas organizações empregadoras da quota de pessoas com deficiência e de aprendizes, estão contemplados nos compromissos assumidos pelo Brasil internacionalmente e que ganham efetividade por meio da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Dentro do espectro da Secretaria de Inspeção do Trabalho, inclusive, situa-se uma Coordenação Nacional de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho<sup>25</sup>.

A atuação da Auditoria Trabalhista não se limita à realização de fiscalizações nos ambientes de trabalho e à aplicação das sanções definidas na legislação, mas amplia-se para o caráter de orientação, sensibilização e capacitação relacionado aos direitos trabalhistas e para a promoção de um trabalho digno e adequado ao ser

---

<sup>24</sup> Art. 626 - Incumbe às autoridades competentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, ou àquelas que exerçam funções delegadas, a fiscalização do fiel cumprimento das normas de proteção ao trabalho. [...]

<sup>25</sup> Fonte de consulta: MTE. Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/sit>>. Acesso em 28 mai.2024.

humano. A Secretaria de Inspeção do Trabalho é responsável pelo Programa Trabalho Sustentável, que tem por objetivo “promover a conduta empresarial responsável e o trabalho decente, a partir de uma estratégia de atuação proativa, preventiva e saneadora, impulsionando o diálogo social, setorial e interinstitucional”<sup>26</sup>. Dentre os resultados esperados estão: a ampliação do diálogo social, especialmente entre empregadores e trabalhadores e outros agentes de promoção do trabalho decente; a disponibilização de ferramentas tecnológicas para auxílio às empresas objetivando o trabalho decente; a erradicação do trabalho infantil e escravo; a promoção da formalização dos vínculos empregatícios; o combate à discriminação e a promoção de igualdades de oportunidades no trabalho.

Ações estão sendo empreendidas no sentido de trazer uma cultura de prevenção de doenças ocupacionais e de acidentes de trabalho, com iniciativas de conscientização e de educação nas escolas e de sensibilização da sociedade, a exemplo da Campanha Nacional de Prevenção de Acidentes do Trabalho (CANPAT). O diálogo social para a melhoria das condições de trabalho ganha fortalecimento com fóruns, como a Comissão Tripartite Paritária Permanente (CTPP), fórum oficial do Governo Federal que discute a temática da segurança e da saúde no trabalho, sobretudo as Normas Regulamentadoras.

Há diversas iniciativas de articulação para a promoção de melhorias no campo do trabalho, de igualdade e inclusão, por meio de atuações conjuntas entre Governo Federal, representado pelo Ministério do Trabalho e Emprego e outros ministérios, Organização Internacional do Trabalho (OIT), Ministério Público do Trabalho (MPT), Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA), organizações da sociedade civil e vários atores sociais. São exemplos dessas iniciativas os fóruns nacionais de prevenção e erradicação do trabalho infantil (FNPETI) e da aprendizagem profissional (FNAP), a Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo (CONATRAE), a Comissão Tripartite de Igualdade de Oportunidades e Tratamento de Gênero e Raça no Trabalho (CTIO), o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE) e o Conselho Nacional

---

<sup>26</sup> Fonte de consulta: MTE. Disponível em: < <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/trabalho-sustentavel/pts>>. Acesso em 28 mai. 2024.



de Economia Solidária dentre tantas outras comissões, conselhos e comitês para a discussão de temas como discriminação, educação, assistência social e saúde, que têm relação com a justiça social e a dignidade da pessoal humana, transversais ao campo do trabalho e importantes para o desenvolvimento da sociedade. Nessa vertente, a Auditoria-Fiscal do Trabalho mostra-se como um dos principais interlocutores participantes dessas iniciativas que contribuem para o trabalho decente, dada à sua competência legal.

Nota-se que é crescente o engajamento do Estado e da sociedade em ações para a promoção do trabalho decente, de melhores condições de vida para as pessoas e da dignidade humana em geral, com o combate ao preconceito, à exclusão e às desigualdades. Contudo o cenário brasileiro ainda merece atenção, requerendo constância, acompanhamento e aprimoramento de medidas, articulação e empenho para o cumprimento de compromissos, nacional e internacionalmente pactuados.

## **8 CONCLUSÃO**

Conforme já alertava Kant, a moralidade é um imperativo a partir do qual derivam deveres e obrigações, sendo o fundamento da ética, que não se dissocia da justiça. E considerando que o homem busca uma existência moralmente digna, deve a justiça proteger a dignidade. Ao proteger a dignidade, protege-se a própria condição humana e toda a sociedade. Logo, não há outra justiça que não seja social. Nesse diapasão, o respeito à condição humana constitui o substrato no qual a justiça social está assentada. O que for contrário a isso não pode ser considerado social ou justo.

As necessidades básicas do ser humano pautam-se em três pilares: dignidade, liberdade e igualdade. E sendo o homem um ser social, e um fim em si mesmo, a sociedade deve se organizar para o bem do homem, assegurando condições de vida adequadas, o que contempla aspectos como saúde, alimentação, moradia, trabalho e segurança. Cabe à justiça social equilibrar liberdade e igualdade para o atingimento da dignidade.



Para avaliarmos se nos tempos atuais a justiça social foi alcançada basta observar se a dignidade está estabelecida para todas as pessoas ou se ainda há privação de uma condição de vivência digna. É inegável que, por mais que tenhamos obtido avanços ao longo da trajetória humana, muitos seres humanos não sabem o que é ser humano. E onde está a justiça para eles?

Os desafios para o progresso são multidimensionais, o que não é diferente no campo do trabalho. Ainda hoje discutimos escravidão, exclusão, exploração e desigualdade. Inúmeros são os trabalhadores que se sujeitam a condições degradantes de trabalho e vivência em diversos estabelecimentos no Brasil, sobretudo na área rural. Tantas são as crianças que se privam da sua infância e são lançadas ao trabalho precocemente, em um atentado ao seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. E quantos outros não têm acesso à educação de qualidade ou não são dotados de condições para completar o ciclo de ensino garantidor de melhores oportunidades de emprego. Sem contar os diversos trabalhadores na informalidade, sem a garantia de direitos básicos como registro, férias, 13º salário, FGTS e proteção social, e outros que presenciam violações a seus direitos mesmo empregados formalmente.

Desigualdade social, vulnerabilidade econômica e precariedade do trabalho permanecem reais. Alto é o índice de emprego informal e considerável o nível de desemprego, sem contar as dificuldades para acesso à educação de qualidade e à qualificação profissional e as desigualdades remuneratórias e de colocação no mercado de trabalho influenciadas por raça, sexo, idade, localidade e condição de deficiência. Analfabetismo e fome ainda não foram extirpados de muitos países, inclusive o Brasil que, embora com IDH considerado alto, abriga lares com insegurança alimentar, sem saneamento básico e moradia segura. Há justiça social nesse aspecto? De fato, ainda não. O retrato das condições de vida e trabalho no Brasil não condiz com a efetivação da justiça social. Apesar das ações e esforços empregados, eles ainda se mostram tímidos para o alcance das metas globais de crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, com emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todos.

O trabalho a ser feito constitui-se de um somatório de forças, da adoção de um comprometimento global, regional, social e individual. A mudança não é processada imediatamente, mas requer árduo trabalho, empenho, articulação, conscientização e sensibilização. Não basta a assinatura e a publicação de leis, normas e documentos e nem a aplicação de multas e outras sanções para coibir práticas que infringem direitos. É preciso mais. Deve-se entranhar nas sociedades o preceito da valorização humana. É preciso empatia, para que a desigualdade alheia seja sentida por aquele que está em posição de vantagem. É preciso justiça na justiça. É preciso mais humanidade.

A promoção do desenvolvimento humano, que permeia a realização das potencialidades individuais, com o fornecimento de bases para tanto, como a educação e o acesso ao trabalho de qualidade, o respeito às liberdades individuais, a garantia do exercício de direitos e a participação ativa do indivíduo na sociedade, certamente se revela na valorização humana e na melhoria da qualidade de vida. O debate sobre desenvolvimento humano, qualidade de vida, trabalho decente, direitos humanos, igualdade, dentre tantos outros tópicos não se encerra, mas persiste até que se consolide efetivamente o ideal apregoado por diversos instrumentos normativos. E permanece para que o futuro se lembre do passado e a humanidade não retorne aos patamares antes ocupados, atentatórios da dignidade do homem.

Ao que parece a humanidade caminha a passos lentos. O nível de desenvolvimento humano atual em algumas partes do globo denuncia mais um subdesenvolvimento da condição humana que um desenvolvimento de fato. Será que a dignidade para todos os homens é uma utopia? Isso nos faz pensar que a justiça social não está efetivamente entranhada na sociedade, e não há como alcançar a justiça social nas relações de trabalho sem se consolidar socialmente a condição de ser humano digno do exercício dos direitos básicos inerentes ao homem.

Há quantos séculos se debatem questões que não deveriam necessitar de debates, mas de efetividade apenas, como liberdade, igualdade e dignidade? E por quantos séculos ainda essas temáticas tomarão assentos normativos sem as suficientes ações para colocá-las em prática? A justiça social deve ser antes uma questão moral, compreendida em sua essência e a nortear todas as ações dos homens. Enquanto a moral ainda for demasiadamente falha, a justiça também será.

Alguns celebram a melhoria no nível de desenvolvimento humano no Brasil, mas muitos indivíduos efetivamente ainda não têm motivos para celebrar. A justiça ainda não chegou para eles.

## REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES [384-322 a.C.]. **A Política**. Coleção Livros que Mudaram o Mundo. São Paulo: Folha de São Paulo, 2010. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5321178/mod\\_resource/content/2/aristoteles-a-politica-livro-i.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/5321178/mod_resource/content/2/aristoteles-a-politica-livro-i.pdf)>. Acesso em: 15 mai. 2024.

ARISTÓTELES [384-322 a.C.]. **Ética a Nicômaco**. Coleção Os Pensadores, Volume II. Seleção de textos de José Américo Motta Pessanha. Tradução de Leonel Vallandro e Gerd Bornheim da versão inglesa de W.D. Ross. 4. ed. São Paulo: Nova Cultural, 1991. Disponível em: <[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4977081/mod\\_resource/content/1/Etica%20a%20Nicomaco%20%28Aristoteles%29.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4977081/mod_resource/content/1/Etica%20a%20Nicomaco%20%28Aristoteles%29.pdf)>. Acesso em 15 mai. 2024.

ARISTÓTELES [384-322 a.C.]. **Nicomachean Ethics**. Tradução para o inglês de Harris Rackham. 2. Ed. Cambridge: *Harvard University Press*, 1934. Disponível em: <<https://www.perseus.tufts.edu/hopper/text?doc=Perseus:text:1999.01.0054>>. Acesso em 15 mai. 2024.

BOBBIO, Norberto. **A Era dos Direitos**. Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Apresentação de Celso Lafer. 2. ed. Rio de Janeiro: Atlas, 2022. *E-book*.

BOBBIO, Norberto. **Estado, governo, sociedade**: para uma teoria geral da política. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. 14. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2007.

BOBBIO, Norberto. **Liberalismo e democracia**. Tradução de Marco Aurélio Nogueira. São Paulo: Brasiliense, 2000.

BODENHEIMER, Edgar. **Ciência de Direito**: filosofia e metodologia jurídicas. Rio de Janeiro: Forense, 1966.

BORGES, José Francisco Martins. **O Princípio da Autonomia da Vontade como Garantia da Moralidade em Kant**. 2007. 97 f. Dissertação (Mestrado em Filosofia) - Universidade Federal de Santa Maria. Santa Maria: UFSM, 2007. Disponível em: <<https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/9141/jose%20francisco.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 16 mai 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm)>. Acesso em 17 mai. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 678**, de 06 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d0678.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm)>. Acesso em 14 mai. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 4.552**, de 27 de dezembro de 2002. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4552.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm)>. Acesso em 30 mai. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 10.088**, de 05 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. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm)>. Acesso em 24 mai. 2024.

CASTILHO, Ricardo. **Justiça Social e Distributiva**: desafios para concretizar direitos sociais. São Paulo: Saraiva, 2009.

CEPAL/ PNUD/OIT. **Emprego, Desenvolvimento Humano e Trabalho Decente: A Experiência Brasileira Recente**. Brasília: CEPAL/ PNUD/OIT, 2008. Disponível em: <[https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226208.pdf](https://www.ilo.org/sites/default/files/wcmsp5/groups/public/@americas/@ro-lima/@ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226208.pdf)>. Acesso em 17 mai. 2024.

DECLARAÇÃO 1948. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Disponível em: <[https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos/?gclid=EAlaIqobChMlgve5\\_Ty6wIVhwuRCh3pzA7REAAAYASAAEgJ8PvD\\_BwE](https://declaracao1948.com.br/declaracao-universal/declaracao-direitos-humanos/?gclid=EAlaIqobChMlgve5_Ty6wIVhwuRCh3pzA7REAAAYASAAEgJ8PvD_BwE)>. Acesso em 14 mai. 2024.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 18. ed. São Paulo: LTr, 2019.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **As dificuldades das trabalhadoras domésticas no mercado de trabalho e na chefia do domicílio**. Boletim especial, 30 abr. 2024a. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/trabalhoDomestico.html>>. Acesso em 26 mai. 2024.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS (DIEESE). **Boletim Especial 1º de maio de 2024 – Dia do Trabalhador**, 01 mai. 2024b. Disponível em: <<https://www.dieese.org.br/boletimespecial/2024/1demaio.html>> Acesso em 26 mai. 2024.

DIÓGENES, José Eliaci Nogueira. **Gerações ou Dimensões dos Direitos Fundamentais?** Conteúdo jurídico. 30 jun. 2012. Disponível em: <<https://conteudojuridico.com.br/consulta/Artigos/29835/geracoes-ou-dimensoes-dos-direitos-fundamentais>>. Acesso em 08 mai. 2024.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. RIBEIRO, Carlos Vinícius Alves. **Supremacia do interesse público e outros temas relevantes do direito administrativo**. São Paulo: Atlas, 2010.

EUFRÁSIO, Marcelo Alves Pereira. MELO, Milena Barbosa. OLIVEIRA, José Antonio Cordeira (Org.). **Humanos Direitos e Direitos Humanos em debate: estudos interdisciplinares sobre a proteção da dignidade**. Porto, Portugal: Ed. Cravo, 2021. *E-book*.

FRANÇA. *Conseil Constitutionnel. Déclaration des Droits de l'Homme et du Citoyen de 1789*. Disponível em: <<https://www.conseil-constitutionnel.fr/le-bloc-de-constitutionnalite/declaration-des-droits-de-l-homme-et-du-citoyen-de-1789>>. Acesso em 14 mai. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Desigualdades Sociais por Cor ou Raça no Brasil**. Estudos e Pesquisas – Informação Demográfica e Socioeconômica nº 48. 2. ed. Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972\\_informativo.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101972_informativo.pdf)>. Acesso em 19 mai. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Agência de Notícias IBGE. **Estatísticas sociais (educação)**, 22 mar. 2024a. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/39530-proporcao-de-jovens-de-6-a-14-anos-no-ensino-fundamental-cai-pelo-terceiro-ano>>. Acesso em 29 mai. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Agência de Notícias IBGE. **Estatísticas sociais (pessoas com deficiência)**, 24 ago. 2023. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda#:~:text=O%20n%C3%ADvel%20de%20ocupa%C3%A7%C3%A3o%20das,foi%20de%2038%2C7%25>>. Acesso em 26 mai. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Agência de Notícias IBGE. **Estatísticas sociais (trabalho)**, 17 mai. 2024b. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-sala-de-imprensa/2013-agencia-de-noticias/releases/40106-pnad-continua-trimestral-desocupacao-cresce-em-oito-das-27-ufs-no-primeiro-trimestre-de-2024>> e <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/economia/noticia/2024-03/empregos-com-carteira-assinada-batem-recorde-segundo-ibge>>. Acesso em 18 mai. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Agência de Notícias IBGE. **Estatísticas sociais (trabalho infantil)**, 26 jan. 2024c. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/38700-de-2019-para-2022-trabalho-infantil-aumentou-no-pais>>. Acesso em 26 mai. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Agência de Notícias IBGE. **Rendimento domiciliar**, 19 abr. 2024d. Disponível em: <<https://agenciagov.ebc.com.br/noticias/202404/rendimento-domiciliar-cresce-recorde>>. Acesso em 02 jun. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua (PNAD)**, 1º trimestre. 17 mai. 2024e. Disponível em: <<https://painel.ibge.gov.br/pnadc/>> e <[https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho e Rendimento/Pesquisa Nacional por Amostra d e Domicilios continua/Trimestral/Novos Indicadores Sobre a Forca de Trabalho/pnadc 202401 trimestre novos indicadores.pdf](https://ftp.ibge.gov.br/Trabalho_e_Rendimento/Pesquisa_Nacional_por_Amostra_de_Domicilios_continua/Trimestral/Novos_Indicadores_Sobre_a_Forca_de_Trabalho/pnadc_202401_trimestre_novos_indicadores.pdf)>. Acesso em 19 mai. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Indicadores Mensais do mercado de trabalho** – março de 2024. Carta de Conjuntura nº 63. Nota de Conjuntura 8. 2º trimestre de 2024. 13 mai. 2024. Disponível em: <[https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2024/05/240513\\_cc\\_63\\_nota\\_8\\_indicadores\\_mercado\\_de\\_trabalho.pdf](https://www.ipea.gov.br/cartadeconjuntura/wp-content/uploads/2024/05/240513_cc_63_nota_8_indicadores_mercado_de_trabalho.pdf)>. Acesso em 14 mai. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Ipeadata**. Disponível em: <<http://www.ipeadata.gov.br/>>. Acesso em 26 mai. 2024.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS)**. Disponível em: <<https://www.ipea.gov.br/ods/ods8.html>>. Acesso em 17 mai. 2024.

LIMA, Felipe Gonçalves. **As Ações Afirmativas e a Justiça Social**. Autoria independente, 2023. *E-book*.

LUQUINI, Roberto de Almeida. **A aplicação do Direito Internacional Humanitário nos “conflitos novos”** - Conflitos desestruturados e conflitos “de identidade” ou étnicos. Revista de Informação Legislativa. a. 40, n. 158. Brasília: abr./jun., 2003. Disponível em: <<https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/848/R158-05.pdf?sequence=4&isAllowed=y#:~:text=O%20Direito%20Internacional%20Humanit%C3%A1rio%20%C3%A9,meios%20utilizados%20na%20guerra%2C%20protegen do>>. Acesso em 17 mai. 2024.

MARITAIN. Jacques. **La Personne et le bien commun**. Paris: Desclée de Brouwer, 1947.

MILL, John Stuart. **On Liberty** (1859). Canadá: *Batoche Books*, 2001. Disponível em: <<https://socialsciences.mcmaster.ca/econ/ugcm/3ll3/mill/liberty.pdf>>. Acesso em 16 mai. 2024.

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. III **Relatório do Estado Brasileiro ao Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais**. Brasil: 2019. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/atuacao-internacional/relatorios-internacionais-1/IIIRelatriodoEstadoBrasileiroaoPactoInternacionalsobreDireitosEconmicosSociaseCulturais.pdf>>. Acesso em 17 mai. 2024.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. **Plano Nacional de Educação em Direitos Humanos**. Brasília: 2018. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/educacao-em-direitos-humanos/plano-nacional-de-educacao-em-direitos-humanos>>. Acesso em 23 mai. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Conheça a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)**. 21. Mai. 2024. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/sit>>. Acesso em 28 mai.2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho (PDET). **Estatísticas Mensais do Emprego Formal – Novo CAGED**. Disponível em: <[http://pdet.mte.gov.br/images/Novo\\_CAGED/2024/202403/2-apresentacao.pdf](http://pdet.mte.gov.br/images/Novo_CAGED/2024/202403/2-apresentacao.pdf)>. Acesso em 26 mai. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Programa Trabalho Sustentável**. Disponível em: <<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/trabalho-sustentavel/pts>>. Acesso em 28 mai. 2024.

MOREIRA, Adilson José. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. São Paulo: Editora Contracorrente, 2020. *E-book*.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração e programa de ação de Viena**. 25 jun.1993. Disponível em: <<https://www.ohchr.org/en/instruments-mechanisms/instruments/vienna-declaration-and-programme-action>>. Acesso em 23 mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Pacto Global**. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/>>. Acesso em 24 mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Agenda Nacional de Trabalho Decente**. Brasília: OIT, 2006. Disponível em:



<[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226229.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226229.pdf)>. Acesso em: 14 mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre a Justiça social para uma Globalização Equitativa**. Genebra: OIT, 2008. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/media/51631/download>>. Acesso em 14 mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração da OIT sobre princípios e direitos fundamentais no trabalho**. Genebra: OIT, 1998. Disponível em: <<https://www.ilo.org/pt-pt/resource/declaracao-da-oit-sobre-os-principios-e-direitos-fundamentais-no-trabalho>>. Acesso em 14 mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Estatísticas trabalhistas da OIT (ILOSTAT)**: Disponível em: <<https://ilostat.ilo.org/data/>>. Acesso em 18 mai. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Plano Nacional de Trabalho Decente: Gerar Trabalho Decente para Combater a Pobreza e as Desigualdades Sociais**. Brasília: OIT, 2010. Disponível em: <[https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms\\_226249.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226249.pdf)>. Acesso em 14 mai.

PLATÃO [427-348 a.C.]. **A República**. Tradução de Edson Bini. 2. ed. São Paulo: EDIPRO, 2012.

PORTAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (Radar SIT)**. Disponível em: <<https://sit.trabalho.gov.br/radar/>>. Acesso em 25 mai. 2024.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Índice de Pobreza Multidimensional Global de 2023 (MPI)**. Nova Iorque: PNUD, 2023. Disponível em: <<https://www.undp.org/pt/brazil/desenvolvimento-humano/publications/indice-de-pobreza-multidimensional-global-de-2023-mpi>>. Acesso em 19 mai. 2024.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório de Desenvolvimento Humano 2021-22: Tempos incertos, vidas instáveis: A construir o nosso futuro num mundo em transformação**. Nova Iorque: PNUD, 2022. Disponível em: <<https://www.undp.org/sites/g/files/zskgke326/files/2023-05/hdr2021-22ptpdf.pdf>>. Acesso em 19 mai. 2024.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório de Desenvolvimento Humano 2023-24: Romper o impasse: Reimaginar a cooperação num mundo polarizado**. Nova Iorque: PNUD, 2024a. Disponível em:

<<https://hdr.undp.org/content/human-development-report-2023-24>>. Acesso em 19 mai. 2024.

PROGRAMA DAS NAÇÕES UNIDAS PARA O DESENVOLVIMENTO (PNUD). **Relatório Especial 2023: 25 anos: Desenvolvimento Humano no Brasil:** Construir caminhos, pactuando novos horizontes. Brasília: PNUD, 2024b. Disponível em: <<https://www.undp.org/pt/brazil/publications/relatorio-especial-2023-25-anos-desenvolvimento-humano-no-brasil>>. Acesso em 18 mai. 2024.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. 8. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2021. *E-book*.

RIBEIRO, Marcus Vinícius. **Direitos Humanos**. São Paulo: Millennium Editora, 2011. *E-book*.

SAFATLE, Vladimir. **Crítica da autonomia:** liberdade como heteronomia sem servidão. Revista do Departamento de Filosofia da Universidade de São Paulo (USP), v. 49, n. 2. São Paulo: USP, 2019. Disponível em: <<https://doi.org/10.11606/issn.2318-8863.discurso.2019.165473>>. Acesso em 11 mai. 2024.

SMARTLAB. **Promoção do trabalho decente guiado por dados**. Disponível em: <<https://smartlabbr.org/>>. Acesso em 24 mai. 2024.

SMITH, Adam. **A Riqueza das Nações:** uma investigação sobre a natureza e as causas da riqueza das nações. Tradução de Norberto de Paula Lima. Coleção Clássicos de Ouro. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2017. *E-book*.

VIEIRA, Oscar Vilhena. **Três teses equivocadas sobre os direitos humanos**. In Consórcio Universitário pelos Direitos Humanos. Manual de Mídia e Direitos Humanos. v.1. p. 75-81. São Paulo: Ed. PUC/USP, 2001. Disponível em: <<https://www.dhnet.org.br/direitos/militantes/oscarvilhena/3teses.html>>. Acesso em 12 mai. 2024.

## SOCIAL JUSTICE IN LABOUR RELATIONS: A HUMANIZED APPROACH

### ABSTRACT

The full realization of man encompasses labour-related aspects and contribution to the common good within society. The social needs, inherent to living in groups and communities and to life in society, are based on values such as freedom, equality and dignity, which are important for individuals self-affirmation. In this context, social justice emerges as a

guarantor of rights that are intrinsic to human beings. Based on the common good and human rights, among which the dignity of the human person stands out, also encompassed in the field of work, this article presents significant considerations about decent work, in comparison with Brazil's social indicators. Decent work, one of the Sustainable Development Goals of the United Nations (UN), contained in the 2030 Agenda, is analyzed as an important indicator of social justice, also discussing the contribution of Labour Inspection to the dignification of labour. In this way, the aim is to bring a reflection on the challenges already overcome and those still to be overcome in order to achieve effective social justice in labour relations.

**Keywords:** 1. Common good. 2. Human rights. 3. Social justice. 4. Decent work.



# O CETICISMO PROFISSIONAL NO PAPEL DO AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO DE FISCALIZAR A COTA LEGAL DA APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Leonardo Castro Moreira<sup>1</sup>

João Marcelo Alves Macêdo<sup>2</sup>

Jaqueline Guimarães Santos<sup>3</sup>

**Sumário:** 1. Introdução. 2. Referencial teórico. 2.1. Revisão Sistemática da Literatura. 2.2. Auditoria-Fiscal do Trabalho. 2.3. Aprendizagem Profissional. 2.4. Ceticismo Profissional 3. Metodologia da Pesquisa. 4, Análise dos Resultados. 5. Conclusão.

## RESUMO

O objetivo do estudo é identificar, através da utilização da Revisão Sistemática da Literatura, a aplicação do ceticismo profissional na atribuição do Auditor-Fiscal do Trabalho de fiscalizar o cumprimento da cota da aprendizagem profissional. O estudo utiliza a pesquisa quantitativa e o método indutivo para coletar e analisar dados, visando a identificação de padrões, temas e categorias, relatando-os descritivamente. A amostra de 117 artigos analisados indica que o ceticismo profissional é amplamente discutido na academia, sobretudo em estudos estrangeiros. No entanto, o estudo observa a aplicação apenas na auditoria privada, com base em normas e exigências das entidades regulatórias da atividade do auditor independente. O estudo apresenta, ainda, conceitos e características do ceticismo profissional aplicáveis a auditoria pública, apesar de até o

<sup>1</sup> Mestrando em Gestão Pública e Cooperação Internacional (UFPB - 2024). Especialista em Negociação Coletiva (UFRGS - 2011). Bacharel em Administração (UFPB-2024). Atualmente é Auditor-Fiscal do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego. É egresso da carreira Auditor-Fiscal de Tributos Estaduais (SEFAZ/PB 2010/2019), onde atuou na área de inteligência fiscal. Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/3416520145410994>

<sup>2</sup> Doutor em Ciências Contábeis (UnB/UFPB/UFRN - 2017), Mestre em Ciências Contábeis (UFPE - 2010), Especialista em Gestão e Auditoria Pública (IESP - 2009), Graduação em Ciências Contábeis (UFPB - Campus I - 2006). Graduação em Direito em andamento (UNIPê). Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/0370488498421792>

<sup>3</sup> Doutora em Administração pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul - UFRGS (2020), com doutorado-sanduíche na Cardiff University (Reino Unido; 2019-2020). Mestre em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco - UFPE (2013) e graduada em Administração pela Universidade Federal de Campina Grande - UFCG (2010). Endereço para acessar este CV: <http://lattes.cnpq.br/0254764141560838>

momento apenas ser observada a sua aplicação nos auditores independentes, deixando evidente essa lacuna na literatura. O artigo sinaliza também que a política pública da aprendizagem profissional é pouco abordada pela academia, sobretudo naqueles artigos que tratam das atribuições do AFT, que priorizam estudos acerca do combate ao trabalho análogo à escravidão e ao trabalho infantil, bem como atinentes à saúde e segurança do trabalhador.

**Palavras-chave:** Auditoria-Fiscal do Trabalho; Fiscalização do Trabalho; Inspeção do Trabalho; Ceticismo Profissional; Aprendizagem Profissional

## 1. INTRODUÇÃO

Ao iniciar uma pesquisa científica, deve-se ter em mente que o pesquisador está minado de conhecimentos prévios e crenças, sobre o tema escolhido, sendo necessária a ruptura desse passivo para a transformação do fato social em científico (MOROSINI, 2015). Uma das principais características da pesquisa científica é a revisão da literatura, que apresenta conceitos sobre o tema em questão e justifica a realização do estudo, além de identificar as metodologias e métodos utilizados.

A inserção do jovem no mercado de trabalho não tem se mostrado tarefa fácil para os governos. A chamada geração “nem-nem”, nem estuda, nem trabalha, vem sendo foco de estudos desde os anos 2000, em distintos países, estimulando estudos acadêmicos e a atenção de formuladores de políticas públicas (PEREIRA; QUEIROZ, 2023), motivando o presente estudo a explorar uma temática acadêmica, sob o enfoque daqueles que auxiliam a implementá-la, os Auditores-Fiscais do Trabalho (AFTs).

O tema desperta interesse por ser observado o papel do AFT no cumprimento dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da Organização das Nações Unidas (ONU), a partir da busca pela máxima efetividade do seu trabalho na fiscalização da aprendizagem profissional.

Objetiva-se contribuir com o cumprimento do “ODS 4 - Assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todas e todos” (ONU, 2015), mais especificamente através do cumprimento da meta contida no item “4.4 Até 2030, aumentar substancialmente o número de jovens e adultos que tenham habilidades relevantes, inclusive

competências técnicas e profissionais, para emprego, trabalho decente e empreendedorismo” (ONU, 2015).

O trabalho justifica-se, ainda, por constituir subsídio para o cumprimento do “ODS 8 Promover o crescimento econômico inclusivo e sustentável, o emprego pleno e produtivo e o trabalho digno para todos” (ONU, 2015), mais especificamente da meta “8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação” (ONU, 2015). A atuação exitosa da fiscalização do trabalho, respaldado na atuação de um aparato garantista, tanto do ponto de vista jurídico quanto institucional, salvaguardará o exercício do direito a profissionalização do jovem (SANTANA, 2019).

Com vistas a buscar a efetividade nos trabalhos de auditoria, Stein (2021) percebeu o crescimento das pesquisas acerca do ceticismo profissional nos últimos anos, porém atinentes às características dos auditores independentes. O hiato científico acerca do tema aplicado à auditoria-fiscal do trabalho justifica sua escolha como contribuição acadêmica, visto que para Marçal e Alberton (2020, p.2) “não há nenhuma outra esfera profissional onde o ceticismo seja tão relevante quanto na auditoria”, corroborando a ideia de Hurt (2010).

O objetivo do artigo é identificar, através da utilização da Revisão Sistemática da Literatura (RSL), a aplicação do ceticismo profissional na atribuição do Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT) de fiscalizar o cumprimento da cota da aprendizagem profissional. Dessa forma, foram coletadas e analisadas informações sobre os estudos e artigos publicados acerca da temática, entre os anos de 2018 e maio de 2024.

Os resultados buscados na RSL foram divididos em três eixos temáticos: primeiro foram localizados e sistematizados os resultados relativos à Fiscalização do Trabalho. Na segunda parte, encontrou-se os artigos que abordaram a aprendizagem profissional. E, por fim, os estudos que tratam do ceticismo profissional.

O artigo foi seccionado em cinco partes: a primeira descreve a introdução; a segunda trata do referencial teórico, tratando dos eixos temáticos buscados na RSL; a terceira apresenta a metodologia; a quarta os resultados alcançados; e a quinta as considerações finais.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

### 2.1. REVISÃO SISTEMÁTICA DA LITERATURA

Conforme destaca Alves *et al.* (2022) a revisão da literatura pode ser realizada de dois modos: por (i) conveniência ou (ii) sistemática. Sendo a sistemática pautada na adoção de protocolos específicos na seleção dos trabalhos a serem analisados, em busca do Estado do Conhecimento.

Quando se encontra o termo Estado do Conhecimento, verifica-se o *status quo* de entendimento acerca de determinado tema em um campo de estudo. Então, para o alcançar os objetivos científicos do trabalho, se torna necessário identificar as contribuições teóricas relevantes acerca da temática, bem como suas controvérsias, além de reconhecer possíveis lacunas de conhecimento existentes, a fim de aperfeiçoar o delineamento do tema a ser pesquisado.

Em busca do Estado do Conhecimento, a pesquisa iniciou-se com a identificação dos principais conceitos e definições na revisão, incluindo entre eles a Auditoria-Fiscal do Trabalho, em suas mais variadas nomenclaturas ao longo do tempo, tais como: a Inspeção do Trabalho e Fiscalização do Trabalho, Auditor-Fiscal do Trabalho (AFT). Pesquisou-se, também, acerca da Aprendizagem Profissional, enquanto política pública e obrigação legal das empresas e, finalizou-se com a busca pela temática do Ceticismo Profissional.

Foram adotadas as etapas propostas por Kohls-Santos e Morosini (2021), no Quadro 1 denominado pelas autoras de “Etapas do Estado do Conhecimento”, delineado a seguir:

Quadro 1 – Etapas do Estado do Conhecimento

ETAPAS	DEFINIÇÕES
1. <b>Bibliografia Anotada</b>	Identificação e seleção, a partir da pesquisa por descritores, dos materiais que farão parte do corpus de análise.

<b>2. Bibliografia Sistematizada</b>	Leitura flutuante dos resumos dos trabalhos para a seleção e o aprofundamento das pesquisas, a fim de elencar os que farão parte da análise e escrita do estado do conhecimento.
<b>3. Bibliografia Categorizada</b>	Reorganização do material selecionado, ou seja, do corpus de análise e reagrupamento destes em categorias temáticas.
<b>4. Bibliografia Propositiva</b>	Organização e apresentação de, a partir da análise realizada, proposições presentes nas publicações e propostas emergentes a partir da análise.

Fonte: Kohls-Santos e Morosini (2021)

Ressalta-se que a visão da leitura flutuante, mencionada na segunda etapa do Estado do Conhecimento proposta por Kohls-Santos e Morosini (2021), visa tão somente uma leitura inicial dos trabalhos encontrados. O objetivo dessa etapa é delinear o escopo da análise, fornecendo ao pesquisador um panorama do campo a ser estudado (KOHLS-SANTOS; MOROSINI, 2021). Não se alinhando com a proposta de Bardin (2016), já que, para essa autora, a leitura flutuante é abordada com um viés direcionado à psicanálise.

A análise documental realizada no estudo ultrapassou a representação sintética da informação proposta por Bardin (2016), para, segundo Kohls-Santos e Morosini (2021, p.6), recorrer a:

documentos, teses e dissertações, artigos científicos, que contém em seu construto o viés epistemológico de cada pesquisador, orientador e também é possível se perceber as nuances presentes em pesquisas realizadas sobre a mesma temática em Programas de Pós-Graduação diferentes, sendo da mesma área de concentração ou não.

Nesse sentido, o estudo buscou dentro da área de pesquisa, alcançar o propósito de propiciar uma visão panorâmica e preliminar do campo de estudo em questão.

## 2.2. AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO

Ao visitar a literatura observa-se que a origem da Inspeção do Trabalho está intrinsecamente ligada à intervenção incisiva do Estado nas relações laborais, coincidindo com a própria origem do Direito do Trabalho (BIGNAMI, 2003). Este

fenômeno ocorre no contexto de uma concepção lógico-formalista sobre a gênese desse campo jurídico, considerado um sistema normativo destinado à proteção do trabalhador. Determinar com precisão o instante exato de sua criação não é uma tarefa simples, dada a complexidade e a evolução histórica desse processo.

Segundo Mannrich (1991), certos estudiosos identificam as origens da inspeção trabalhista durante a Idade Média, associada às corporações de artes e ofícios, onde os chamados veedores desempenhavam o papel de fiscais de produção encarregados de supervisionar a conformidade com os estatutos. Outros argumentam que a criação desse fenômeno está vinculada às leis de proteção dos autóctones nas Índias.

No entanto, é possível observar considerável consenso nos estudos que a não há que se falar em Inspeção do Trabalho antes da Revolução Industrial, pois este momento marca o surgimento do Direito do Trabalho. Nesse sentido, Bignami (2003) menciona que é com a Revolução Industrial, iniciada na Inglaterra, ao final do século XVIII, que se verificou a necessidade de elevar o nível de intervenção estatal, visando a elaboração dos primeiros instrumentos legislativos de proteção aos trabalhadores.

No pós-Primeira Guerra Mundial, em 1919, foi fundada a Organização Internacional do Trabalho (OIT), na Parte XIII, do Tratado de Versalhes, pelos países aliados, visando a encerrar a Primeira Guerra Mundial Bignami (2003). Os países-membro da OIT acreditavam que a paz e a justiça social, bem como a estabilidade econômica, só seriam alcançadas a partir de condições dignas e justas para os milhões de trabalhadores, almejando a partir disso paz universal.

Diante de tal constatação, o Tratado de Versalhes, deu origem formalmente a inspeção do trabalho na seara internacional, ao fazer constar que:

Cada Estado deverá organizar um serviço de inspeção, que compreenderá mulheres, a fim de assegurar a aplicação das leis e regulamentos para a proteção dos trabalhadores (Tratado de Versalhes, 1919, art. 9º, Anexo, Parte XIII).

No Brasil, a inspeção do trabalho tem como marco o Decreto de nº. 1313, de 17 de janeiro 1891, por instituir a fiscalização permanente de todos os estabelecimentos fabris que utilizavam a mão-de-obra de menores, ainda que vinculada ao Ministério do Interior. Esse decreto foi promulgado pelo então presidente

da República, Marechal Deodoro da Fonseca, e teve como objetivo principal estabelecer providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital-Federal, que na época era o Rio de Janeiro.

Com o advento dos Decretos de nº. 19.667, 19.671-A e 19.686, no governo de Getúlio Vargas, houve a estruturação do Departamento Nacional de Trabalho (DNT), vinculado ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Sob responsabilidade do DNT foram previstas medidas para melhorar as condições gerais de trabalho, com previsão de aplicação de sanção administrativa pecuniária em caso de infração.

Ao visitar a literatura acerca do histórico da Inspeção do Trabalho no Brasil, observa-se que, normalmente, os autores de trabalhos anteriores utilizaram-se da mesma fonte, as notas historiográficas presentes na obra “Inspeção do Trabalho” de Mannrich (1991), corroborando esse entendimento Cardoso e Lage (2005, p. 39) mencionam que:

Não se pode afirmar, definitivamente, que nada de relevante foi escrito no Brasil sobre a Inspeção do Trabalho, antes dos pioneiros artigos da “Revista da Inspeção do Trabalho”, nos anos de 1988/89, e da obra de Mannrich, em 1991.

Assumpção (2019a) e Wakahara (2022), destacam que antes da obra de Nelson Mannrich, a inspeção do trabalho era tratada marginalmente, mesmo na parcela mais consagrada da literatura jurídico trabalhista.

Apesar de inexistência de produção acadêmica científica, relevante anterior, observa-se que os direitos trabalhistas no Brasil, nos moldes atuais, emergiram com o conjunto de leis que regulamentam as relações trabalhistas no país, denominado Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), publicado em 1943.

A Convenção 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da inspeção do trabalho na indústria e no comércio, foi aprovada no Brasil em 1956 e oficialmente promulgada em junho de 1957, através do Decreto nº. 41.721. Contudo, a regulamentação inicial dessa atividade remonta a 1965, quando o Decreto Presidencial nº 55.841 instituiu o Regulamento de Inspeção do Trabalho (RIT). A análise indica que a criação desse regulamento pode ter sido uma resposta à necessidade dos governos militares de adequação às convenções e diretrizes da OIT, especialmente à Convenção 81, promulgada em 1947.

Os avanços, até então observados, ruíram com os “anos de chumbo” da ditadura militar brasileira, ocorridos entre 1968 e 1974. Nesse contexto, em 1971, o governo brasileiro denunciou a Convenção n. 81 da OIT sobre a Inspeção do Trabalho na Indústria e no Comércio, por meio do Decreto Presidencial nº. 68.796. Essa medida, justificada por supostas dificuldades na aplicação de seus artigos 6º. e 11º., evidenciava o retrocesso em matéria de direitos trabalhistas e o descompromisso do regime com a proteção dos trabalhadores.

No curso do processo de redemocratização brasileiro, houve o restabelecimento da vigência da Convenção nº. 81 da OIT, através do Decreto nº 95.461, de 11 de dezembro de 1987, com efeitos retroativos. Com a Constituição de 1988, o papel que os constituintes atribuíram a fiscalização do trabalho foi elevado ao patamar constitucional, quando em seu art. 21, XXIV, foi mencionado que à União compete “[...] organizar, manter e executar a inspeção do trabalho”, algo inédito até então.

A obra de Mannrich (1991) é considerada um ponto fora da curva, por vislumbrar a definição de um papel constitucional concedido à Inspeção do Trabalho, coisa incomum na literatura acerca do tema.

Até então observávamos uma confusão na literatura quanto a nomenclatura da carreira destinada a salvaguardar os direitos dos trabalhadores, sua saúde e segurança. O cargo era inicialmente chamado de inspetor do trabalho, passou posteriormente a utilizar a denominação de fiscal do trabalho, em seguida foi separado nas carreiras de fiscal do trabalho, médico do trabalho, engenheiro e assistente social.

Na década de 1990, foram observados avanços no intuito de fortalecer a atuação da inspeção do trabalho, reestruturando a fiscalização trabalhista e aumentando sua competência. A Lei nº. 8.028/1990 foi responsável por reorganizar o Ministério do Trabalho e definir sua competência para fiscalização trabalhista. Já a Lei nº. 8.036/1990 deu competência a este Ministério para fiscalizar o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS), antes fiscalizado pelos fiscais da previdência, adicionando ao viés da inspeção trabalhista, o arrecadatório (BIGNAMI, 2003).



No final da década de 1990, ocorreu a Reforma Administrativa de 1998, pautada em ideais neoliberais vigentes à época, onde as carreiras foram segregadas em típicas e atípicas de Estado. Nesse contexto, a Medida Provisória nº. 1.915/1999, inseriu a fiscalização tributária federal, a previdenciária e a trabalhista, no rol das carreiras típicas de Estado.

No tocante a carreira da auditoria-fiscal do trabalho, destaca-se que a Lei Nº. 10.593, de 6 de dezembro de 2002 foi instrumento responsável pela “unificação das carreiras de fiscal do trabalho, médico do trabalho, engenheiro e assistente social em uma única carreira de fiscalização do trabalho” (BIGNAMI, 2003, p. 28), unificando as nomenclaturas diversas até então existentes.

O período pandêmico, iniciado em 2020, levou ao reconhecimento público da função social da auditoria-fiscal do trabalho como serviço público essencial, conforme disposto no Decreto nº. 10.292, de 25 de março de 2020, o qual inseriu o inciso XXXVI, no § 1º, do artigo 3º, do Decreto n. 10.282, de 20 de março de 2020, destinado a regulamentar os serviços públicos e as atividades essenciais no período de pandemia de Covid-19.

A pesquisa na literatura acerca da fiscalização do trabalho revisitou que o tema é tratado, principalmente com enfoque nas temáticas dos acidentes laborais (FRAGOSO JUNIOR; GARCIA, 2019), do trabalho análogo à escravidão (BERSANI; HERNANDES, 2017), no combate ao trabalho infantil (COSTA et al., 2022) e na vertente da salvaguarda às condições de saúde segurança do trabalhador (FRAGOSO JUNIOR; GARCIA, 2019).

### 2.3. APRENDIZAGEM PROFISSIONAL

Embora sejam atribuições legais do AFT todas as previstas no art. 11, da Lei n.º 10.593/2002 (BRASIL, 2002)<sup>4</sup> e no art. 18, do Decreto n.º 4.552/2002 (BRASIL,

---

4 Entre as responsabilidades legais do AFT, a primordial é zelar pela conformidade às leis e regulamentações laborais, englobando aspectos cruciais ligados à segurança e saúde no ambiente de trabalho, abarcando a verificação dos registros presentes na Carteira de Trabalho, visando mitigar a informalidade, assim como a fiscalização do correto recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo

2002)<sup>5</sup>. O presente trabalho limitou-se a tratar da atribuição de fiscalização do dispositivo legal, previsto no art. 429 da CLT, o qual alude que:

Art. 429. Os estabelecimentos de qualquer natureza são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem número de aprendizes equivalente a cinco por cento, no mínimo, e quinze por cento, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional.

Ainda que seja reconhecido o necessário papel arrecadatório da inspeção do trabalho, para que se tenha força no embate com o governo por melhores condições de trabalho e ganhos para a categoria funcional (ASSUMPÇÃO, 2019b). Será ressaltado no estudo o enfoque de Rosso (1996), que destaca o papel da fiscalização do trabalho de manifestar problemas sociais latentes que não se restringem à aplicação da legislação vigente, pois esta por si só não tem a capacidade de transformar a realidade social.

Rosso (1996, p. 112-113) exemplifica a distância entre a aplicação pura da legislação e a realidade social, ao mencionar que:

O trabalho da criança e do adolescente é um problema secular, de caráter endêmico, com repercussões deletérias sobre a saúde, a formação do físico e a consciência do cidadão. A legislação brasileira, corretamente, proíbe o trabalho a crianças e jovens com idade inferior a 14 anos. O serviço de inspeção, por seu turno, procura fazer com que a lei seja cumprida. Com isso, exige que os jovens, menores de 14 anos, sejam afastados dos seus trabalhos. Mas a pura e simples exclusão do trabalho não dota o jovem e sua família de rendimento, que é a motivação que o impele ao trabalho. Conseqüentemente, ao retirar o menor do trabalho, o serviço de inspeção expõe a chaga social da falta de renda das famílias mais pobres. Miséria e falta de renda são problemas criados pela inspeção? Não! São problemas que a inspeção revela e que a sociedade precisa e tem condições de resolver.

---

de Serviço (FGTS), do cumprimento das cotas de Aprendizizes e PcD. Para além dessas obrigações, é incumbência dos AFTs garantir o cumprimento de acordos coletivos, honrar os tratados internacionais firmados pelo Brasil, conduzir apreensões para investigar possíveis fraudes, analisar a contabilidade das organizações empresariais e assegurar o correto recolhimento e constituição de créditos sindicais.

5

As atribuições do AFT, previstas no decreto, incluem desde a verificação do cumprimento das leis trabalhistas e regulamentares, especialmente aquelas relacionadas à segurança e saúde no ambiente de trabalho, até a realização de orientações técnicas e a fiscalização de documentos e registros, visando garantir a legalidade e o bem-estar dos trabalhadores. Além disso, os Auditores têm o poder de interrogar, expedir notificações, realizar inspeções, propor interdições em situações de risco iminente à saúde do trabalhador, investigar acidentes de trabalho e elaborar relatórios detalhados de suas atividades, sempre agindo em conformidade com as diretrizes estabelecidas pelos planejamentos nacional e regional. Suas ações são fundamentais para assegurar um ambiente de trabalho seguro e a observância dos direitos trabalhistas.

Destaca-se que, apesar de o termo aprendizagem profissional ter se apresentado como amplo na literatura, levando a estudos na área de educação e de práticas profissionais, o presente artigo enfocou o caráter permanente do programa de aprendizagem profissional, como política pública de qualificação e inserção de jovens no mercado de trabalho formal (PINHEIRO; JÚNIOR, 2019).

Nesse sentido Pinheiro e Júnior (2019), continuam observando a atribuição do AFT na fiscalização da aprendizagem profissional como executor de um modelo de justiça distributiva, sendo esta entendida como a obrigação estatal de fornecer a seus cidadãos um mínimo de bem-estar material.

Os empregadores não contratam aprendizes por mera deliberação, mas pela existência da cota compulsória existente desde 1942, apesar das alterações ocorridas ao longo dos anos, sobretudo posterior ao marco legal de 2000 (VELOSO, 2019). Nesse sentido, diante das tecnologias acessíveis ao AFT, sejam elas institucionais ou não, bem como da finalidade social de seu mister, se tornou obrigação buscar soluções mais efetivas para aplicação da legislação, visando melhorar a realidade social e o bem-estar material dos cidadãos, a partir da execução dessa política pública.

A unificação, digitalização e padronização das informações tributárias, previdenciárias e trabalhistas dos empregadores, possibilitou que a fiscalização do trabalho, principalmente no cumprimento da cota da aprendizagem profissional, seja realizada quase que em tempo real, de forma eletrônica, apenas pela análise dos dados informados pelos obrigados a tais declarações, para calcular a cota de aprendizagem<sup>6</sup> das empresas.

No entanto, apesar do avanço tecnológico, Cardoso e Lage (2005) ressaltam que:

Do ponto de vista estrito da gestão de uma empresa, cumprir ou não a legislação trabalhista é uma decisão racional de custo-benefício do empreendedor individual. Se o empregador considerar que os custos trabalhistas são muito altos, ele pode decidir correr o risco de não pagá-los.

---

6 A CLT exige que empresas contratem número de aprendizes de 5% a 15%, dos trabalhadores em seus estabelecimentos, cujas funções exijam formação profissional, excluindo aquelas com requisitos de educação técnica ou superior, cargos de direção, gerência ou confiança, e terceirizados de outra organização da base de cálculo. Destaco que não se deve excluir empregados com nível superior ou técnico, que exerçam função que não exija tal formação.

[...] O risco, obviamente, é uma função direta da probabilidade de ele ser apanhado burlando a lei e da sanção (ou os custos econômicos e por vezes pessoais) que lhe será aplicada por não-cumprimento.

Cardoso e Lage (2005) continuam seu raciocínio, apresentando no Quadro 2, que a estratégia que predomina nas empresas é o descumprimento da legislação trabalhista, corroborando nossa visão.

Quadro 2 – Estrutura de Oportunidades de Cumprimento da Legislação Trabalhista

		Montante Relativo da Sanção	
		Alto	Baixo
Risco de ser apanhado e sofrer sanção.	Alto	<b>1. Cumprir</b>	<b>3. Não Cumprir</b>
	Baixo	<b>2. Não Cumprir</b>	<b>4. Não Cumprir</b>

Fonte: Cardoso e Lage (2005, p.456)

Somada a essa visão utilitarista do empresariado brasileiro, destaca-se o conhecido perfil conciliador da inspeção do trabalho brasileira. A qual alertava o empregador previamente quanto a necessidade de adequação às normas trabalhistas de saúde e segurança no trabalho, para só após a persistência na manutenção da irregularidade entrar em ação o poder sancionado do Estado (SALIM; NASCIMENTO, 2019), algo existente também na fiscalização da aprendizagem profissional.

De Aragão (2004), já tratava do tema ao ressaltar que, no processo de aplicação da lei, o AFT deve ressaltar os seus objetivos maiores em detrimento de sua aplicação pura e simples. Vale destacar, ainda, que o descumprimento das normas trabalhistas pode implicar em sanções de diversas fontes, inclusive não-governamentais (CARDOSO; LAGE, 2005).

Apesar de Veloso (2019) evidenciar a existência de um desequilíbrio entre as necessidades das empresas e as expectativas do Estado, levando a parcela reduzida da sociedade a possibilidade de assinar um contrato de aprendizagem profissional. O autor retrata, ainda, a importância do compartilhamento da operacionalização da



política pública, como ocorre em modelos europeus, onde há o sistema dual. O qual é marcado pelo compartilhamento da responsabilidade pela formação profissional entre as empresas e o poder público local, se diferenciando do Brasil centralizado no Poder Executivo Federal.

Na literatura, foi observado que a colaboração intergovernamental pode dinamizar a aprendizagem profissional, a levando a emancipação do caráter compulsório, marcado por eventuais casos de precarização da mão-de-obra e dos números reduzidos de contrato de trabalho formais pós-contrato de aprendizagem (VELOSO, 2019).

É importante salientar que a educação profissional é uma política pública que não deve ser desenvolvida de forma isolada e que sua implementação permitirá a automática inserção do jovem no mercado de trabalho (MENDONÇA; SILVA NETA, 2022).

#### 2.4. CETICISMO PROFISSIONAL

O ceticismo profissional é um dos pré-requisitos para exercer a função de auditor independente, sendo entendido como uma postura que inclui uma mente atenta e questionadora a possíveis indícios de erro ou fraude e na avaliação crítica dos papéis de auditoria (MARÇAL; ALBERTON, 2020).

Nesse sentido, Mubako e O'donnell (2018) enfoca o dever de questionar existente na profissão do auditor, não devendo entender, preliminarmente, como verdadeiro o que lhe é apresentado, antes de uma criteriosa avaliação para emissão de sua opinião sobre a evidência.

Em outubro de 2022, o *International Auditing and Assurance Standards Board* (IAASB), ao revisar a Norma Internacional de Auditoria 500 (ISA-500), confirmou que é de interesse público a manutenção do ceticismo profissional ao fazer julgamento das informações utilizadas como evidências de auditoria, devendo o auditor utilizar de atributos de confiabilidade e relevância na avaliação dos documentos para apoiar suas conclusões (IAASB, 2022a).



Apesar de a produção acadêmica ser uníssona quanto a relevância do ceticismo profissional na profissão do auditor (MARÇAL; ALBERTON, 2020), chegando a destacar que é mais importante que em qualquer outra profissão (HURT, 2010), é nítida a falta de consenso conceitual na literatura. Enquanto para Nolder e Kadous (2018) o ceticismo profissional é tanto uma mentalidade quanto uma atitude, para Olsen e Gold (2018) é um norteador da qualidade dos serviços de auditoria.

Apesar de a literatura não mencionar o ceticismo profissional na auditoria-fiscal do trabalho, é nítida a possibilidade de aplicação de seus conceitos. Cohen et al. (2013) menciona que os auditores independentes estudam o conjunto de forças do regime regulatório e os padrões contábeis existentes, já o AFT, na atribuição de fiscalizar o cumprimento da cota legal de aprendizagem, estuda a força estatal oriunda do regime legal regulatório, visando ao cumprimento de uma cota definida pela política pública da aprendizagem profissional, onde também podem estar presentes a existência de padrões de irregularidade e fraudes trabalhistas.

Nesse sentido, observa-se compatibilidade aos AFTs, o posicionamento acerca do ceticismo profissional definido pela Norma Brasileira de Contabilidade Transversal 200 - Revisão 1 (NBC TA 200 R1), segundo a qual é a postura questionadora do auditor no curso de seu trabalho que o torna mais crítico ao analisar as evidências de auditoria, o fazendo mais capaz de identificar possíveis distorções decorrentes de fraudes ou erros.

O *Center for Audit Quality* (CAQ) vai além da análise de complexidades tecnológicas e da globalização ao abordar o ceticismo profissional. Reconhecendo que o ceticismo profissional se manifesta em diversas nuances, o CAQ destaca a importância de considerar aspectos individuais, como traços de personalidade, habilidades e incentivos, como elementos cruciais para o desenvolvimento dessa competência. Haja vista uma relação inversa entre o nível de ceticismo profissional do auditor e a probabilidade de fraudes passarem despercebidas no curso da auditoria (CUNHA et al., 2019).

A atenção recebida pelo ceticismo profissional no meio acadêmico aborda a influência de fatores diversos no nível de ceticismo dos auditores. Stevens, Moroney e Webster (2019) mencionam que a identidade com a equipe de trabalho é

intrinsecamente relacionada ao nível de ceticismo profissional, visto que o nível de ceticismo é ampliado à medida que o parceiro revisor dos atos de auditoria possui um estilo considerado favorável.

O modelo de Características do Ceticismo Profissional apresentado por Hurt (2010) divide as características entre aquelas que demonstram um comportamento questionador, buscando evidências antes da tomada de decisão. A que aborda o conhecimento interpessoal do auditor, sendo entendido esta como os conhecimentos pretéritos do profissional, que auxiliam na detecção de fraudes. E as que tratam da autoestima e da autonomia, características indispensáveis ao auditor. Cunha et al. (2019) resume o modelo de Hurt (2010) no Quadro 3.

Quadro 3 – Características do ceticismo profissional conforme modelo de Hurtt (2010)

<b>Característica</b>	<b>Descrição</b>
Suspensão do julgamento	Grau de julgamento que o auditor retém até que existam evidências suficientes que corroborem suas conclusões.
Busca do conhecimento	Intensidade do grau de procura por novos conhecimentos ou informações.
Conhecimento interpessoal	Entendimento interpessoal que o auditor possui em relação às evidências que encontra, bem como, do comportamento das pessoas.
Autoestima	Grau de autoconfiança do indivíduo sobre si e sobre o que está investigando, na qual valorizam-se suas próprias percepções.
Autonomia	Grau de autonomia do auditor em decidir de forma unilateral sobre as evidências que encontra.

Fonte: Elaborado por Cunha *et al.* (2019)

Os estudos de Sepúlveda-Araya et al. (2021), corroboram o entendimento de Koch et al. (2016), ao mencionar que a experiência profissional do auditor pode exercer influência na qualidade das auditorias e o no grau de ceticismo profissional. Em seu trabalho, Sepúlveda-Araya et al. (2021) conclui que é relevante a inserção da atividade prática na formação dos auditores para o desenvolvimento das competências relacionadas ao ceticismo profissional.

### 3. METODOLOGIA DA PESQUISA

O método utilizado na elaboração desse artigo foi o indutivo e a pesquisa quantitativa (GIL, 2008), onde buscou-se coletar e analisar os dados, visando a identificação de padrões recorrentes, temas comuns e categorias, apresentando os resultados mediante relato descritivo embasado no que o pesquisador aprendeu acerca do objeto da pesquisa (GODOY, 2005).

O método indutivo propiciou a descrição de estudos sobre a RSL nas áreas de inspeção do trabalho, aprendizagem profissional e ceticismo profissional. Já a pesquisa quantitativa possibilitou a classificação e mensuração das informações identificadas nos artigos selecionados na pesquisa, com o fim de identificar os estudos acadêmicos realizados sobre o tema.

A RSL nesse artigo adotou como procedimento as etapas elencadas na Figura 1, onde são apresentadas as etapas de Identificação, Coleta, Seleção e Análise. Descreve-se a cada etapa os principais resultados, ressaltando os procedimentos e amplitude da pesquisa desenvolvidas.

Na fase de Identificação selecionou-se as bases de dados a serem pesquisadas, o período a ser considerado na busca e as palavras-chave. Para tanto, essa RSL priorizou ao uso dos repositórios de pesquisas livres de quaisquer ônus ao pesquisador, que contenham textos de periódicos, teses e dissertações, avaliados por pares e que considerem os indicadores de qualidade do conteúdo da publicação.

Consultou-se os portais Periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES)<sup>7</sup>, *Scientific Electronic Library Online* (SciELO)<sup>8</sup> e o Scopus. Efetivou-se as consultas por meio da utilização do tipo de pesquisa “Avançada”, considerando no tipo de material a ser pesquisado “Todos os Itens”, em todos os idiomas disponíveis nas plataformas Periódicos Capes e Scielo. Na Scopus

---

7 <https://www-periodicos-capes-gov-br.ez1.periodicos.capes.gov.br/index.php?>, disponível em 18/01/2024

8 <https://scielo.org/>, disponível em 18/01/2024

foram selecionados os artigos em inglês e português, em razão de os autores não terem familiaridade com idiomas orientais.

Utilizou-se nas consultas as palavras-chave em português: aprendizagem profissional; auditor fiscal do trabalho; auditor-fiscal do trabalho; auditoria fiscal; ceticismo profissional; fiscalização do trabalho; e inspeção do trabalho. Por encontrar escassos estudos que tratasse do ceticismo profissional em língua portuguesa, optou-se por incluir o termo em inglês *professional skepticism* nas consultas.

Diante da variedade de palavras-chave utilizadas para tratar do mesmo tema, optou-se por separar os termos pesquisados em três temáticas distintas, da seguinte forma: a primeira temática denominada no nosso estudo de Fiscalização do Trabalho, composta pelos resultados das pesquisas dos termos auditor fiscal do trabalho; auditor-fiscal do trabalho; auditoria fiscal; fiscalização do trabalho; e inspeção do trabalho. A segunda temática, foi composta pelos artigos atinentes ao tema da Auditoria Fiscal, sendo composta por uma categoria de mesmo nome. A temática da Aprendizagem Profissional foi composta pelo termo idêntico ao da palavra-chave pesquisada. Já a última temática, denominada Ceticismo Profissional, foi composta pelo termo de pesquisa de mesmo nome, bem como pela variação em língua inglesa *professional skepticism*.

O período considerado para a seleção dos estudos foi após o ano de 2018 até maio de 2024, de modo a alcançar também o período pré-pandêmico, haja vista as mudanças legislativas ocorridas no período da pandemia.

Na fase de triagem, foram selecionados os artigos resultantes das consultas, excluindo trabalhos visivelmente duplicados e que, prontamente, não possuíam pertinência temática com a pesquisa. Visto que ao buscar o termo “aprendizagem profissional” resultam trabalhos acadêmicos atinentes à área educacional, não se correlacionando com a política pública da aprendizagem profissional, a qual é o alvo da pesquisa. Bem como, ao buscar por “ceticismo” apresentam-se nos resultados artigos na área de filosofia, o que não é alvo desse estudo.

Considerando que a revisão da literatura é uma etapa do estudo científico caracterizada por ser uma atividade complexa, exigindo habilidades e conhecimentos específicos (MOROSINI, 2015), optou-se por utilizar o auxílio de ferramentas de

Inteligência Artificial (IA) na fase de triagem da RSL, visto que os algoritmos de computador podem tomar decisões com base em dados do mundo real de forma similar a inteligência humana (GIGLIO; DA COSTA, 2023).

A plataforma Rayyan.ai<sup>9</sup> foi utilizada no apoio ao gerenciamento de referências bibliográficas, na organização dos dados e na exclusão de artigos duplicados. A opção pela ferramenta de IA se deu pelo elevado volume de informações disponíveis aos pesquisadores, facilitando a constatação de estudos em duplicidade, a leitura de resumos e seleção do material a ser utilizado no estudo. Visto que, na fase de triagem, encontrou-se após as consultas 8.640 artigos, sendo 6.473 revisados por pares. Os quais, após perfunctória análise na própria tela resultante da pesquisa, excluiu-se 6.206, por impertinência temática e/ou aparente duplicidade, restando 267 a serem analisados.

Ainda na triagem, após a seleção dos 267 artigos a serem analisados, utilizou-se o Rayyan.ai em busca de duplicidades não visualizadas em momento anterior e, constatou-se ainda a presença de mais de 35 artigos, com índice de semelhança superior a 70%. Então foram excluídas as 35 duplicidades.

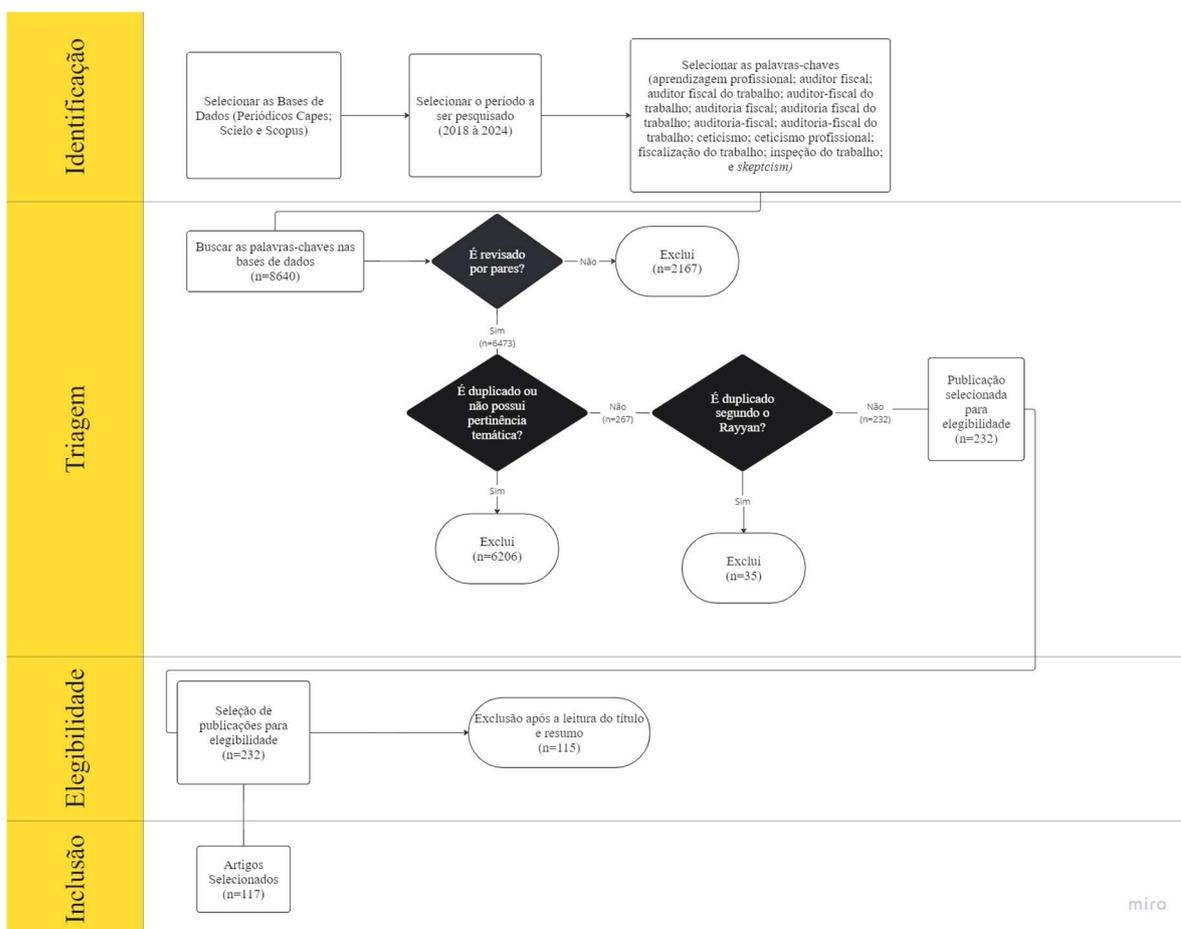
Na fase de elegibilidade, ainda com auxílio do Rayyan.ai, nos 232 artigos restantes, realizou-se a avaliação dos títulos e dos resumos, o que levou a exclusão de mais 115 artigos, restando 117 artigos, com pertinência temática compatível com a pesquisa.

---

<sup>9</sup> <https://www.rayyan.ai/>



Figura 1 – Processo da RSL



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Já na fase de inclusão, com os 117 artigos selecionados, utilizou-se a ferramenta ResearchRabbit.ai para fazer um mapeamento da RSL, gerando mapas conceituais interativos, que facilitaram o processo de pesquisa e análise, ampliando o entendimento dos pesquisadores acerca do tema.

Continou-se com identificação dos assuntos utilizados em cada estudo, a partir de uma revisão bibliométrica dos artigos levando em consideração as temáticas da fiscalização do trabalho, da aprendizagem profissional e do ceticismo profissional, conforme consta nas consultas realizadas no Apêndice A. Nessa etapa utilizou-se o ResearchRabbit.ai para, a partir do artigo de origem encontrado na RSL, encontrar os artigos mais relevantes relacionados a ele, aumentando o entendimento dos pesquisadores sobre o contexto dos temas estudados.

Por fim, destacou-se que na redação do artigo utilizamos a ferramenta de IA LanguageTool para a correção de possíveis erros ortográficos, bem como para o aprimoramento da coesão textual. A ferramenta foi utilizada em sua versão paga, a partir da inserção de suplemento no programa editor de texto Microsoft Word, onde foi possível corrigir erros ortográficos e parafrasear sentenças.

#### **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Os resultados da pesquisa indicam que o ceticismo profissional é amplamente discutido na literatura acadêmica, especialmente em estudos estrangeiros, mas sua aplicação na auditoria pública, especificamente na auditoria-fiscal do trabalho, ainda é pouco explorada. A análise de 117 artigos revelou que a maioria dos estudos se concentra na auditoria privada, seguindo normas e exigências das entidades regulatórias da atividade do auditor independente. No entanto, conceitos e características do ceticismo profissional são aplicáveis à auditoria pública, destacando uma lacuna significativa na literatura. Além disso, a política pública da aprendizagem profissional é raramente abordada, com a maioria dos estudos focando em temas como combate ao trabalho análogo à escravidão e ao trabalho infantil, bem como saúde e segurança do trabalhador.

Nos resultados obtidos a partir do portal de periódicos CAPES, observou-se uma ampla gama de artigos relevantes publicados entre 2018 e 2024. A pesquisa incluiu descritores como "Auditor-Fiscal do Trabalho", "Fiscalização do Trabalho", "Auditoria Fiscal", "Inspeção do Trabalho", "Ceticismo Profissional" e "Aprendizagem Profissional". Os resultados indicaram um número significativo de publicações, com destaque para a temática de "Aprendizagem Profissional", que apresentou o maior volume de artigos. A análise desses periódicos revelou uma tendência crescente de estudos focados em práticas de fiscalização e auditoria, refletindo a importância dessas áreas no contexto atual.

Em relação aos periódicos indexados na Scopus, a pesquisa também abrangeu o período de 2018 a 2024, utilizando descritores semelhantes aos utilizados na CAPES. No entanto, o número de artigos encontrados foi consideravelmente

menor. Isso pode ser atribuído aos critérios mais rigorosos de indexação da Scopus, que prioriza publicações de alto impacto e relevância científica. Apesar do menor volume, os artigos selecionados apresentaram uma alta qualidade metodológica e contribuíram significativamente para o entendimento das práticas de ceticismo profissional e aprendizagem profissional no contexto da auditoria fiscal.

No que concerne aos periódicos indexados na SciELO, encontrou-se uma quantidade moderada de publicações, com foco em temas como "Auditor-Fiscal do Trabalho" e "Inspeção do Trabalho". A SciELO proporcionou uma visão abrangente das práticas e desafios enfrentados pelos auditores fiscais no Brasil e em outros países da América Latina. Os artigos selecionados destacaram-se pela aplicabilidade prática e melhorias nas práticas de fiscalização e auditoria.

O resultado das pesquisas das palavras-chave utilizadas apresentou 6.473 estudos acadêmicos avaliados por pares, em decorrência da variação na grafia dos termos pesquisados e, principalmente, das diversas formas de se referir a auditoria-fiscal do trabalho. E, diante da singularidade do tema pesquisado, a exclusão de 6.206 estudos por impertinência temática ou duplicidade do título ocorreu.

Tabela 1 - Publicações Avaliadas por Categoria

<b>Categoria</b>	<b>Artigos</b>
Aprendizagem Profissional	18
Auditoria Fiscal	10
Ceticismo Profissional	67
Fiscalização do Trabalho	22
<b>Total</b>	<b>117</b>

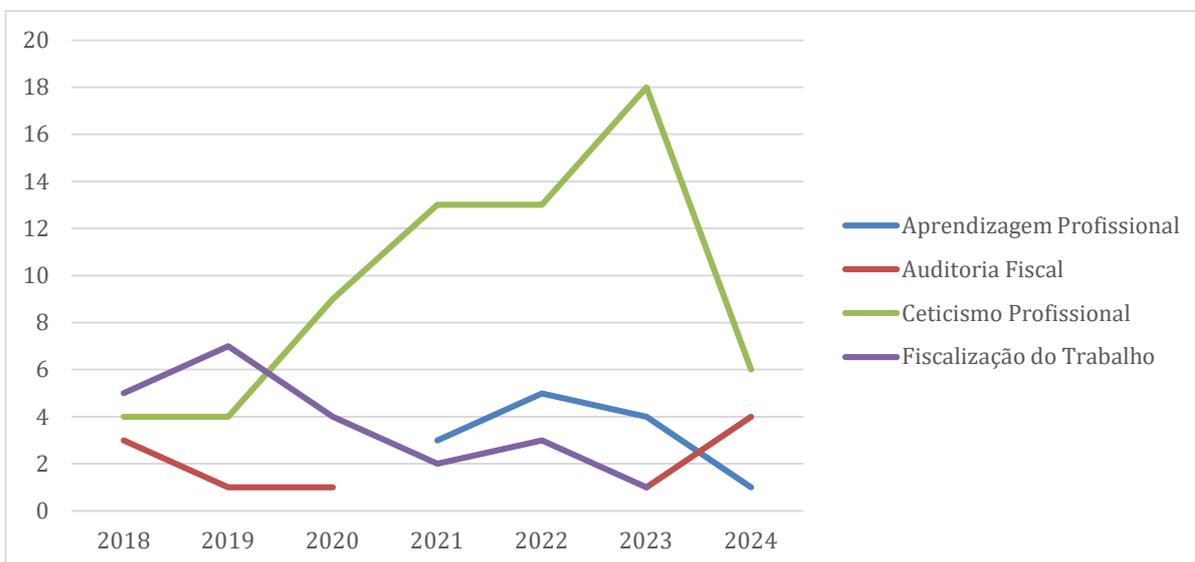
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Após seccionamento em categorias temáticas os 232 artigos, foram obtidas as áreas: Fiscalização do Trabalho; Auditoria Fiscal; Aprendizagem Profissional; e Ceticismo Profissional. E após a leitura de título, resumo e palavras-chave, eliminou-se mais 115 estudos, restando 117. Os quais por meio da Tabela 1, foi possível identificar a existência de maior produção científica na temática do ceticismo profissional, correspondendo a 67 estudos, ficando a Fiscalização do Trabalho e a



Aprendizagem Profissional, com número de produções acadêmicas aproximados, 22 e 18, respectivamente.

Figura 2 – Evolução Anual da Produção Acadêmica por Área



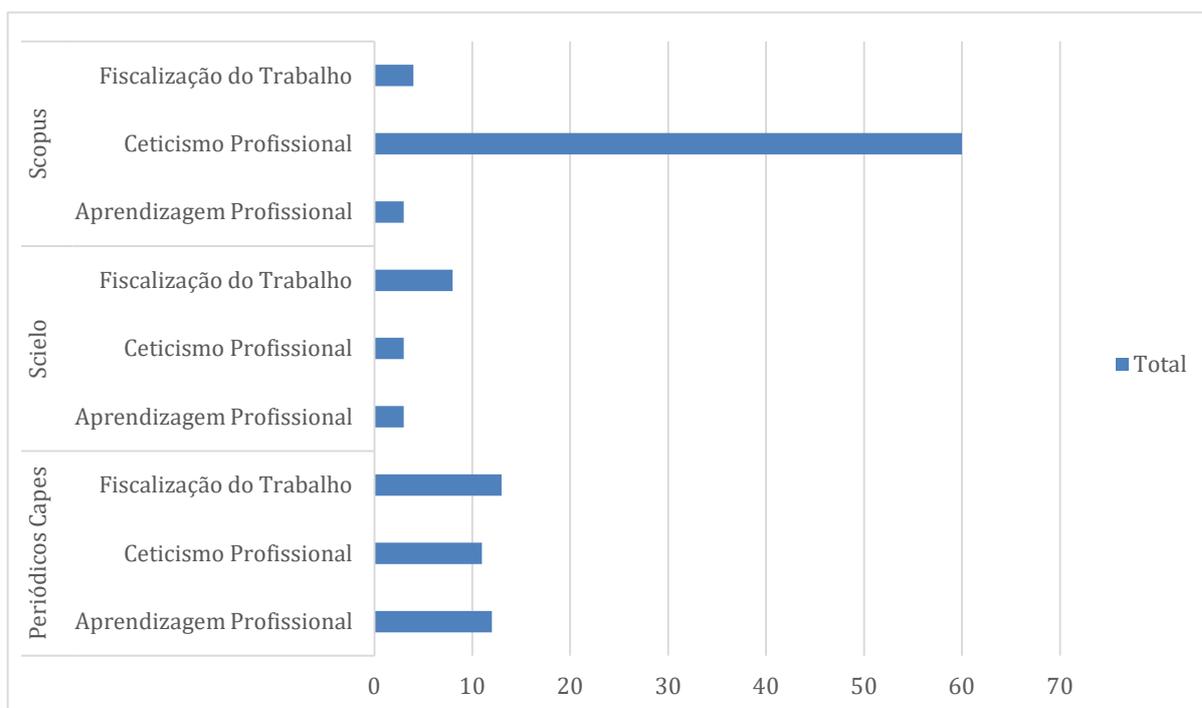
Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

Por meio da Figura 2, foi possível constatar que nem todos os temas pesquisados apresentaram artigos em todos os anos pesquisados. A Fiscalização do Trabalho e o Ceticismo Profissional apresentaram-se como temas mais pesquisados, aparecendo em todos os anos, ficando a Aprendizagem Profissional visível apenas nos 4 últimos anos analisados, indicando que apesar de ser antiga a política pública, ainda é pouco estudada pela academia. Já a auditoria fiscal, sob o enfoque estudado, apresentou trabalhos nos primeiros anos e nos últimos, indicando que é tema abordado pela academia.

O estudo sugere que a adoção de uma postura cética pelos Auditores-Fiscais do Trabalho pode levar a uma identificação mais precisa de irregularidades e fraudes, assim como ocorre na iniciativa privada, contribuindo para a implementação mais eficaz das políticas públicas de aprendizagem. A análise crítica e a mente questionadora, características do ceticismo profissional, são essenciais para garantir que as empresas cumpram suas obrigações legais. No entanto, a falta de estudos

específicos sobre a aplicação do ceticismo profissional na auditoria-fiscal do trabalho destaca a necessidade de mais pesquisas nessa área.

Figura 3 – Plataforma de Pesquisa por Tema Pesquisado



Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

A Figura 3 apresenta a prevalência das pesquisas acerca do ceticismo profissional na Plataforma Scopus, a qual contempla uma maior quantidade de artigos em idioma estrangeiro. No entanto, a política pública da aprendizagem profissional e fiscalização do trabalho são temáticas prevalentes nas plataformas que o idioma português tem prevalência.



Tabela 2 – Termos pesquisados

<b>Termo Pesquisado</b>	<b>Resultado da Pesquisa</b>	<b>Soma de Artigos Selecionados</b>
Aprendizagem Profissional	5778	18
Auditor fiscal do trabalho	36	0
Auditor-fiscal do trabalho	16	1
Auditoria Fiscal	173	7
Ceticismo Profissional	13	3
Fiscalização do Trabalho	623	5
Inspeção do Trabalho	541	12
Professional skepticism	1460	71
<b>Total</b>	<b>8640</b>	<b>117</b>

Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

A Tabela 2 apresenta como maior resultado para os termos buscados os relacionados a aprendizagem profissional, com o retorno de 5778 estudos acadêmicos. No entanto, ao considerar os que são pertinentes à política pública da aprendizagem profissional restam 18, o que corresponde a aproximadamente 15% dos estudos, indicando que há um nicho acadêmico a ser explorado.

Embora a pesquisa tenha resultado em quantidade expressiva de estudos que abordem a fiscalização do trabalho, em suas mais variadas nomenclaturas, foram selecionados aqueles que abordam não só a fiscalização do trabalho enquanto carreira provida da competência do poder de polícia estatal, mas também enquanto executora de políticas públicas que visam salvaguardas os direitos trabalhistas.

No concernente ao ceticismo profissional, buscou-se selecionar aqueles artigos que abordassem o tema sob o enfoque de característica pessoal do auditor, enquanto possibilidade de auxiliar na qualidade da auditoria realizada. Priorizou-se estudos que abordassem escalas destinadas a mensurar tal característica, de forma a verificar a compatibilização com o trabalho do AFT.

Tabela 3 – Periódicos com publicações sobre o tema

<b>Periódico</b>	<b>Nº. de Publicações</b>
International Journal of Auditing	4
Revista Brasileira de Políticas Públicas	4
Auditing	2
Cogent Business and Management	2
Contemporary Accounting Research	2
Dilemas : Revista de Estudos de Conflito e Controle Social	2
International Journal of Scientific and Technology Research	2
Management and Accounting Review	2
Nova Economia	2
Revista Contabilidade & Finanças	2
Revista de Administração Pública	2
Revista Opinião Jurídica	2
Tópicos educacionais	2
Outros periódicos	87

Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

No que tange aos periódicos, a Tabela 3 ilustrou que o International Journal of Auditing e a Revista Brasileira de Políticas Públicas foram os que mais se destacaram na publicação de estudos acerca do tema, com 4 publicações cada. A referida tabela indicou a existência de 11 periódicos com 2 publicações cada, e as demais publicações foram apresentadas em outros periódicos apenas uma vez.

Os achados da pesquisa apresentaram importantes implicações para a prática da auditoria-fiscal do trabalho e para a formulação de políticas públicas. A incorporação do ceticismo profissional nas práticas de auditoria pode fortalecer a fiscalização e garantir o cumprimento das cotas de aprendizagem profissional, contribuindo para a inclusão de jovens no mercado de trabalho formal.

Os resultados e discussões apresentados no estudo destacaram os principais focos abordados pela pesquisa, as palavras-chave com maior ocorrência, as bases de dados utilizadas pelos pesquisadores e os periódicos que mais abordaram as

categorias temáticas relacionadas com o ceticismo profissional dos AFT na fiscalização do cumprimento da cota da aprendizagem profissional.

## **5. CONCLUSÃO**

Ao considerar que a RSL é o estágio inicial da pesquisa científica, por apresentar os procedimentos utilizados para a coleta, a análise e o descarte dos artigos científicos, de modo que o estudo acadêmico seja feito com maior embasamento teórico. Foi possível observar que a literatura apresentou a relevância do ceticismo profissional para a qualidade da auditoria, emergindo o tema como ferramenta aplicável à auditoria-fiscal do trabalho.

A literatura indica que há um hiato na compreensão do ceticismo profissional na auditoria-fiscal do trabalho, havendo necessidade de mais estudos explorar a interseção entre o ceticismo profissional e a fiscalização do trabalho no cumprimento da cota da aprendizagem profissional. Apesar da lacuna literária envolvendo o tema, observou-se a presença de conceitos, características e princípios do ceticismo profissional aplicáveis à auditoria-fiscal do trabalho.

A análise dos artigos revelou que o ceticismo profissional é um tema de destaque na literatura acadêmica. A prevalência de estudos em idioma estrangeiro, especialmente na Plataforma Scopus, sugere a necessidade de ampliar a produção científica em língua portuguesa. No entanto, a aprendizagem profissional ainda carece de maior investigação, apesar de sua relevância como política pública, bem como o papel da fiscalização do trabalho enquanto agente estatal responsável pela fiscalização de seu cumprimento.

Entre as dificuldades encontradas destaca-se o que é possível chamar de pulverização da fiscalização do trabalho, pois a literatura apresentou que o histórico de mudanças de nomenclaturas para se referir a profissão do AFT refletiu na academia. Onde o AFT é referenciado por termos não mais usados, oficialmente, pela legislação, levando aos artigos acadêmicos produzidos uma variedade de nomes para a profissão.

Esta RSL evidencia a importância do ceticismo profissional aplicado a auditoria, restando nítida sua aplicabilidade a auditoria-fiscal do trabalho e, por

extensão, em outras áreas da administração pública. Além disso, leva à reflexão quanto à possibilidade de revisão das metodologias de auditoria pública, visando a incorporar o ceticismo profissional para fortalecer a integridade e a confiabilidade das auditorias. Isso implica uma análise mais criteriosa de documentos, entrevistas detalhadas e verificação cruzada de informações, garantindo uma abordagem mais robusta e precisa na detecção de irregularidades. Portanto, o desenvolvimento e a adoção dessas práticas são essenciais para promover uma cultura de auditoria sólida e confiável em todos os níveis do setor público.

Como sugestão de futuras pesquisas, é possível indicar a realização de estudos que avaliem o ceticismo profissional na auditoria-fiscal pública. Destaca-se, ainda, a pretensão dos autores de estudarem a relação do ceticismo profissional e a percepção de riscos de fraudes no cumprimento da cota legal da aprendizagem profissional.

## REFERÊNCIAS

ALVES, E. E. C. et al. **Como fazer uma revisão sistemática da literatura? Um guia prático em governança marinha.** Desafios metodológicos das políticas públicas baseadas em evidências. Boa Vista: Editora IOLE, 2022. p. 67-117.

ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsores de. **Inspeção do trabalho, discurso jurídico e a literatura da prática trabalhista.** Laborare, [s. l.], v. 2, n. 2, p. 37-56, 7 maio 2019a. Disponível em: <https://doi.org/10.33637/2595-847x.2019-24>. Acesso em: 21 set. 2023.

\_\_\_\_\_. **A resiliência da inspeção do trabalho brasileira: estratégias de reconfiguração (ou desfiguração?) no pós-Constituição de 88.** Teoria Jurídica Contemporânea, [s. l.], v. 4, n. 1, p. 206-245, 30 dez. 2019b. Disponível em: <https://revistas.ufrj.br/index.php/rjur/article/view/24008>. Acesso em: 21 set. 2023.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo.** São Paulo: Edições 70, 2016.

BERSANI, Humberto; HERNANDES, Karina Santana. **Ações governamentais e políticas de combate ao trabalho escravo contemporâneo no Brasil.** Revista de Estudos Jurídicos da UNESP, [s. l.], v. 21, n. 34, 2017. Disponível em: <https://ojs.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/article/view/3010>. Acesso em: 4 maio 2024.

BIGNAMI, Renato. **A inspeção do trabalho no Brasil: as mesas de entendimento como instrumento de transformação das relações de trabalho e efetivação da ordem jurídica trabalhista.** 2003. Dissertação (Mestrado em Direito) - Faculdade de

Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2003. Disponível em: [https://www.academia.edu/27114288/A\\_INSPE%C3%87%C3%83O\\_DO\\_TRABALHO\\_NO\\_BRASIL\\_AS\\_MESAS\\_DE\\_ENTENDIMENTO\\_COMO\\_INSTRUMENTO\\_DE\\_TRANSFORMA%C3%87%C3%83O\\_DAS\\_RELA%C3%87%C3%95ES\\_DE\\_TRABALHO\\_E\\_EFETIVA%C3%87%C3%83O\\_DA\\_ORDEM\\_JUR%C3%8DDICA\\_TRABALHISTA](https://www.academia.edu/27114288/A_INSPE%C3%87%C3%83O_DO_TRABALHO_NO_BRASIL_AS_MESAS_DE_ENTENDIMENTO_COMO_INSTRUMENTO_DE_TRANSFORMA%C3%87%C3%83O_DAS_RELA%C3%87%C3%95ES_DE_TRABALHO_E_EFETIVA%C3%87%C3%83O_DA_ORDEM_JUR%C3%8DDICA_TRABALHISTA). Acesso em: 28 jan. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 1.313, de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providencias para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fabricas da capital federal. Coleção de Leis do Brasil, Brasília, DF, 1891. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 13 maio 2024.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 19.667, de 4 de fevereiro de 1931**. Organiza o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1931. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1930-1949/d19667.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19667.htm). Acesso em: 12 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 19.686, de 11 de fevereiro de 1931**. Transfere ao Departamento Nacional do Trabalho atribuições e encargos do Conselho Nacional do Trabalho contidas no regulamento para a concessão de férias a empregados e operários. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1931. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19686-11-fevereiro-1931-526720-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452compilado.htm). Acesso em: 12 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 55.841, de 15 de março de 1965**. Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 2798, 17 mar. 1965. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-55841-15-marco-1965-396342-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 12 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicaocompilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm). Acesso em: 12 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.028, de 12 de abril de 1990**. Dispõe sobre o reajustamento automático das tabelas de salários, vencimentos, soldos e demais vantagens, dos servidores civis e militares, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 5874, 13 abr. 1990. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8028.htm](https://planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8028.htm). Acesso em: 13 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 8.036, de 11 de maio de 1990.** Dispõe sobre o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 8385, 14 maio 1990. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8036consol.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8036consol.htm). Acesso em: 13 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. **Medida Provisória nº 1.915, de 29 de julho de 1999.** Dispõe sobre a aplicação de recursos que menciona e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 2, 30 jul. 1999. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=MPV&numero=1915-1&ano=1999&ato=343UTQE9UeNpWT7c9>. Acesso em: 14 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. **Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002.** Dispõe sobre a reestruturação da carreira Policial Federal, altera a remuneração dos cargos que especifica, altera a Lei nº 9.266, de 15 de março de 1996, e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 9 dez. 2002. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10593.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10593.htm). Acesso em: 14 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002.** Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 4, 30 dez. 2002. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=4552&ano=2002&ato=3e8cXWE9UNNpWTebd>. Acesso em: 16 dez. 2023.

\_\_\_\_\_. **Decreto nº 10.292, de 25 de março de 2020.** Regulamenta a Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020, para definir os serviços públicos e as atividades essenciais. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 1, 25 mar. 2020. Disponível em: <https://legislacao.presidencia.gov.br/atos/?tipo=DEC&numero=10292&ano=2020&ato=681UTRU1EMZpWTF73>. Acesso em: 14 dez. 2023.

CARDOSO, Adalberto; LAGE, Telma. **A inspeção do trabalho no Brasil.** Dados, Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, p. 451-489, set. 2005. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0011-52582005000300001&lng=pt&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52582005000300001&lng=pt&tlng=pt). Acesso em: 29 jan. 2024.

COHEN, J. et al. **How Does the Strength of the Financial Regulatory Regime Influence Auditors' Judgments to Constrain Aggressive Reporting in a Principles-Based Versus Rules-Based Accounting Environment?** Accounting Horizons, Kennesaw, mar. 2013. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.2139/ssrn.1817684>. Acesso em: 15 maio 2024.

COSTA, Emerson et al. **Grupo móvel de combate ao trabalho infantil: parâmetros indicadores da necessidade de funcionamento constante e articulado na defesa de crianças e adolescentes.** Revista de Estudos Empíricos em Direito, [s. l.], v. 9, p. 1-37, 2022. Disponível em: <https://reedrevista.org/reed/article/view/638>. Acesso em: 13 maio 2024.

CUNHA, Paulo Roberto Da et al. **Influência dos traços de personalidade no ceticismo profissional de auditores independentes.** Revista de Contabilidade e

Organizações, São Paulo, v. 13, e158537, 2019. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/rco/article/view/158537>. Acesso em: 18 maio 2024.

FRAGOSO JUNIOR, A.; GARCIA, E. G. **Transporte rodoviário de carga: acidentes de trabalho fatais e fiscalização trabalhista**. Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, São Paulo, v. 44, e13, 2019. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0303-76572019000101301&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0303-76572019000101301&tlng=pt). Acesso em: 13 maio 2024.

GIGLIO, Auro Del; COSTA, Mateus Uerlei Pereira da. **The use of artificial intelligence to improve the scientific writing of non-native english speakers**. Revista da Associação Médica Brasileira, São Paulo, v. 69, n. 9, e20230560, 2023. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1806-9282.20230560>. Acesso em: 27 abr. 2024.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GODOY, Arilda Schmidt. **Refletindo sobre Critérios de Qualidade da Pesquisa Qualitativa**. Gestão.org, Recife, v. 3, n. 2, 2005. Disponível em: <https://periodicos.ufpe.br/revistas/index.php/gestaoorg/article/view/21573>. Acesso em: 5 out. 2023.

HURTT, R. K. **Development of a scale to measure professional skepticism**. Auditing: A Journal of Practice & Theory, [s. l.], v. 29, n. 1, p. 149-171, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.2308/aud.2010.29.1.149>. Acesso em: 12 maio 2024.

IAASB - International Auditing and Assurance Standards Board. **Handbook of International Quality Management, Auditing, Review, Other Assurance, and Related Services**. New York: IAASB, 2022a. Disponível em: <https://ifacweb.blob.core.windows.net/publicfiles/2023-10/IAASB-2022-Handbook-Volume-1.pdf>. Acesso em: 03 maio 2024.

\_\_\_\_\_. **Supplement to the Handbook of International Quality Management, Auditing, Review, Other Assurance, and Related Services Pronouncements**. New York: IAASB, 2022b. Disponível em: <https://www.irba.co.za/upload/IAASB-2022-Handbook-Volume-3.pdf>. Acesso em: 03 maio 2024.

KOCH, C.; KÖHLER, A.; YANKOVA, K. **Professional Skepticism and Auditor Judgment: Does Trait Skepticism Mitigate the Recency Bias?** Social Science Research Network, [s. l.], 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.2139/ssrn.2880653>. Acesso em: 01 jun. 2024.

KOHL-SANTOS, Pricila; MOROSINI, Marília Costa. **O revisitar da metodologia do estado do conhecimento para além de uma revisão bibliográfica**. Revista Panorâmica Online, Barra do Garças, v. 33, 2021. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/revistapanoramica/index.php/revistapanoramica/article/view/1318>. Acesso em: 21 maio 2024.

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

MARÇAL, Ronan Reis; ALBERTON, Luiz. **Relação entre os Traços Sombrios de Personalidade e o Ceticismo Profissional dos Auditores Independentes**. Revista de Educação e Pesquisa em Contabilidade (REPeC), Brasília, v. 14, n. 4, 2020. Disponível em: <https://www.repec.org.br/repec/article/view/2663>. Acesso em: 27 maio 2024.

MENDONÇA, Marcel Ribeiro; SILVA NETA, Maria de Lourdes da. **Programas de aprendizagem profissional: um estudo de indicadores de permanência e êxito**. Boletim Técnico do Senac, Rio de Janeiro, v. 47, n. 2, p. 58-78, 2022. Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/908>. Acesso em: 01 maio 2024.

MOROSINI, Marília Costa. **Estado de conhecimento e questões do campo científico**. Educação, Santa Maria, v. 40, n. 1, p. 101-116, 2015.

MUBAKO, G.; O'DONNELL, E. **Effect of fraud risk assessments on auditor skepticism: Unintended consequences on evidence evaluation**. International Journal of Auditing, [s. l.], v. 22, n. 1, p. 55-64, 2018. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijau.12104>. Acesso em: 10 maio 2024.

NOLDER, C. J.; KADOUS, K. **Grounding the professional skepticism construct in mindset and attitude theory: A way forward**. Accounting, Organizations and Society, [s. l.], v. 67, p. 1-14, 2018. Disponível em: <https://ideas.repec.org/a/eee/aosoci/v67y2018icp1-14.html>. Acesso em: 10 maio 2024.

OLSEN, C.; GOLD, A. **Future research directions at the intersection between cognitive neuroscience research and auditors' professional skepticism**. Journal of Accounting Literature, [s. l.], v. 41, p. 127-141, 2018. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0737460717301295>. Acesso em: 11 maio 2024.

ONU. **Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. Nações Unidas Brasil, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs>. Acesso em: 07 fev. 2024.

PEREIRA, Antonia Jaine da Silva; QUEIROZ, Silvana Nunes de. **Geração que Nem Estuda Nem Trabalha no Nordeste Brasileiro**. Revista Econômica do Nordeste, Fortaleza, v. 54, n. 1, p. 67-86, 13 mar. 2023. Disponível em: <https://www.bnb.gov.br/revista/ren/article/view/1361>. Acesso em: 11 jan. 2024.

PINHEIRO, Aline Calandrini; JÚNIOR, Marcos Antônio Bortolin. **Aprendizagem Profissional: Uma Ação Afirmativa de Promoção da Inclusão dos Adolescentes e Jovens no Sistema Educacional e no Mercado de Trabalho**. Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho, [s. l.], 2019. Disponível em: <https://revistaenit.trabalho.gov.br/index.php/RevistaEnit/article/view/80>. Acesso em: 21 abr. 2024.

SALIM, C. A.; NASCIMENTO, F. C. **Social protection in the public policy arena in Brazil: Impasses and dilemmas of the labor inspection.** Dilemas, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 151-169, 2019. Disponível em: <https://www.redalyc.org/journal/5638/563864288007/563864288007.pdf>. Acesso em: 15 mar. 2024.

STEVENS, E.; MORONEY, R.; WEBSTER, J. **Professional skepticism: The combined effect of partner style and team identity salience.** International Journal of Auditing, [s. l.], v. 23, n. 2, p. 279-291, 2019. Disponível em: <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/ijau.12161>. Acesso em: 11 maio 2024.

ROSSO, Sadi Dal. **A inspeção do trabalho.** Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 30, n. 2, p. 107-136, 12 abr. 1996. Disponível em: <https://periodicos.fgv.br/rap/article/view/8099>. Acesso em: 16 fev. 2024.

SANTANA, João Vítor Pinto. **Aprendizagem profissional e o jovem em conflito com a lei: perspectivas sociojurídicas a partir de um sistema jurídico garantista.** Ciências Sociais Aplicadas em Revista, Marechal Cândido Rondon, v. 19, n. 37, p. 127-142, 2019. Disponível em: <https://e-revista.unioeste.br/index.php/csaemrevista/article/view/22297/19913>. Acesso em: 05 jan. 2024.

SEPÚLVEDA-ARAYA, Joseline J. et al. **Variables relevantes para el escepticismo profesional en la formación de contadores auditores.** Información Tecnológica, La Serena, v. 32, n. 4, p. 99-108, 2021. Disponível em: [https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0718-07642021000400099&lang=pt](https://www.scielo.cl/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0718-07642021000400099&lang=pt). Acesso em: 01 jun. 2024.

STEIN, Emilly. **Relação entre Ceticismo Profissional de Auditores Internos e a Percepção de Riscos nos Controles Internos.** 2021. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) - Universidade Regional de Blumenau, Blumenau, 2021. Disponível em: [https://bu.furb.br/docs/DS/2021/369521\\_1\\_1.pdf](https://bu.furb.br/docs/DS/2021/369521_1_1.pdf). Acesso em: 4 jan. 2024.

VELOSO, José Rodrigo Paprotzki. **Brazilian Apprenticeship and local public management: Proposal for greater effectiveness in public policy.** Revista Brasileira de Políticas Públicas, Brasília, v. 9, n. 1, p. 206-227, 2019. Disponível em: <https://www.scopus.com/record/display.uri?eid=2-s2.0-85113350462&doi=10.5102%2fRBPP.V9I1.5880&origin=inward&txGid=e1df91563d99ed1eb9600b51041c6066>. Acesso em: 29 maio 2024.

WAKAHARA, Roberto. **O futuro da inspeção do trabalho e seus desafios: ela ainda é imprescindível?** 2022. Tese (Doutorado em Direito) - Faculdade de Direito, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2022. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/2/2138/tde-18112022-103535/>. Acesso em: 21 set. 2023.



# PROFESSIONAL SKEPTICISM IN THE ROLE OF THE LABOR INSPECTOR IN OVERSEEING THE LEGAL QUOTA FOR PROFESSIONAL APPRENTICESHIP

## ABSTRACT

The aim of the study is to identify, through the use of a Systematic Literature Review, the application of professional skepticism in the role of the Labor Inspector in monitoring the professional apprenticeship quota fulfillment. The study uses quantitative research and the inductive method to collect and analyze data, with the aim of identifying patterns, themes and categories and reporting them descriptively. The sample of 117 analyzed articles indicates that professional skepticism is widely discussed in academia, especially in foreign studies. However, the study only looks at its application in private auditing, based on the standards and requirements of the entities that regulate the activity of independent auditors. The study also presents concepts and characteristics of professional skepticism applicable to public auditing, although its application has only been observed in independent auditors thus far, making this gap in the literature evident. The article also points out that the public policy of professional apprenticeship is little addressed by academia, especially in those articles that deal with the duties of the labor inspector, which prioritize studies on combating work analogous to slavery and child labor, as well as worker health and safety.

**Keywords:** Labor Inspector; Labor Inspection; Professional Skepticism; Professional Apprenticeship.



# ANÁLISE COMPARATIVA DAS POLÍTICAS PÚBLICAS CONTRA O TRABALHO INFANTIL NO ESTADO DO ACRE

Leonardo Lani de Abreu<sup>1</sup>  
Cristyelle da Silva Batista<sup>2</sup>  
Geisa Bezerra Silva<sup>3</sup>  
Isabelly Krystal Souza Chagas<sup>4</sup>

**Sumário:** 1 Introdução. 2 Contextualização do trabalho infantil. 2.1 Causas e efeitos do trabalho precoce. 2.2 Áreas em situações de maior vulnerabilidade. 3 Legislação de enfrentamento do trabalho infantil. 4 Políticas Públicas que combatem o trabalho infantil no Acre. 5 Considerações finais. Referências bibliográficas.

## RESUMO

A proposta deste estudo é apresentar uma análise comparativa acerca das políticas públicas e da legislação vigente no que tange ao enfrentamento do trabalho infantil no Acre. O objetivo geral é verificar a aplicabilidade das políticas públicas e da legislação que combatem o trabalho infantil no Estado e analisar os dados existentes através dos anos, para reconhecer o que foi transformado e o que persiste como fator potencializador dessa chaga social. Já como objetivos específicos têm-se: analisar as consequências do trabalho infantil; definir os fatores da persistência do trabalho infantil no Estado do Acre; comparar as formas de trabalho infantil exercidas no meio urbano e no meio rural e como se classificam entre as atividades que mais oferecem riscos ao desenvolvimento infantil; e analisar a frequência dos casos de flagrante do trabalho infantil ou de acidentes no

---

<sup>1</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho. Possui graduação em Comunicação Social pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (2003), graduação em Direito pela Universidade Federal da Grande Dourados (2008), mestrado em Geografia pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (2006) e doutorado em Educação pela Universidade Federal do Paraná (2023). Atualmente é professor adjunto - nível 4 da Universidade Federal do Acre e Superintendente Regional do Trabalho no Acre. Tem experiência na área de Antropologia, atuando principalmente nos seguintes temas: enfrentamento ao assédio moral, direito antidiscriminatório e estado de exceção.

<sup>2</sup> Acadêmica do curso de bacharelado em Direito na Universidade Federal do Acre - UFAC (2023). Foi membro do Comitê de Participação Adolescente (CPA), integrado ao Conselho Estadual de Direitos da Criança e do Adolescente (CEDCA). Experiência em ministração de aulas de língua inglesa na empresa Joe Idiomas, monitoria no grupo Super Cérebro, que desenvolve habilidades cognitivas e socioemocionais, iniciação societária do terceiro setor na elaboração de Estatutos e Atas na empresa SBS Soluções Contábeis, ministração de aulas particulares de ensino fundamental e médio. Concluiu com sucesso o programa de Estágio Voluntariado no Escritório Mantovani.

<sup>3</sup> Graduanda de Direito.

<sup>4</sup> Graduanda de Direito pela Universidade Federal do Acre.



trabalho entre crianças e adolescentes na zona urbana e na zona rural. O problema que norteia a pesquisa é como se dá a execução das políticas públicas e dos documentos legais nos espaços geográficos do Estado do Acre no que concerne ao trabalho infantil? Essa implementação é eficiente ou deficiente? O método utilizado é o dedutivo, de natureza bibliográfica e documental. Os principais resultados demonstram que a existência dessas políticas assistenciais e leis, de fato, não pressupõe a sua efetividade, tornando vital a união entre Estado, família e sociedade para juntos superarem os desafios que ainda existem no enfrentamento ao trabalho infantil.

**Palavras-chave:** Políticas públicas. Legislação. Fiscalização. Trabalho infantil. Acre.

## 1 INTRODUÇÃO

O desenvolvimento infantojuvenil é tributário de uma miríade de fatores, dentre os quais se destacam os educacionais, culturais, econômicos e políticos. O trabalho infantil desponta como um obstáculo ao pleno progresso de crianças e adolescentes, por privá-los do exercício de atividades compatíveis com a faixa etária que vivenciam, o que impede a fruição de uma infância e adolescência íntegras e sadias e rompe com os pressupostos instituídos de prioridade absoluta na garantia dos direitos a referido público. Malgrado a existência de um arcabouço normativo protetivo que reveste crianças e adolescentes do *status* de seres em formação, merecedores de especial atenção, muitos deles não são alcançados pela aplicação de documentos legais ou políticas públicas.

A presente pesquisa científica possui como tema a análise comparativa acerca das políticas públicas e da legislação contra o trabalho infantil. A delimitação do estudo está estruturada no paralelo entre a zona rural e a zona urbana do Estado do Acre no que concerne ao funcionamento prático das ações estatais supracitadas. Como problema de pesquisa, questiona-se: como se dá a execução das políticas públicas e da legislação na zona rural e na zona urbana do Estado do Acre no que tange ao trabalho infantil? Essa implementação é eficiente ou deficiente? A hipótese inicial indica que, mesmo com a criação de políticas públicas e de documentos legais



para garantir a eliminação do trabalho infantil, a zona rural e a zona urbana não são alcançadas de forma igualitária, caracterizando uma ação deficiente.

A abordagem do tema é vital, considerando a importância da proteção integral da significativa quantidade de crianças e adolescentes vulnerabilizados por uma labuta antecipada. Evidencia-se a necessidade de discutir a incongruência entre o que a legislação prevê e o que é observado na prática. A importância do combate ao trabalho precoce se dá como um dos pontos centrais em qualquer estratégia que almeje a melhora dos indicadores sociais e a redução da pobreza. O objetivo geral da presente pesquisa busca verificar a aplicabilidade das políticas públicas e da legislação que combatem o trabalho infantil no Acre e analisar os dados existentes através dos anos, para reconhecer o que foi transformado e o que persiste como fator potencializador da chaga social em debate.

Os objetivos específicos envolvem analisar os efeitos do trabalho infantil, definir os fatores de sua persistência no Estado do Acre, comparar as formas desse trabalho e analisar a frequência dos casos reportados. Para cumprir tais objetivos, utilizou-se o método de abordagem dedutivo, de natureza bibliográfica e documental, com base em fontes como a iniciativa *Smartlab*, artigos acadêmicos submetidos à avaliação pelo *double review*, dados extraídos dos sítios eletrônicos da Organização Internacional do Trabalho, do Fórum Estadual de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil e Proteção ao Trabalhador Adolescente, da UNICEF, legislações, livros e pesquisas de autores que dissertam sobre a exploração infantil, entre outras referências.

Na primeira parte do estudo, apresentam-se os fatores que estão relacionados ao trabalho infantojuvenil, assim como os setores e os grupos mais afetados. Na segunda parte, analisa-se os aspectos normativos ligados à proteção da infância e da juventude, projetos de prevenção e erradicação do trabalho infantil e a atuação das instituições sociais. Na terceira parte, expõe-se os desafios no combate a essa prática, bem como alternativas para superá-los, no intuito de provocar o Estado, a sociedade e a família para que assumam plenamente sua cota de responsabilidade para extinção da exploração laborativa de crianças e adolescentes.

## 2 CONTEXTUALIZAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL

É considerado trabalho infantil aquele realizado por crianças e adolescentes abaixo da idade mínima de admissão ao emprego estabelecida no País, sendo remunerado ou não, esporádico ou habitual, com ou sem objetivos econômicos, de acordo com as Convenções 138 (Organização Internacional do Trabalho, 1973) e 182 (Organização Internacional do Trabalho, 1999). A Constituição ainda proíbe o trabalho de pessoas menores de 16 anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de 14 anos (Brasil, 1988).

O trabalho infantil surge da necessidade de mão de obra, seja na agricultura, seja nas grandes indústrias. Historicamente, a criança era vista como uma força de trabalho válida e de baixo custo. Na Grécia e na Roma, os filhos dos escravos eram obrigados a trabalhar e tidos como propriedade do senhor. Na Idade Média, o trabalho infantil era usado como forma de complementar a renda familiar. Com a Revolução Industrial na Inglaterra no século XVIII, o trabalho exercido pelas crianças deixou de ser uma ajuda nos serviços domésticos, passando, assim, a ser trabalho em longas jornadas marcado pela insalubridade e má remuneração. Assim, não vigorou nessa época, qualquer diferenciação de idade e gênero, o que tornou crianças e adolescentes apenas meros instrumentos de trabalhos, fortalecendo as mais diversas e precárias formas de exploração do trabalho humano, entre elas, o trabalho infantil (Postman, 2005).

O Brasil possui mais de 350 anos de história inseridos no regime escravocrata. Nesse período, as crianças eram tratadas como pequenos adultos. Atualmente, encontram-se crianças e adolescentes trabalhando em lixões, no comércio de rua, em lavagem de carros etc. São fatores alarmantes que evidenciam a importância da prevenção e do enfrentamento ao trabalho infantojuvenil.



## 2.1 CAUSAS E EFEITOS DO TRABALHO PRECOCE

Apesar dos inegáveis avanços verificados recentemente no que diz respeito à coibição ao trabalho precoce, ainda estão muito arraigadas no imaginário social brasileiro ideias como “é melhor trabalhar do que ficar na rua” ou “eu trabalhei desde cedo e não morri”. Usados em todos os contextos socioculturais, esses chavões ocultam uma violência adicional contra crianças e adolescentes, ao naturalizarem algo inadmissível. Tais mitos começaram a perder força com o advento da doutrina da proteção integral, que reconhece crianças e adolescentes como sujeitos de direito e foi albergada pela Constituição Federal, em seu art. 227, *in verbis* (Brasil, 1988):

Art. 227. É dever da família, da sociedade e do Estado assegurar à criança, ao adolescente e ao jovem, com absoluta prioridade, o direito à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao lazer, à profissionalização, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e à convivência familiar e comunitária, além de colocá-los a salvo de toda forma de negligência, discriminação, exploração, violência, crueldade e opressão.

O Estatuto da Criança e do Adolescente (Brasil, 1990), por seu turno, regulamentou o sistema de garantia e proteção dos direitos infantojuvenis. Apesar da existência dessas inovações legislativas, só foi possível observar uma redução significativa do trabalho infantil e, por conseguinte, de sua tolerância social, no intervalo entre 2004 e 2015, período em que as políticas públicas voltadas ao deslinde dessa problemática beneficiaram-se de uma macroconjuntura favorável (Arruda; Duailibe, 2023, p. 35):

[...] as políticas públicas direcionadas para o seu enfrentamento foram implementadas num contexto de crescimento econômico, atrelado ao desenvolvimento social, sobretudo ao fortalecimento das políticas e programas de assistência social e educação, e à melhoria das condições gerais de trabalho, inclusive com o aumento da formalização e a elevação real do salário mínimo.

Nos últimos anos, o golpe parlamentar de 2016, a Reforma Trabalhista de 2017, a extinção do Ministério do Trabalho em 2019, a suspensão da política de valorização do salário-mínimo no Governo Bolsonaro, o alargamento da terceirização, o aumento do desemprego e da informalidade e o esmorecimento da agenda de



desenvolvimento social colocaram em xeque as iniciativas de combate ao trabalho infantil, revigorando a tradição cultural que o chancela, maior entrave na luta contra o problema.

Prova dessa última afirmação é a Proposta de Emenda à Constituição (PEC) que permite adolescentes a trabalhar a partir dos 14 anos de idade, atualmente em discussão na Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania (CCJC) da Câmara dos Deputados (Lima, 2024) e que representa um grave atentado a princípios constitucionalmente consagrados. A proposição só está em andamento porque existe um caldo de cultura favorável a ela. Ainda que seja difícil mudar mentalidades e práticas, é imprescindível encarar esse desafio, com o fito de construir as condições necessárias à demolição das barreiras materiais, cognitivas e atitudinais que normalizam a espoliação da infância e da adolescência.

Nada é tão determinante para a entrada prematura no mercado de trabalho do que a necessidade financeira. Quanto menor a renda e a escolaridade dos pais, maior a probabilidade do trabalho precoce. A pobreza faz com que os pais o aceitem como forma de complementar a renda familiar. Além disso, concorrem para a persistência da oferta de mão de obra infantil o sistema de valores e tradições da sociedade, como já foi dito, a ineficiência do sistema educacional e o desejo de muitas crianças de trabalharem desde cedo, atiçadas pelo desejo de consumo despertado pela publicidade. No Brasil, antes da pandemia de covid-19, a pobreza na infância e na adolescência, em suas múltiplas dimensões, tinha atingido quase dois terços da população de até 17 anos (IBGE, 2019).

A criança que trabalha quase sempre o faz em detrimento da escola, o que gera um adulto de baixa qualificação e que encontrará maiores dificuldades na competição no mercado de trabalho, em virtude do seguinte processo (Custódio, 2006, p. 122-123):

A prática de atividades repetitivas, o processo de trabalho e as atividades exigidas acabam por sufocar a capacidade de criatividade e as possibilidades de superação da realidade, gerando, por consequência, o empobrecimento do mundo psíquico [...].”

O relatório da UNICEF “Fora da Escola Não Pode – o Desafio da Exclusão Escolar” aponta que, entre os adolescentes de 15 a 17 anos que trabalham, 26% estão fora da escola. Entre os que não trabalham, o índice é de 14% (Paulina, 2013). Logo, a relação entre a evasão escolar, a pobreza e o trabalho infantil é clara.

Outros efeitos da exposição da criança ao trabalho infantil são: comprometimento geral do estado de saúde; doenças respiratórias; contato com agrotóxicos; esforço físico maior do que a estrutura corpórea pode suportar; perda ou mutilação de membros; exposição à violência; tráfico; prostituição; abuso sexual; privação das vivências inerentes às etapas iniciais da existência; e, não é demais ressaltar, deterioração das perspectivas de futuro. O fato de que é considerado normal que os filhos dos pobres trabalhem desde cedo e que os filhos dos mais abonados posterguem ao máximo sua entrada no mercado laboral é demonstrativo do quanto a retórica acerca do poder edificante do trabalho serve na realidade para encobrir o abismo que separa as classes sociais.

Os locais de trabalho, as condições e as ferramentas utilizadas são projetados pensando nos adultos. Em decorrência do trabalho, crianças e adolescentes se envolvem em acidentes, muitas vezes sem estarem cientes dos perigos, já que não possuem estrutura física condizente com a atividade desempenhada, pois ainda estão em fase de amadurecimento: “[...] o organismo encontra-se em pleno desenvolvimento, sofrendo adaptações endócrinas que podem ser prejudicadas por certos tipos de esforços e trabalhos cansativos [...]” (Custódio, 2002, p. 40). O levantamento do número de acidentes de trabalho graves com crianças e jovens na faixa etária entre 5 e 17 anos, no Estado do Acre, indica 126 casos notificados entre 2007 e 2022, sendo 20 deles no último ano da série histórica (Ministério Público do Trabalho, 2022) — isso sem contar as subnotificações.

A conclusão que se impõe, sem titubeios, é a de que o trabalho predispõe crianças e jovens à exposição a uma série de fatores de risco, desde os mais salientes, já elencados, até os sub-reptícios, como aumento nas “[...] chances de fumar, consumir bebidas alcoólicas, usar drogas ilícitas, realizar atividade física e consumir alimentos não saudáveis, como guloseimas, salgados fritos e refrigerantes” (Ferreira *et al.*, 2023, p. 5), além de contribuir para uma inadequada “adultização

infantil”, oriunda da inserção forçada no mundo adulto (Castilhos; Leandro, 2018). Incumbe à família, à sociedade e ao Estado, conforme propugnado no texto constitucional, dispender um esforço conjunto para coibir o trabalho na infância e adolescência, seja pela intensificação de ações de fiscalização dirigidas à sua erradicação, seja pela redução das vulnerabilidades sociais e da pobreza.

Em síntese, a pobreza é ao mesmo tempo causa e efeito do trabalho infantil: crianças e adolescentes são tangidos ao trabalho extemporâneo para ajudar a suprir as necessidades de seu núcleo familiar e experimentam com isso um decréscimo em suas oportunidades formativas, de sorte que, mais tarde, na idade adulta, serão candidatos preferenciais ao desemprego ou ao subemprego, obrigando à venda da força laborativa de sua futura prole (Mesquita, 2015). Trata-se do ciclo intergeracional de pobreza (Araujo; Bosch; Schady, 2018), em que a penúria é transmitida como uma herança indesejada, mas aparentemente insuperável. Nenhuma sociedade digna desse nome pode aceitar a eternização dessa ignomínia.

## 2.2 ÁREAS EM SITUAÇÃO DE MAIOR VULNERABILIDADE

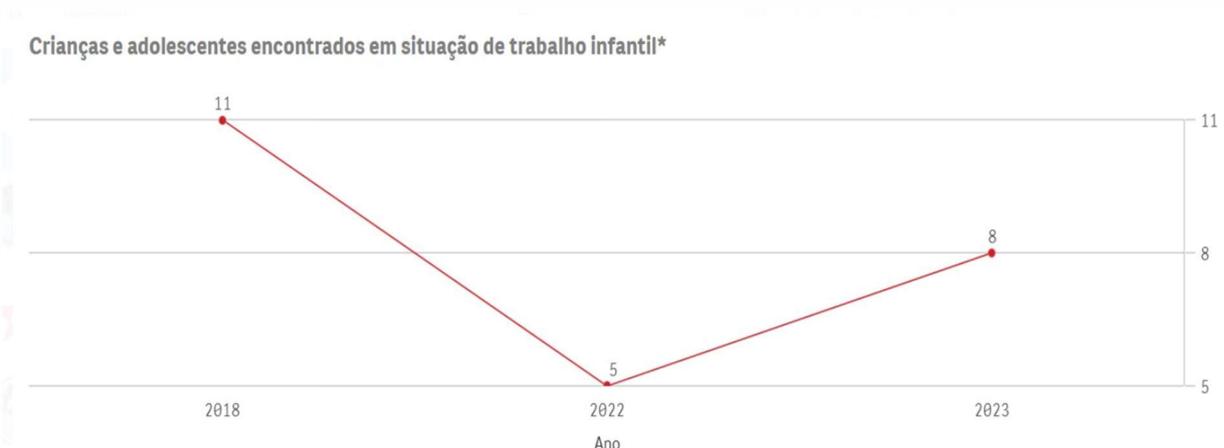
O trabalho infantil na zona rural possui singularidades em relação à zona urbana. Dados do Censo Agropecuário de 2017 mostram 580 mil crianças e adolescentes de até 13 anos trabalhando em estabelecimentos agropecuários no Brasil, o que corresponde a 3,8% do total de pessoas ocupadas nesse setor (IBGE, 2017). No Acre, a concentração de pontos vulneráveis monitorados por área se divide em 67% na zona rural e 33% na zona urbana (Ministério Público do Trabalho, 2022). Em 2017, foram encontrados 11,3 mil ocupados com menos de 14 anos. O município de Sena Madureira apresentou 1402 crianças ou adolescentes menores de 14 anos ocupados em estabelecimentos agropecuários, maior número do Estado. Em segundo lugar está Feijó, com aproximadamente 1154 crianças ou adolescentes. Os maiores índices de labor infantojuvenil encontram-se nas lavouras temporárias (IBGE, 2017).

As áreas e setores econômicos prioritários, ou seja, que necessitam de maior uso de recursos, em sua grande maioria estão voltados para atividades praticadas na

zona rural, como lavouras temporárias, horticultura, floricultura, agricultura e pecuária. Já na zona urbana as atividades de destaque são comércio varejista de materiais de construção em geral e serviços de instalação, manutenção e reparação de acessórios para veículos automotores (Secretaria de Inspeção do Trabalho, 2023). Nos países em desenvolvimento, o poder público não só tolera o trabalho informal, como até o organiza, vide a construção de “camelódromos” nos estados brasileiros. Esse quadro torna ainda mais difícil a luta para erradicar o trabalho infantil, dissimulado muitas vezes no interior desta economia informal, clandestina, oculta e ilegal. Não há como imaginar trabalho protegido para adolescentes sem formalização do vínculo.

As fiscalizações realizadas para coibir o trabalho infantil ficam muito aquém da magnitude do problema. Em 2023, foram encontrados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho apenas 8 crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no Estado do Acre, tanto abaixo da idade mínima permitida para o trabalho quanto, no caso de adolescentes de 16 e 17 anos de idade, em trabalhos proibidos pela legislação, contra 2564 identificados em todo o País. O diminuto número de fiscais — “[...] entre 2020 e 2021, houve o menor número de auditores fiscais do trabalho em atividade desde 2009” (Feliciano, 2024) — é um motivo determinante para a escassez de fiscalizações, registrada também em outros anos, conforme gráfico abaixo:

**Figura 1** - Fiscalização em que foi encontrado trabalho infantil.



Fonte: Secretaria de Inspeção do Trabalho (2024).

Em que pese o número reduzido de fiscalizações, o trabalho infantil é mais comum do que se costuma imaginar. Em 2017, a Prova Brasil (SAEB), promovida pelo INEP/MEC, foi de caráter censitário. Foi perguntado aos alunos, matriculados entre o 5º e o 9º anos, sobre trabalho fora da casa. No Acre, foram identificados 2,3 mil alunos de escolas públicas trabalhando fora de casa, 876 deles residentes em Rio Branco, que lidera o *ranking*, seguida de Cruzeiro do Sul e de Tarauacá (Ministério Público do Trabalho, 2017).

As minorias e os grupos vulneráveis mantêm uma dinâmica de poder com a sociedade majoritária, na qual se destaca a presença de desigualdade e a imposição da vontade predominante desta última, em prejuízo dos primeiros, ocupantes de uma “posição hierárquica de subordinação” (Jubilut, 2013, p. 16). Características como etnia e gênero são decisivas para garantir oportunidades, demonstrando a existência de uma exclusão social e um impacto direto no desenvolvimento humano das populações mais pobres e vulneráveis.

A incidência do trabalho infantil é muito elevada nas áreas rurais, na Região Nordeste, em famílias pobres e na população negra (Barros; Mendonça, 2009). Do total de crianças e adolescentes em situação de trabalho infantil no Brasil, 66,4% eram homens e 66,1% eram pretos ou pardos, proporção superior à dos pretos ou pardos no grupo etário total de 5 a 17 anos (IBGE, 2019). Os dados do IBGE, relativos ao ano de 2019, dão conta da existência de jornadas semanais longas, que variam entre 15 e 24 horas. A pesquisa constatou também o predomínio de trabalho infantil entre crianças pretas e pardas, em comparação às crianças brancas, dados que dizem muito sobre a herança do modelo escravocrata que ainda repercute nos dias de hoje.

No Estado do Acre, havia 642 meninas e 760 meninos ocupados com menos de 14 anos em estabelecimentos agropecuários (IBGE, 2017). Há muitas pessoas refugiadas, migrantes e apátridas no Estado do Acre, principalmente venezuelanos, colombianos e haitianos, tendo em vista a fronteira do Brasil com Peru e Bolívia. Nos sinaleiros de trânsito de Rio Branco, quase todo dia é possível notar crianças, em sua maioria venezuelanas, em situação de mendicância.

Entre 2015 e maio de 2019, o Brasil registrou mais de 178 mil solicitações de refúgio e de residência temporária de migrantes venezuelanos (UNICEF, 2019). Nesse sentido, das mais de 6,3 mil pessoas acolhidas nos abrigos da região norte, 2,5 mil eram crianças e adolescentes. Assim, considerando-se a situação de extrema vulnerabilidade com que os venezuelanos chegam ao Brasil, bem como a escalada dos índices de trabalho infantil na Região Norte, percebe-se que as crianças e os adolescentes venezuelanos correm grande risco de serem cooptados para o trabalho antes da idade mínima permitida.

Essa realidade apontada anteriormente expõe a vulnerabilidade e a falta de amparo à infância e à juventude, trazendo como consequência o trabalho precoce, que está intimamente ligado a muitos outros problemas sociais que são negligenciados. A rua esconde a face cruel da negação de direitos como educação, saúde, lazer, e da própria convivência familiar e comunitária. No Estado do Acre, somente 9 de 22 municípios possuem atendimento à criança e ao adolescente em situação de rua (IBGE, 2019). Em consonância com o que foi explanado, há também o trabalho precoce doméstico, no qual o principal grupo encontrado são meninas, em sua maioria negras. Esse trabalho é um dos mais difíceis de combater, pois não há fórmula legal para fazer vistoria em residências particulares, ao contrário do que ocorre no caso de empresas urbanas e rurais.

Relatório do Disque Direitos Humanos entre os anos de 2012 e 2019 (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2019) aponta que, no Acre, o tipo mais frequente de trabalho infantil denunciado é o doméstico, com um percentual de 45%, seguido de outras atividades proibidas ou ilícitas (26%), atividades em ruas e logradouros, mendicância e catação de lixo (11%), tráfico de drogas (10%), tráfico de pessoas, inclusive trabalho escravo (5%) e exploração sexual comercial (2%). As denúncias feitas ocorrem sobretudo em Rio Branco (51%). Verifica-se que as atividades mencionadas constam todas elas na lista TIP – Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil, classificação adotada por vários países para definir os tipos de trabalho que mais oferecem riscos à saúde, ao desenvolvimento e à moral das crianças e dos adolescentes (Brasil, 2008).

No Acre, 18,2% dos municípios têm crianças e adolescentes sobreviventes de exploração sexual com acompanhamento pelo PAEFI — Serviço de Proteção e Atendimento Especializado a Famílias e Indivíduos — no CREAS (Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2022). É mais do que evidente que o trabalho infantil, a mendicância e a prostituição infantojuvenil se originam e se desenvolvem mediante a desigualdade social, a miséria, a má distribuição de renda, o desemprego e a violência estrutural. As características confirmadas pela Polícia Rodoviária Federal na BR-364 — Rodovia que corta o Acre de leste a oeste — acerca da concentração de pontos vulneráveis monitorados são ausência de atuação do Conselho Tutelar, consumo de drogas, pontos de prostituição e consumo de bebidas alcoólicas (Dadalt, 2022).

Destarte, infere-se que, mesmo com a promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente e com a adoção de políticas públicas, a proteção integral desses sujeitos não é exercida com efetividade. Logo, é fundamental a integração entre Estado, sociedade e família, sob uma perspectiva interdisciplinar, a fim de mudar esse cenário de danos irreversíveis.

### **3 LEGISLAÇÃO DE ENFRENTAMENTO AO TRABALHO INFANTIL**

A erradicação do trabalho infantil é um compromisso internacional amplamente reconhecido, sendo abordada em convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e em documentos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos. No contexto legal, os países desenvolveram suas próprias legislações nacionais para abordar o trabalho infantil, traçando limites de idade permitidos, tipos de trabalhos proibidos e as condições de trabalho adequadas. Em 1996, o governo brasileiro estabeleceu o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), em decorrência das denúncias da OIT sobre a constatação, durante ações fiscais, de trabalho infantil nas carvoarias de Três Lagoas, em Mato Grosso do Sul. Além dessa unidade federativa, o PETI estendeu-se, a princípio, para Pernambuco, Sergipe, Bahia e Rondônia, sendo paulatinamente ampliado até abarcar todos os estados brasileiros e, em 2005, ser integrado ao Programa Bolsa Família. Em 2011, no âmbito

da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), o PETI foi adicionado à Política Nacional de Assistência Social, com as alterações estabelecidas pela Lei nº 12.435/2011 (Arruda; Duailibe, 2023).

A incorporação da erradicação do trabalho infantil como um tema central na discussão pública, destacando-o como uma prioridade política, ocorreu de maneira progressiva. Em 2000, foi promulgada a Convenção nº 182, sobre as piores formas de trabalho infantil, pelo Decreto nº 3597 (Brasil, 2000) e, em 2002, por meio do Decreto nº 4134, o Brasil ratificou a Convenção nº 138 da OIT, que trata da determinação da idade mínima para admissão no emprego (Brasil, 2002). Ao fazer isso, o País assumiu compromissos de nível internacional para eliminar o trabalho infantil em seu território.

Antes da promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em 1990, já existiam legislações destinadas a proteger as crianças do trabalho infantil, ainda que de modo fragmentado, tais como: a) O Decreto-Lei 1313, de 1891, primeira norma legalizada de proteção ao trabalho infantojuvenil (Brasil, 1891); b) O Decreto-Lei nº 16.300, de 1923, que chegou a restringir a 6 horas a jornada diária dos adolescentes menores de 18 anos (Brasil, 1923); c) O Decreto 17.943-A admitiu o Código de Menores de 1927, com a manutenção da idade de 12 anos para o ingresso ao trabalho (Brasil, 1927), contudo, o Decreto-Lei 22.042, de 1932 (Brasil, 1932), e as Constituições seguintes mantiveram a idade em 14 anos; d) A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) destinou um capítulo à proteção do menor (Brasil, 1943).

Em 1946, a Constituição estabeleceu a proibição da discrepância salarial entre adolescentes e adultos (Brasil, 1946). Essa medida foi reafirmada na Constituição de 1967, que restabeleceu a idade de 12 anos como limite para iniciar o trabalho (Brasil, 1967). Em 1967, a Lei nº 5274 introduziu modificações nos salários dos jovens, baseadas na faixa etária (Brasil, 1967). Além disso, em 1987, o Programa Bom Menino promoveu uma flexibilização nas relações de trabalho, isentando os empregadores das obrigações financeiras correspondentes, o que possibilitou o emprego de jovens com idades entre 12 e 18 anos (Brasil, 1987).

Em dezembro de 2000, foi aprovada a Lei nº 10.097, Lei da Aprendizagem, na gestão do presidente Fernando Henrique Cardoso, pela qual empresas de médio e

grande porte devem contratar jovens com idade entre 14 e 24 anos como aprendizes (Brasil, 2000). A inovação legislativa tornou-se um dos principais meios para enfrentar o trabalho precoce e garantir educação, formação profissional e as ações essenciais ao trabalho adolescente protegido. Em 2023, foram admitidos em todo o Brasil 546.593 aprendizes e desligados 492.559, com saldo positivo de 54.034. No Estado do Acre, houve 1.195 admissões e 1.056 desligamentos (Ministério do Trabalho e Emprego, 2023). Os números citados dão bem a dimensão do alcance da aprendizagem.

No Estado do Acre, é possível destacar a atuação de algumas leis específicas em desfavor do trabalho infantil. Entretanto, uma pesquisa datada em 2019 catalogou que a Lei Específica sobre Atendimento Socioeducativo agia em apenas 2 dos 22 municípios do Acre, sendo eles Rio Branco, a capital, e Cruzeiro do Sul. Já a Lei Específica sobre Promoção do Direito de Crianças e Adolescentes à Convivência Familiar e Comunitária operava em 7 dos 22 municípios (Ministério Público do Trabalho, 2019). Comprova-se, assim, que o Estado do Acre enfrenta desafios significativos no que diz respeito à erradicação do trabalho infantil, em parte devido à lacuna de pesquisas e informações substanciais sobre o assunto. A ausência de dados detalhados e abrangentes sobre o trabalho infantil na região tem contribuído para um cenário em que a compreensão completa da extensão do problema é limitada.

A falta de informações confiáveis dificulta a formulação de políticas eficazes e a implementação de programas direcionados para combater o trabalho infantil de maneira específica. Sem dados concretos que identifiquem as áreas, setores e grupos mais afetados, torna-se desafiador alocar recursos e implementar estratégias preventivas com precisão. Além disso, a ausência de pesquisas aprofundadas também pode levar a uma subestimação dos números reais de crianças envolvidas em atividades laborais, o que por sua vez diminui a urgência percebida do problema. Ao preencher a lacuna de informações, o Acre estará mais bem posicionado para adotar estratégias de erradicação do trabalho infantil com base em dados reais, colaborando assim para um futuro mais justo e seguro para suas crianças e adolescentes.

A Constituição Federal de 1988 abriu caminho para tornar o Brasil um dos países com o mais completo ordenamento jurídico em relação à proteção da criança e adolescente, em especial no que respeita ao trabalho infantil. Estado, família e sociedade passaram a compartilhar a incumbência de tratar crianças e adolescentes como sujeitos de direito, especificamente no que aborda seu desenvolvimento, proteção e bem-estar, com foco na priorização de suas necessidades e interesses. A Carta Magna restabeleceu a proibição de discrepância salarial entre jovens e adultos, além de vetar o emprego noturno, perigoso ou insalubre aos menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de quatorze anos, salvo na condição de aprendiz. Somente com a Emenda Constitucional nº 20, de 1998, a aprendizagem passou a ser permitida a partir dos 14 anos (Brasil, 1998).

Durante as décadas de 80 e 90, o Brasil testemunhou uma considerável aprovação de leis destinadas a assegurar os direitos das crianças e dos adolescentes, o que conferiu ao País reconhecimento global. No entanto, a implementação efetiva dessas leis ainda precisa ser concretizada. Em 2021, existiam 9.745 crianças e adolescentes em situações de trabalho infantil em pontos de exploração sexual comercial em rodovias e estradas federais (Dadalt, 2022), num reflexo da baixa concreção da legislação existente. A entrada em vigor do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), em 13 de julho de 1990, representa um marco legal crucial para garantir os direitos humanos das crianças e adolescentes no Brasil, abrangendo não apenas famílias, mas também o Estado e toda a sociedade do País.

Concebido para proporcionar uma proteção abrangente aos meninos e meninas da Nação, o ECA estabelece uma legislação especialmente voltada para sua segurança e bem-estar. Nos termos desse diploma legal, é criança a pessoa até doze anos de idade incompletos e adolescente aquela entre doze e dezoito anos de idade. Pioneiro na América Latina ao introduzir uma legislação que defendia a proteção integral da infância e adolescência, o Estatuto foi influenciado pela Declaração Universal dos Direitos da Criança (Assembleia da Organização das Nações Unidas, 1959) e pela Convenção Internacional sobre os Direitos da Criança (Assembleia da Organização das Nações Unidas, 1989).



O ECA representa uma transformação na mentalidade coletiva e nos padrões convencionais que envolvem crianças e adolescentes, uma vez que aborda os direitos garantidos a todas as estratificações sociais. Antes dele, houve o Código de Menores de 1927 (Brasil, 1927), também conhecido como Código Mello Mattos, primeiro documento legal para a população com menos de 18 anos, substituído mais tarde pelo Código de Menores de 1979 (Brasil, 1979), conquanto ambos tratassem a população infantojuvenil com arbitrariedade, assistencialismo e repressão.

A mudança mais perceptível entre o Código de Menores e o ECA foi a transição da Doutrina da Situação Irregular, que de maneira discriminatória, estabelecia uma ligação entre a carência econômica e comportamentos transgressores, enfoque que dissimula as causas subjacentes das adversidades enfrentadas pela juventude marginalizada e oculta a disparidade de recursos financeiros e a ausência de opções de vida, para, noutro giro, a Doutrina da Proteção Integral que defende que crianças e adolescentes deixem de ser objetos de intervenção para serem compreendidos como sujeitos de direitos, com a garantia de igualdade a todos eles.

#### **4 POLÍTICAS PÚBLICAS QUE COMBATEM O TRABALHO INFANTIL NO ACRE**

Na esteira da Lei Federal 8.069, de 13 de julho de 1990, que sacramentou a Doutrina da Proteção Integral na ordem jurídica brasileira, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE iniciou, em 1992, o processo de reconhecimento quantitativo do Trabalho Infantil no País. Em 1994, foi criado o Fórum Nacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil – FNPETI, com o apoio da OIT e da UNICEF, a fim de articular atores sociais institucionais envolvidos com políticas e programas de enfrentamento ao trabalho infantojuvenil (Ministério de Desenvolvimento Social, 2018). Ademais, as políticas públicas desenvolvidas no âmbito municipal vêm à luz através da intersetorialidade que articula os órgãos componentes do Sistema de Garantia de Direitos, incumbidos da implementação do Estatuto da Criança e do Adolescente e da garantia à proteção integral à infância e adolescência.



O conhecimento sobre o contexto dos locais que possuem incidência de trabalho infantil é fundamental para a definição de ações estratégicas e para o planejamento de políticas públicas para enfrentar esse óbice. Nesse planejamento, desempenham especial papel os Conselhos de Direitos de Crianças e Adolescentes, ancorados na “[...] participação conjunta entre órgãos governamentais e representações da sociedade civil, sendo responsável pela formulação, deliberação, controle e fiscalização da política” (Custódio; Freitas, 2020, p. 237).

Inicialmente, destaca-se o Programa de Erradicação do Trabalho Infantil (PETI), que é um programa integrante da Política Nacional de Assistência Social, instituído com objetivo de retirar crianças e adolescentes de 7 a 15 anos de idade do trabalho insalubre e degradante, com vistas a ampliar os conhecimentos da criança e do adolescente por meio da escola, de atividades esportivas, de lazer e atividades culturais. Antes, o PETI fornecia, a cada família atendida, uma bolsa mensal para cada filho entre 7 e 15 anos de idade que fosse retirado do trabalho e mantido na escola, cumpridos alguns requisitos. Os valores das bolsas variavam consoante a área de atuação. Em municípios com mais de 250.000 habitantes, eram concedidos R\$ 25,00 na zona rural e R\$ 40,00 na urbana. Contudo, a partir da sua reformulação, essa bolsa migrou para dentro do Bolsa Família, objetivando a racionalização e aprimoramento do processo de gestão dos programas de transferência de renda (Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2019).

Em 2023, foram identificadas no Acre 35 famílias em situação de trabalho infantil e beneficiárias do Bolsa Família (Secretaria de Avaliação, Gestão da Informação e Cadastro Único, 2023). Em 2019, de 22 municípios do Estado, apenas 17 possuíam políticas de enfrentamento e erradicação do trabalho infantil (IBGE, 2019). Esses dados alertam para a necessidade de um olhar mais atento sobre as vulnerabilidades das crianças e adolescentes no território, de modo a garantir os seus direitos fundamentais.

Pelo Censo SUAS de 2022, 10 de 22 (45,5%) municípios acreanos não possuem Centro de Referência Especializado de Assistência Social (Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2022). O CREAS

é responsável pelo acompanhamento a indivíduos e famílias com um ou mais de seus membros em situação de ameaça ou violação de direitos. Além disso, também realiza a busca ativa por meio das equipes do Serviço Especializado em Abordagem Social. A ausência desses centros de assistência social que asseguram proteção e atendimento é, indubitavelmente, um alerta de risco.

Mesmo sendo proibido por lei, o trabalho infantil ainda persiste na sociedade brasileira, em grande parte devido à ausência de fiscalização por parte das autoridades governamentais, problema agravado devido à crise pandêmica iniciada em março de 2020 (Lopes; Cecim, 2021). A pandemia e o período de isolamento e quarentena causaram um retrocesso no que já tinha sido aplicado, visto que ampliou o número de pessoas situadas em um cenário de desespero e impotência, lutando contra a fome, a doença, o desemprego e a miséria. O trabalho doméstico realizado por pequenos trabalhadores em casas de terceiros é outro tipo de categoria de difícil acesso e investigação. Esse tipo de trabalho também necessita de uma estratégia específica de abordagem pelo fato de ser realizado no interior de residências, que, constitucionalmente, são invioláveis.

É de responsabilidade coletiva promover e realizar medidas preventivas a fim de erradicar o trabalho infantil. O Sistema de Garantia de Direitos para Crianças e Adolescentes (SGDCA) desempenha um papel central nessa luta, juntamente com as ações do setor público. O SGDCA surgiu no ano de 2006 com o propósito de garantir e reforçar a aplicação do ECA (Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, 2024). Entre as possíveis abordagens para combater o trabalho infantil, podem ser elencadas: a) iniciativas voltadas para a criação de empregos e aumento da renda para famílias de baixa renda; b) reforço da segurança social; c) acesso à educação; d) provimento de serviços essenciais de saúde; e) investimento em políticas públicas de proteção, promoção e garantia dos direitos da infância; f) comprometimento do Sistema de Garantia de Direitos com o enfrentamento ao trabalho infantil.

No caso específico do Estado do Acre, destaca-se a insuficiência de servidores qualificados para atuarem no equacionamento da questão ora em análise, sendo necessária a realização de concursos públicos para aumento dos quadros funcionais



dos órgãos relacionados à causa em comento. Acima de tudo, é imperativo desafiar a noção equivocada de que o trabalho infantil é um aspecto cultural inultrapassável.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Este estudo pretendeu compreender, por meio de pesquisa com abordagem dedutiva, de natureza bibliográfica e documental, a aplicabilidade e efetividade das políticas públicas e da legislação de enfrentamento ao trabalho infantil no Estado do Acre, tendo como mote a necessidade de discussão das causas e consequências do trabalho precoce e dos motivos da sua persistência. Assim, analisou os dados existentes através dos anos para reconhecer o que foi transformado e o que persiste como fator potencializador dessa chaga social.

As crianças são compelidas ao trabalho porque a renda de seus pais, invariavelmente dotados de baixa escolaridade, não faz frente às necessidades familiares. Elas mesmas passam a ter seu rendimento escolar prejudicado ou até a se evadirem do sistema oficial de ensino, em comprometimento às suas chances de inserção profissional qualificada no futuro, num círculo perverso de retroalimentação da miséria. Todavia, para cumprir à risca o princípio da igualdade inscrito no art. 5º da Constituição Federal (Brasil, 1988) e abolir a distinção entre cidadãos de primeira e de segunda categorias, urge oportunizar alternativas emancipatórias para o enfrentamento do labor prematuro, que passam, necessariamente, pela universalização de um ensino de qualidade, situado na antípoda da depauperação mental promovida pela exploração da força de trabalho dos infantes.

No cotejo entre as formas de trabalhos exercidos no meio urbano e no meio rural e de classificação das atividades que mais oferecem riscos ao desenvolvimento infantil, concluiu-se que a zona rural tem maior incidência do trabalho, por fazer parte de grupos invisibilizados, além de grande parte estar distante dos equipamentos públicos e de assistência social. Os fatores da persistência do trabalho infantil no Estado do Acre estão intimamente ligados às causas e aos desafios enfrentados, principalmente depois do período de pandemia, em que os profissionais tiveram que



se adaptar e redesenhar maneiras de fazer o programa de prevenção a esse trabalho se fortalecer.

Acerca da frequência dos casos, como foi bem explicado no desenvolvimento do estudo, ela oscila conforme as condições socioeconômicas de determinado contexto. O norte dessa pesquisa foi criado com base nas seguintes perguntas “como se dá a execução das políticas públicas e da legislação na zona rural e na zona urbana do Estado do Acre no que concerne ao trabalho infantil? Essa implementação é eficiente ou deficiente?”. A hipótese dada a esse problema foi que, apesar das criações de políticas públicas e de aparatos legais para garantir a efetividade do enfrentamento ao trabalho infantil, a zona rural e a zona urbana não são alcançadas de forma igualitária, caracterizando uma ação deficiente.

A hipótese foi confirmada por intermédio das informações provenientes de livros, códigos, teses, dissertações e artigos. Sugere-se a realização de pesquisas que considerem as “vozes” das crianças e adolescentes sobre as questões atinentes ao trabalho, em concretização à sua condição de sujeitos de direito. Outrossim, o trabalho exposto propôs contribuir para um melhor tratamento do tema na esfera pública, assim como investigar um recorte local para maior compreensão dos problemas sociais que passam despercebidos.

Ademais, é preciso incentivar o avanço na desconstrução dos mitos que ainda envolvem a questão. O fato de boa parte da população ver com bons olhos crianças trabalhando, a inexistência de criminalização da prática no Código Penal, a carência de fiscalização e a falta de cultura de denúncia dificultam o combate ao trabalho precoce no Brasil.

## REFERÊNCIAS

ARAUJO, M. C.; BOSCH, M.; SCHADY, N. Can Cash Transfers Help Households Escape an Intergenerational Poverty Trap? In: BARRET, C. B.; CARTER, M. R.; CHAVAS, J-P. (Ed.). **The Economics of Poverty Traps**. Chicago: University of Chicago Press, 2018. Disponível em: // [www.nber.org/chapters/c13838](http://www.nber.org/chapters/c13838). Acesso em: 23 jun. 2024. p. 357-382

ARRUDA, K. M.; DUAILIBE, M. D. Resgate das políticas públicas de combate ao trabalho infantil no Brasil. **Revista de Informação Legislativa: RIL**, Brasília, DF, v. 60, n. 237, p. 35-58, jan./mar. 2023. Disponível em: [https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/60/237/ril\\_v60\\_n237\\_p35](https://www12.senado.leg.br/ril/edicoes/60/237/ril_v60_n237_p35). Acesso em: 23 jun. 2024.

ASSEMBLEIA DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Resolução n. 1386 (XIV)**, de 20 de Novembro de 1959. Declaração dos Direitos da Criança. Disponível em: [https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/Docs\\_referencia/declaracao\\_universal\\_direitos\\_crianca.pdf](https://www.dge.mec.pt/sites/default/files/ECidadania/Docs_referencia/declaracao_universal_direitos_crianca.pdf). Acesso em: 24 jun. 2024.

ASSEMBLEIA DA ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Resolução n.º L. 44 (XLIV)**, de 20 de Novembro de 1989. Convenção sobre os Direitos da Criança. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/convencao-sobre-os-direitos-da-crianca>. Acesso em: 24 jun. 2024.

BARROS, R.; MENDONÇA, R. **Trabalho infantil no Brasil: rumo à erradicação**. IPEA, Rio de Janeiro, p. (1-28), ago. 2010. Disponível em: <https://repositorio.ipea.gov.br/handle/11058/1384>. Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1967**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao67.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm). Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988** (1988, 5 de outubro). Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. **Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 18 de setembro de 1946**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao46.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm). Acesso em: 24 jun 2024.

BRASIL. **Decreto nº 1313 de 17 de janeiro de 1891**. Estabelece providências para regularizar o trabalho dos menores empregados nas fábricas da Capital Federal. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1824-1899/decreto-1313-17-janeiro-1891-498588-publicacaooriginal-1-pe.html#:~:text=Estabelece%20providencias%20para%20regularisar%20o,nas%20fabricas%20da%20Capital%20Federal>. Acesso em: 24 jun. 2024

BRASIL. **Decreto nº 3.597 de 12 de setembro de 2000**. Promulga Convenção 182 e a Recomendação 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre a Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e a Ação Imediata para sua Eliminação, concluídas em Genebra, em 17 de junho de 1999. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3597.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3597.htm). Acesso em: 24 jun. 2024.



BRASIL. **Decreto nº 4.134 de 15 de fevereiro de 2002.** Promulga a Convenção nº 138 e a Recomendação nº 146 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Idade Mínima de Admissão ao Emprego. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4134.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4134.htm). Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 94.338, de 18 de maio de 1987.** Regulamenta o art. 4º do Decreto-lei nº 2.318, de 30 de dezembro de 1986, que dispõe sobre a iniciação ao trabalho do menor assistido e institui o Programa do Bom Menino. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/1985-1987/d94338.htm#:~:text=DECRETO%20No%2094.338%2C%20DE%2018%20DE%20MAIO%20DE%201987.&text=Regulamenta%20o%20art.,o%20Programa%20do%20Bom%20Menino](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/1985-1987/d94338.htm#:~:text=DECRETO%20No%2094.338%2C%20DE%2018%20DE%20MAIO%20DE%201987.&text=Regulamenta%20o%20art.,o%20Programa%20do%20Bom%20Menino). Acesso em: 24 jun 2024.

BRASIL. **Decreto nº 16.300, de 31 de Dezembro de 1923.** Regulamento do Departamento Nacional de Saúde Pública. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1910-1929/d16300.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2016.300%2C%20DE%2031%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201923.&text=Approva%20o%20regulamento%20do%20Departamento,III%20do%20art.](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1910-1929/d16300.htm#:~:text=DECRETO%20N%C2%BA%2016.300%2C%20DE%2031%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201923.&text=Approva%20o%20regulamento%20do%20Departamento,III%20do%20art.) Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 17.943-a, de 12 de outubro de 1927.** Consolida as leis de Assistência e Proteção a Menores. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-17943-a-12-outubro-1927-501820-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008.** Regulamenta os artigos 3o, alínea “d”, e 4o da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que trata da proibição das piores formas de trabalho infantil e ação imediata para sua eliminação, aprovada pelo Decreto Legislativo no 178, de 14 de dezembro de 1999, e promulgada pelo Decreto no 3.597, de 12 de setembro de 2000, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm). Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. **Emenda Constitucional nº 20, de 15 de Dezembro de 1998.** Modifica o sistema de previdência social, estabelece normas de transição e dá outras providências. Disponível em: [https://planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm#art1](https://planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc/emc20.htm#art1). Acesso em: 24 jun. 2024.



BRASIL. **Lei 5.274 de 24 de abril de 1967**. Dispõe sobre o salário-mínimo de menores, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l5274.htm#:~:text=LEI%20No%205.274%20C%20DE%2024%20DE%20ABRIL%20DE%201967.&text=Disp%C3%B5e%20s%C3%B4bre%20o%20sal%C3%A1rio%20m%C3%ADnimo,menores%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5274.htm#:~:text=LEI%20No%205.274%20C%20DE%2024%20DE%20ABRIL%20DE%201967.&text=Disp%C3%B5e%20s%C3%B4bre%20o%20sal%C3%A1rio%20m%C3%ADnimo,menores%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias). Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. **Lei Federal nº 6.697, de 10 de outubro de 1979**. Institui o Código de Menores. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/1970-1979/l6697.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1970-1979/l6697.htm). Acesso em: 24 jun. 2024.

BRASIL. **Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990**. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8069.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8069.htm). Acesso em: 23 jun. 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.097, de 19 de Dezembro de 2000**. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l10097.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm). Acesso em: 24 jun. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Decreto nº 22.042, de 3 de novembro de 1932**. Estabelece as condições do trabalho dos menores na indústria. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22042-3-novembro-1932-499365-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso: 24 jun. 2024.

CASTILHOS, G.; LEANDRO, J. A inserção da criança no mundo do adulto: reflexões sobre o processo de adultização infantil. **Trilhas Pedagógicas**, Paraná, v. 8, n. 8, p. 165-175, agosto, 2018. Disponível em: <file:///D:/Downloads/Castilhos,%20Leandro,%202018.pdf>. Acesso em: 25 jun. 2023.

CUSTÓDIO, A. V. **A Exploração do Trabalho Infantil Doméstico no Brasil Contemporâneo: Limites e Perspectivas para sua Erradicação**. Florianópolis: Tese de Doutorado em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, 2006, pp. 122-123. [dominiopublico.gov.br](http://www.dominiopublico.gov.br). Disponível em: <http://www.dominiopublico.gov.br/download/teste/arqs/cp007202.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2024.

CUSTÓDIO, A. V. **O trabalho da criança e do adolescente no Brasil: uma análise de sua dimensão sócio-jurídica**. Florianópolis: Dissertação de Mestrado em Direito, Universidade Federal de Santa Catarina, 2002, p. 40. Disponível em: <https://core.ac.uk/download/pdf/30364528.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2024.

CUSTÓDIO, A. V.; FREITAS, H. N. de. As políticas socioassistenciais na prevenção e erradicação do trabalho infantil. **Rev. Direito Econ. Socioambiental**, Curitiba, v. 11, n. 2, p. 224-253, maio/ago. 2020. Disponível em: [https://www.academia.edu/49051139/AS\\_POL%C3%8DTICAS\\_SOCIOASSISTENC](https://www.academia.edu/49051139/AS_POL%C3%8DTICAS_SOCIOASSISTENC)

IAIS NA PREVENÇÃO E ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL. Acesso em: 24 jun. 2024.

DADALT, J. G. **Cartilha Projeto Mapear 2021/2022**. p(1-42). Disponível em: [https://www.gov.br/prf/pt-br/noticias/nacionais/2023/maio/WEB\\_REVISTAMAPEAR2023\\_v5.pdf](https://www.gov.br/prf/pt-br/noticias/nacionais/2023/maio/WEB_REVISTAMAPEAR2023_v5.pdf). Acesso em: 24 jul. 2024.

FELICIANO, G. G. IBGE mostra que aumento do trabalho infantil pode estar ligado à falta de fiscalização. [Entrevista concedida a] Simone Lemos. *Jornal da USP*, São Paulo, maio 2024. Disponível em: <https://jornal.usp.br/atualidades/ibge-mostra-um-aumento-do-trabalho-infantil-que-pode-estar-ligado-a-falta-de-fiscalizacao/#:~:text=Os%20n%C3%BAmeros%2C%20que%20estavam%20em,%20situa%C3%A7%C3%A3o%20de%20trabalho%20infantil> Acesso em: 24 jul. 2024..

FERREIRA A.; SILVA, A.; GOMES, C.; MALTA, D. Associação do trabalho infantil com fatores de risco e proteção para doenças crônicas não transmissíveis em escolares brasileiros: Pesquisa Nacional de Saúde do Escolar 2015. **Rev. Bras. Epidemiol.**, 2023; 26(Supl 1): e230012.supl.1. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1980-549720230012.supl.1.1>. Acesso em: 20 jul. 2023.

IBGE. **Censo Agropecuário, Florestal e Aquícola 2017**. Disponível em: <https://censoagro2017.ibge.gov.br/>. Acesso em: 28 jun. 2024.

IBGE. **Pesquisa de Informações Municipais, 2019**: Municípios com política de enfrentamento e erradicação do trabalho infantil. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/educacao/10586-pesquisa-de-informacoes-basicas-municipais.html>. Acesso em: 24 jun. 2024.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) 2019**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br>. Acesso em: 20 jun. 2024.

JUBILUT, L. L. Itinerários para a Proteção das Minorias e dos Grupos Vulneráveis: Os Desafios Conceituais e de Estratégias de Abordagem. In: JUBILUT, L. L.; BAHIA, A. G. M. F.; MAGALHÃES, J. L. Q. (Coords.). **Direito à Diferença: Aspectos Teóricos e Conceituais da Proteção às Minorias e aos Grupos Vulneráveis**. São Paulo: Saraiva, 2013, vol. 1, p. 13-30.

LIMA, K. Debate sobre proposta que reduz a 14 idade mínima para que adolescente possa trabalhar volta à CCJ da Câmara; entenda. **G1**, jun. 2024. Disponível em: <https://g1.globo.com/politica/noticia/2024/06/18/debate-sobre-proposta-que-reduz-a-14-idade-minima-para-que-adolescente-possa-trabalhar-volta-a-ccj-da-camara-entenda.ghtml>. Acesso em: 24 jun. 2024.

LOPES, A.; CECIM, D. O trabalho infantil em tempos de pandemia: a percepção de crianças sobre essa violação e a luta por direitos. **X Jornada Internacional de**



**Políticas Públicas**, Pará, p.(1-15), novembro de 2021. Disponível em: <file:///D:/Downloads/Lopes,%20Cecim,%202021.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2024.

MESQUITA, S. **Ensaio sobre Trabalho Infantil**. 2015. 147 f. Tese (Doutorado em Economia) - Programa de Pós-Graduação em Economia da Universidade Federal da Paraíba, Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2015. Disponível em: <https://repositorio.ufpb.br/jspui/bitstream/tede/8116/2/arquivo%20total.pdf>. Acesso em: 23 jun. 2024.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO E ASSISTÊNCIA SOCIAL, FAMÍLIA E COMBATE À FOME. **Programa de Erradicação do Trabalho Infantil**. nov. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/suas/servicos-e-programas/acao-estrategica-do-programa-de-erradicacao-do-trabalho-infantil>. Acesso em: 24 jun. 2024.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL, FAMÍLIA E COMBATE À FOME. **Censo SUAS 2022**. Disponível em: <https://aplicacoes.mds.gov.br/sagirms/censocidadania/>. Acesso em: 24 jun. 2024.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO SOCIAL. **Caderno de Orientações Técnicas para o aperfeiçoamento da gestão do Programa de Erradicação do Trabalho Infantil - PETI**. Brasília, jun. 2018. Disponível em: <http://blog.mds.gov.br/redesuas/wp-content/uploads/2019/09/Caderno-de-Orieta%C3%A7%C3%B5es-T%C3%A9cnicas-PETI.pdf>. Acesso em: 24 jun. 2024.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. **Brasil terá Política Nacional de Formação Continuada do Sistema de Garantia dos Direitos da Criança e do Adolescente**. mar. 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2024/marco/brasil-tera-politica-nacional-de-formacao-continuada-do-sistema-de-garantia-dos-direitos-da-crianca-e-do-adolescente#:~:text=Sistema%20de%20Garantias-,O%20Sistema%20de%20Garantia%20dos%20Direitos%20da%20Crian%C3%A7a%20e%20do,integral%20%C3%A0%20inf%C3%A2ncia%20e%20adolesc%C3%AAncia>. Acesso em: 24 jun. 2024.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. **Relatório do Disque Direitos Humanos (Disque 100)**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/disque100#:~:text=Os%20relat%C3%B3rios%20cont%C3%AAm%20dados%20das,e%201%C2%BA%20trimestre%20de%202024>. Acesso em: 24 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Ações Socioeducativas**. Smartlab - Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho, 2019. Acesso em: 24 jun. 2024. Disponível em:

<https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/12?dimensao=socioeducativa>. Acesso em: 24 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Concentração de Pontos Vulneráveis monitorados por Área - Acre**. Smartlab - Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho, 2022. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/12?dimensao=exploracaoSexual>. Acesso em: 24 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **Prova Brasil 2017**. Smartlab - Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho, 2017. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/12?dimensao=provaBrasil>. Acesso em: 24 jun. 2024.

MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO. **SINAN - Notificações Relacionadas ao Trabalho de Crianças e Adolescentes**. Smartlab - Observatório Digital de Saúde e Segurança no Trabalho, 2022. Acesso em: 24 jun. 2024. Disponível em: <https://smartlabbr.org/trabalhoinfantil/localidade/12?dimensao=acidentesTrabalhoSinan>. Acesso em: 24 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (1973, 26 de junho). **Convenção 138** - Convenção sobre a Idade Mínima de Admissão ao Emprego. Disponível em: [https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100\\_ilo\\_code:C138](https://normlex.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ilo_code:C138). Acesso em: 23 jun. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (1999, 17 de junho). **Convenção 182** - Convenção sobre Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS\\_236696/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236696/lang--pt/index.htm). Acesso em: 23 jun. 2024.

PAULINA, I. **Fora da escola não pode!**: o desafio da exclusão escolar. Brasília, DF: UNICEF, Campanha Nacional pelo Direito à Educação, 2013.

POSTMAN, N. **O desaparecimento da infância**. Tradução: Suzana M. de Alencar Carvalho e José Laurentino de Melo. Rio de Janeiro: Graphia; 2005.

SECRETARIA DE AVALIAÇÃO, GESTÃO DA INFORMAÇÃO E CADASTRO ÚNICO. **Famílias com situação de trabalho infantil e beneficiárias do bolsa família**. Disponível em: <https://aplicacoes.cidadania.gov.br/vis/data3/data-explorer.php>. Acesso em: 24 jun. 2024.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Radar SIT: Trabalho Infantil**. 2023. Disponível em:



<https://clusterqap2.economia.gov.br/extensions/RadarTrabalhoInfantil/RadarTrabalhoInfantil.html>. Acesso em: 24 jun. 2024.

UNICEF. **Crise migratória venezuelana no Brasil**. 2019. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/crise-migratoria-venezuelana-no-brasil#:~:text=Com%20o%20agravamento%20da%20crise,ref%C3%BAgio%20e%20de%20resid%C3%Aancia%20tempor%C3%A1ria>. Acesso em: 24 jun. 2024.

## **PUBLIC POLICIES AND LEGISLATION AGAINST CHILD LABOR IN THE STATE OF ACRE: A COMPARATIVE ANALYSIS**

### **ABSTRACT**

The purpose of this study is to present a comparative analysis of public policies and current legislation regarding combating child labor in Acre. The general objective is to verify the applicability of public policies and legislation that combat child labor in the State and analyze existing data over the years, to recognize what has been transformed and what persists as a factor that enhances this social scourge. Specific objectives include: analyzing the consequences of child labor; define the factors behind the persistence of child labor in the State of Acre; compare the forms of child labor carried out in urban and rural areas and how they are classified among the activities that pose the greatest risk to child development; and analyze the frequency of cases of child labor or accidents at work among children and adolescents in urban and rural areas. The problem that guides the research is how are public policies and legal documents implemented in the geographic spaces of the State of Acre with regard to child labor? Is this implementation efficient or deficient? The method used is deductive, bibliographic and documentary in nature. The main results demonstrate that the existence of these assistance policies and laws, in fact, does not presuppose their effectiveness, making the union between the State, family and society vital to together overcome the challenges that still exist in combating child labor.

**Keywords:** Public policies. Legislation. Inspection. Child labor. Acre.



# MEDIDAS DE SEGURANÇA DO TRABALHO, A RESPONSABILIDADE DAS EMPRESAS E OS IMPACTOS SOCIAIS E ECONÔMICOS EM ACIDENTES DO TRABALHO

Marcos Aurelio Manaf  
Maira Vitoria

**Sumário:** 1. Introdução; 2. Breve contextualização histórica da segurança do trabalho e sua aplicação no Brasil; 3. Regulamentação dos direitos e responsabilidades à proteção dos trabalhadores Brasil; 4. Desafios na implantação de medidas de segurança no ambiente de trabalho; 5. Considerações finais. Referências.

## RESUMO

O presente trabalho tem como objetivos apontar a problemática das medidas de segurança do trabalho e analisar as responsabilidades das empresas na adoção de medidas, para promoção da saúde e a segurança do trabalho através do uso de equipamento de segurança individual (EPI). A relevância do tema reside no crescente aumento de notificação de acidentes de trabalho, muitos casos com resultado morte do trabalhador. O estudo por meio da metodologia analítica dedutiva, com uso de revisão bibliográfica especializada no tema, análise da legislação brasileira, em especial as Normas Regulamentadoras (NR) e da Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), subsidiada em decisões judiciais e princípios do direito, entre outras fontes de dados oficiais secundários. E para eliminar riscos diretos e indiretos, é necessário investimentos em tecnologia, treinamento contínuo de trabalhadores, reformulação de processos, sistemas de monitoramento, contratação de consultorias especializadas, programas de manutenção e certificação de conformidade a fim de contribuir na garantia à saúde e segurança no ambiente de trabalho, bem como em assegurar o respeito às garantias fundamentais.

**Palavras-chave:** Segurança do trabalho. Acidentes. Gestão de riscos. Impactos socioeconômicos.

## 1. INTRODUÇÃO

Apesar da evolução na regulamentação de Segurança e Medicina do Trabalho (Junior, 2019; Oliveira, 2009; Saliba; Pagano, 2022), os dados do Observatório de Saúde e Segurança do Trabalho (SmartLab, 2023) denota que o Brasil ainda enfrenta consideráveis desafios na promoção efetiva da saúde e segurança no ambiente

laboral, em razão do elevado número de acidentes de trabalho.

Diante desse cenário, o objeto do artigo está voltado à segurança no ambiente de trabalho e as medidas adotadas pelos empregadores em mitigar os acidentes, tendo como objetivos apontar a problemática das medidas de segurança do trabalho e analisar as responsabilidades das empresas na adoção de medidas, para promoção da saúde e a segurança do trabalho através do uso de equipamento de segurança individual (EPI), ressaltando os métodos utilizados na busca pela redução no número de acidentes de trabalho e acidentes com óbito dos trabalhadores.

Outrossim, a responsabilidade das empresas nos casos de acidentes de trabalho, transpassa a esfera administrativa podendo ser responsabilizada de forma objetiva na esfera civil, dado o risco da atividade empresarial, ou de maneira subjetiva (por imperícia, imprudência ou negligência), além da esfera penal, dependendo da análise do caso concreto e a função exercida pelo trabalhador, sendo que a responsabilidade civil será em face da pessoa jurídica, enquanto a responsabilidade penal será à pessoa física, àquele com o dever de observar as normas de segurança e medicina do trabalho.

Insta ressaltar que o ordenamento jurídico brasileiro adotou as responsabilidades comprovadas pela ação comissiva ou omissiva e o nexo de causalidade, para amparar o direito de reparação do dano pelo acidente, seja na ordem material e moral, sendo permitida a acumulação de sanções civis, penais e administrativas, independentes entre si, isto é, a inobservância das normas de saúde e segurança de trabalho, com eventuais ocorrências de acidentes de trabalho, a empresa deverá indenizar o trabalhador, e em caso de morte, à sua família, bem como empregador ou responsável pela empresa poderão ser criminalmente penalizados.

A priori, o principal questionamento abordado neste trabalho versa sobre as medidas adotadas pelas empresas que têm o dever legal em asseverar a saúde e a integridade física dos trabalhadores urbanos ou rurais, conforme assegura a Constituição Federal, além de se estende a Consolidação das Leis Trabalhista com a inclusão das Normas Regulamentadoras que dita às obrigações que devem ser observadas pela empresa.

Importante salientar que a adoção das medidas de saúde e segurança do

trabalho, deve ser do interesse de toda coletividade, dada a problemática dos gastos públicos e sociais com os acidentes de trabalho e doenças ocupacionais, as quais geram um grande impacto na economia nacional.

Sob esse argumento, segundo a Organização Internacional do Trabalho estima-se a perda de cerca de 4% do PIB anualmente com os custos gerados por acidentes de trabalho, assim, o INSS realizou um levantamento evidenciando valores vultoso usados por ano para o pagamento de auxílio-acidentário, auxílio-doença, aposentadoria por invalidez e pensão por morte (SmartLab, 2023).

O presente artigo busca contribuir com o debate sobre o fornecimento dos equipamentos de proteção seja individual (EPI) ou coletivo (EPC) como meios de proteção laboral, sendo necessário métodos de segurança mais abrangentes na cultura organizacional das empresas, com o engajamento dos responsáveis e dos trabalhadores de maneira mais assertiva, para que possam eliminar os riscos diretos e indiretos no ambiente laboral.

## **2. BREVE CONTEXTUALIZAÇÃO HISTÓRICA DA SEGURANÇA DO TRABALHO E SUA APLICAÇÃO NO BRASIL.**

Com a Revolução Industrial (século XVIII) e o avassalador desenvolvimento produtivo desencadeado por novas técnicas na indústria, enquanto os trabalhadores eram expostos a condições de trabalho precárias e degradantes, o que fomentou as primeiras manifestações para exigir condições mínimas para o trabalho.

Contudo, somente no início do século XIX, foram elaborados na Inglaterra os primeiros regulamentos para proteger a vida dos trabalhadores (Engels 2010, p. 63), e que surtiu efeitos mundiais. No ano de 1919, durante a Conferência da Paz pelo Tratado de Versalhes, no seu artigo 427, formou-se a Organização Internacional do Trabalho (OIT), responsável por produzir as convenções e recomendações e estabelecer as normas internacionais do trabalho, representando um importante avanço na proteção à saúde e segurança do trabalhador (Junior, 2019, p.215).

No mesmo sentido da Inglaterra, no início do século XX no Brasil houve um grande desenvolvimento industrial, sem qualquer garantia ou regulamentação os trabalhadores também enfrentaram as condições de trabalho deploráveis.

As regras jurídicas surgem do anseio social e seus movimentos, sendo que a regulamentação da segurança do trabalho foi criada através da necessidade de salvaguardar à saúde e a integridade física do trabalhador, envolvendo a relação capital-trabalho e as relações de classe (sociedade e o mercado), e ao relacionar o Estado com um novo papel na organização social e política, e seu lugar no contexto capitalista Liberal – que era regido sob o lema do pensamento econômico da época de *laissez-faire, laissez passer* (Gonçalves, M., 2010b, p. 66).

Segundo Faleiros (2000) e Maria da Graça M. Gonçalves (2010b), o bem-estar social no início do processo capitalista, tinha por definição uma afirmação utilitarista, e a felicidade dos indivíduos tinha como base o consumo, cujas preferências e desejos seriam garantidas pela livre escolha direcionada ao mercado, e as novas regras de segurança no ambiente de trabalho foram significativas para o surgimento de políticas públicas sociais, que passaram a revelar conteúdos em variadas condições e garantias à realidade do indivíduo trabalhador.

Ademais, no Brasil as primeiras legislações trabalhistas surgiram em 1930, através do Decreto nº 19.433, no qual foi criado o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio. E em 1943 foi promulgada a Consolidação das Leis Trabalhista, que estabeleceu normas sobre jornada de trabalho, férias e principalmente sobre a segurança do trabalho (Carvalho, 2022, p.27), bem como em normas coletivas promovidas pelos Sindicatos de diferentes categorias (Doval, 2014).

O Brasil, em comparação aos países centrais, teve seu crescimento industrial entre as décadas dos anos de 1960 e 1970, quando foram criadas as primeiras Normas Regulamentadoras (NRs) pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, estabelecendo padrões mínimos de segurança e saúde no ambiente de trabalho.

A partir da década de 1990 a fiscalização das condições de trabalho foi fortalecida, e houve uma maior conscientização sobre a importância da prevenção de acidentes e doenças ocupacionais (Carvalho, 2022, p.48).

Ao longo dos tempos as normas regulamentadoras são constantemente revisadas e atualizadas para seguirem as necessidades e tendências tecnológicas, contudo apesar dos esforços para uma regulamentação acerca da Segurança e Medicina do Trabalho, ainda existem obstáculos a serem superados para efetiva promoção da segurança do trabalho, e diminuição de acidentes com lesões físicas

permanentes ou letais no ambiente laboral.

### **3. REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS E RESPONSABILIDADES À PROTEÇÃO DOS TRABALHADORES NO BRASIL.**

Desde a criação da Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 1919, com normas para a promoção do bem-estar físico do trabalhador, o Brasil ratificou diversas convenções da OIT, dentre elas:

Convenção OIT n. 42 – Sobre Doenças Profissionais (revisada, 1934), ratificada em 08 de junho de 1936.

Convenção OIT n. 81 – Sobre a Inspeção do Trabalho (1947), ratificada em 11 de outubro de 1989.

Convenção OIT n. 148 – Sobre o Meio Ambiente de Trabalho – Contaminação do Ar, Ruído e Vibrações (1977), ratificada em 14 de janeiro de 1982.

Convenção OIT n. 161 – Sobre os Serviços de Saúde no Trabalho (1985), ratificada em 18 de maio de 1990. (Figueiredo, 2007, p. 174 - 175).

No mesmo diapasão, a Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, incisos XXII, XXIII e no artigo 196, dispõem tanto para os trabalhadores urbanos, quanto para os rurais, sobre os direitos para promover a redução dos perigos relacionados ao trabalho, e os meios necessários para a concretização em normas regulamentares de saúde e segurança ocupacional.

Em complemento a isto, o artigo 200 da Constituição Federal, trata da competência do Sistema Único de Saúde na proteção do meio ambiente de trabalho, e no artigo 225 da Constituição Federal garante a todos a proteção ao meio ambiente ecologicamente equilibrado, estendendo essa garantia ao ambiente de trabalho em relação à qualidade de vida sadia, em se tratando do sistema social-econômico, que o ambiente laboral pode ser comparado como um 'ecossistema' e, por isso, deve ser equilibrado.

Em relação à questão sobre a proteção do meio ambiente, sob a análise de Sebastião de Oliveira (2009, p.82), há um paradoxo na preocupação centrada à preservação de ecossistemas e da biodiversidade, ou seja, ao ambiente natural, enquanto às questões relacionadas ao ambiente artificial como cidades, ambiente de trabalho etc., não possuem a mesma intensidade de avanços em melhorias aos

trabalhadores.

As normas regulamentadoras (NR-01 a 08), do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), inseridos pela Portaria nº 3.214 de 08 de junho de 1978, no Capítulo V, Título II, da CLT, inerentes à Segurança e Medicina do Trabalho, incluído pela Lei 6.514 de 1977 representou um importante regimento a ser seguido pelas empresas que tem obrigação, conforme dispõe o artigo 162 da CLT de seguir as orientações das 37 normas.

Dentre essas normas, as que mais se destacam é a NR 6 (capítulo 5, seção IV da CLT), que trata dos Equipamentos de Proteção Individual e a NR 15 (capítulo 5, seção XIII, CLT), que trata da exposição dos trabalhadores à atividade insalubres, um vez que no Brasil as empresas têm adotado, conforme disciplina o artigo 166 da CLT e pela NR 4, o equipamento de proteção individual (EPI) como a primeira opção de prevenção, devido ao seu custo mais baixo e à maior facilidade de implementação (Junior 2022, p.18,).

De acordo com a convenção nº 167, ratificada pelo Brasil em 2006, são quatro principais abordagens para a prevenção de riscos à saúde e segurança relacionados a agentes prejudiciais que podem causar acidentes de trabalho e doenças ocupacionais: (a) eliminação do risco; (b) redução da exposição do trabalhador ao risco; (c) isolamento do risco; e (d) proteção ao trabalhador por meio de Equipamentos de Proteção Individual (EPI).

A própria legislação justifica condições inóspitas, um exemplo é o regime de compensação financeira adotado pela Constituição Federal prevista no artigo 7º inciso XXIII, anteriormente mencionado, que designa o pagamento do adicional de insalubridade, de modo a compensar os trabalhadores pelos riscos à saúde que estão expostos. Da mesma forma, o pagamento também é devido para atividades exercidas em ambientes perigosos (artigo 193) ou penosos (artigo 192), previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Ainda que a compensação possa resultar em uma contrapartida ao trabalhador que anteriormente laborava em condições degradantes sem qualquer bonificação por isto, e o pagamento do adicional, sob a ótica econômica, de certa forma, acaba eximindo a empresa de suas responsabilidades. No entanto, o cerne da questão deve ser outra, ou seja, a capacidade da empresa em proporcionar a qualidade de vida

sadia aos seus trabalhadores.

Segundo Oliveira (2009), apesar da legislação de saúde e segurança no trabalho ter evoluído ao longo do tempo, o trabalhador ainda não tem assegurado de forma prática e concreta essa qualidade de vida sadia, assim, no que concerne ao meio de trabalho os trabalhadores ainda se encontram em condições vulneráveis ou degradantes.

Desse contexto, o uso dos EPI's pelos trabalhadores para que seja satisfatório, deve estar associado a uma gestão empresarial com atuação em diversos âmbitos da empresa e além da Comissão Interna de Prevenção de Acidentes (CIPA), para implementar ações de prevenção, precaução e mitigação de ocorrências de acidentes, com o intuito de diminuir ou extinguir o número de acidentes.

A realidade do ambiente laboral no Brasil não é das melhores, segundo a OIT (2021), o país ocupa o quarto lugar no ranking mundial de mortes por acidente de trabalho. Estima-se que ocorre aproximadamente 6 óbitos a cada 100 mil trabalhadores, o levantamento foi feito analisando as notificações de acidentes de trabalho e doenças ocupacionais ocorridas entre os anos de 2002 e 2020.

No sentido de catalogar a ocorrência dos acidentes de trabalho o Observatório de Segurança e Saúde do Trabalho apurou que foram notificados 612,9 mil acidentes de trabalho e 2,5 mil acidentes de trabalho com óbitos, para os trabalhadores com vínculo de emprego regular no ano de 2022 (SmartLab, 2023)

As despesas geradas ao Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) por esses acidentes, no ano de 2021 foram gastos 1,8 bilhões de reais com a concessão de auxílio doença, 5,6 bilhões com a concessão de aposentadoria por invalidez, 2,4 bilhões com pensão por morte e 4,7 bilhões com auxílio-acidentário, vale ressaltar que as referidas despesas correspondem exclusivamente ao ano de 2021, a somatória das despesas dos demais anos (2012 a 2021) representa um valor significativamente mais alto (SmartLab, 2023).

De acordo com a OIT (1919) estima-se que anualmente a economia brasileira perde cerca de 4% do PIB em razão de doenças e acidentes de trabalho, além dos números alarmantes da ocorrência de acidentes. O SmartLab (2023), em pesquisa baseada nas informações sobre Notificações Relacionadas ao Trabalho no SINAN são as dos acidentes de trabalho mais grave, 285.315 mil registro de acidentes graves

para o ano de 2022.

A gravidade na ocorrência desses acidentes está relacionada ao avanço tecnológico industrial, conforme informações apuradas pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) (SmartLab, 2023), este é um dos grupos de agentes que mais causaram acidentes no último ano, liderando as máquinas e equipamentos que corresponde a 14,8% da causa de acidentes, em sequência tem-se a queda do mesmo nível e agente químico com 12,7% e agente biológico com 12%, respectivamente, dentre outros com percentual menor.

Todas estas estatísticas demonstram na prática que as medidas adotadas pelas empresas não estão sendo eficazes para coibir a ocorrência desses acidentes, daí porque, assegurar à saúde e a segurança no ambiente de trabalho se tornam uma preocupação social, uma vez que esses acidentes geram impactos a toda coletividade.

Na tentativa de mapear a razão pela qual os acidentes vêm ocorrendo de maneira exponencial e a dificuldade em reduzir esses números, se torna imprescindível discutir as medidas adotadas ou a ausência na adoção de medidas capazes de garantir de maneira eficaz à saúde e a integridade física do trabalhador.

Pode-se depreender que a responsabilidade da empresa não se limita ao fornecimento do equipamento de proteção individual (EPI) ou equipamento de proteção coletiva (EPC), e a empresa não se exime do pagamento do adicional de insalubridade realizando o fornecimento desses equipamentos, conforme a Súmula nº 289 do TST.

**SÚMULA Nº 289 - INSALUBRIDADE. ADICIONAL. FORNECIMENTO DO APARELHO DE PROTEÇÃO. EFEITO**

O simples fornecimento do aparelho de proteção pelo empregador não o exime do pagamento do adicional de insalubridade. Cabe-lhe tomar as medidas que conduzam à diminuição ou eliminação da nocividade, entre as quais as relativas ao uso efetivo do equipamento pelo empregado (BRASIL 2023).

Ademais, é de suma importância assegurar que os equipamentos de proteção individual sejam acompanhados pelo fornecimento de treinamento adequado para todos os trabalhadores, incluindo orientações sobre o uso correto de (EPI) necessários para proteger contra riscos específicos associados às suas funções (Monteiro; Bertagni, 2016), estabelecer planos de emergência e asseverar que os



trabalhadores estejam treinados para lidar com estas situações.

Por isto, a NR nº 6 do Ministério do Trabalho, considera Equipamento de Proteção Individual (EPI) “todo dispositivo ou produto, de uso individual utilizado pelo trabalhador, destinado à proteção de riscos suscetíveis de ameaçar a segurança e a saúde no trabalho”, a norma ainda estabelece que a empresa tem responsabilidade no fornecimento e eficácia desses equipamentos, assim prevê:

[...] 6.5 Responsabilidades da organização

6.5.1 Cabe à organização, quanto ao EPI:

- a) adquirir somente o aprovado pelo órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho;
- b) orientar e treinar o empregado;
- c) fornecer ao empregado, gratuitamente, EPI adequado ao risco, em perfeito estado de conservação e funcionamento, nas situações previstas no subitem 1.5.5.1.2 da Norma Regulamentadora nº 01 (NR-01) - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais, observada a hierarquia das medidas de prevenção;
- d) registrar o seu fornecimento ao empregado, podendo ser adotados livros, fichas ou sistema eletrônico, inclusive, por sistema biométrico;
- e) exigir seu uso;
- f) responsabilizar-se pela higienização e manutenção periódica, quando aplicáveis esses procedimentos, em conformidade com as informações fornecidas pelo fabricante ou importador;
- g) substituir imediatamente, quando danificado ou extraviado; e
- h) comunicar ao órgão de âmbito nacional competente em matéria de segurança e saúde no trabalho qualquer irregularidade observada.

Assim, para certificar a promoção da saúde e segurança do trabalho de modo eficiente e assegurar o bem-estar e a integridade física do trabalhador, o uso do equipamento de segurança associada a abordagens mais incisivas de proteção é fundamental para reduzir o número de acidentes de trabalho, desse modo, ainda que a empresa adote outras estratégias para aumentar a proteção o uso do EPI é indispensável.

Conforme Tribunal Superior do Trabalho (TST) os equipamentos quando utilizados da maneira correta são capazes de salvar vidas, contudo, não podem coibir os riscos diretos da fonte, sendo a medida mais adequada para evitar o acontecimento dos acidentes de trabalhos e doenças ocupacionais, que requer ser adotada pelas empresas (Brasil, 2023).

As empresas, em concordância com a legislação e com as normas regulamentadores, tem uma série de responsabilidades relacionadas à segurança do



trabalho, dentre elas pode-se destacar à implementação de programas de prevenção, treinamento e capacitação, distribuição de equipamento de proteção individual (EPI), elaboração de mapa de riscos, realização de exames médicos periódicos, investigação de acidentes, manutenção de condições seguras, programa de controle médico de saúde ocupacional, comissão interna de prevenção de acidente.

Todavia, frente aos índices alarmantes na ocorrência de acidentes de trabalho as empresas seguindo as recomendações da OIT podem desenvolver medidas de segurança alternativas com a finalidade de exterminar os riscos diretos e indiretos, exercendo além do controle preventivo a repreensão de qualquer meio capaz de gerar acidentes e doenças ocupacionais.

Para tanto, é possível que as empresas, por meio da realização de avaliações regulares de riscos no local de trabalho possa identificar e abordar potenciais perigos, investigar prontamente todos os acidente de trabalho para entender as causas e implementar medidas corretivas para evitar recorrência, projetar o ambiente de trabalho de maneira ergonômica para minimizar riscos de lesões, encorajar uma cultura organizacional que valorize a segurança e incentive a participação ativa dos trabalhadores na promoção de práticas seguras.

Nesta continuidade, as empresas possuem condições para desenvolver estratégias, políticas e procedimentos claros relacionados à segurança do trabalho e garantir que todos os trabalhadores estejam cientes e compreendam as diretrizes organizacionais, certificando-se por meio de auditorias internas a conformidade em políticas e regulamentos, e suporte para prevenção e tratamento de doenças ocupacionais.

Em vista disso, envolver os trabalhadores na identificação de riscos, sugestões de melhorias e na implementação de medidas preventivas, pode promover uma cultura de segurança participativa e integrada, a fim de estabelecer canais de comunicação eficazes para relatar incidentes, preocupações ou sugestões relacionadas à segurança, e garantir que haja uma resposta rápida a essas comunicações.

Nesta sequência, utilizar tecnologias e inovações para melhorar a segurança, como o uso de dispositivos de segurança, monitoramento remoto e análise de dados para identificar padrões de risco, realizar a substituição de materiais ou substâncias

perigosas por alternativas menos nocivas ou não tóxicas sempre que possível, automatizar processos que envolvem riscos significativos para reduzir a exposição dos trabalhadores a condições perigosas, utilizar medidas de controle de engenharia, como ventilação adequada, isolamento e contenção.

Portanto, a utilização e a adoção de medidas para coibir esses riscos e a manutenção do fornecimento do equipamento de segurança associado aos demais procedimentos específicos estabelecido nas normas regulamentadoras, tem um grande potencial para reduzir a ocorrência no número de acidentes de trabalho, acidentes de trabalho com óbito e doenças ocupacionais.

Ademais, se devem estabelecer as quais são as responsabilidades das empresas na ocorrência de acidentes de trabalho, ou seja, de que modo esses trabalhadores que se acidentaram podem ter alguma reparação pelo seu acidente ou doença ocupacional (Dalmolin, 2012), em assim sendo, aduz o item 1.9 da NR-01 ao empregador:

O não cumprimento das disposições legais e regulamentares sobre segurança e medicina do trabalho acarretará ao empregador a aplicação das penalidades previstas na legislação pertinente.

Além de estarem sujeitas a fiscalização do Ministério Público do Trabalho, as empresas podem responder civil ou criminalmente, no que versa sobre a responsabilidade civil o ordenamento jurídico adotou a responsabilidade objetiva e a subjetiva, que se distinguem pela forma que são comprovadas, enquanto a responsabilidade subjetiva, disposta no artigo 7º, inciso XXVIII da CF/88, para gerar o direito a indenização, é necessário que haja dolo ou culpa do empregador, independentemente dos níveis ou graus, ensina Carlos R. Gonçalves (2019a, p.330).

Qualquer que seja, portanto, o grau de culpa, terá o empregador de suportar o dever indenizatório, segundo as regras do Direito Civil, sem qualquer compensação com a reparação concedida pela Previdência Social. Somente a ausência total de culpa do patrão (em hipóteses de caso fortuito ou força maior, ou de culpa exclusiva de vítima ou de terceiros) é que o isentará da responsabilidade civil concomitante à reparação previdenciária.

Desse modo, a subjetividade é definida como responsabilidade quando as ações do agente foram negligentes ou culposas apesar de não desejar o resultado, seu comportamento é inicialmente considerado legal, no entanto, devido à

negligência ou falta de atenção ao cumprimento de obrigações legais, o resultado torna-se ilegal que gera o direito de indenizar conforme prevê o artigo 186 do Código Civil e normalmente é identificado pelo comportamento de imprudência, negligência ou imprudência, artigo 159 do CC. Cabe de fato frente ao prejuízo gerado pela sua conduta ser adequadamente comprovado, pela vítima que fica com o ônus da prova.

Já na responsabilidade objetiva, caracterizada por responsabilizar o empregador pelos danos causados ao trabalhador, é usado como parâmetro para definir a responsabilidade a teoria do risco, sendo necessária a verificação da conduta e do prejuízo gerado, estabelecendo o nexo de causalidade. O artigo 927, parágrafo único do Código Civil, traz as características que efetiva a responsabilidade objetiva, assim:

Artigo 927 Aquele que, por ato ilícito (arts. 186 e 187), causar dano a outrem, é obrigado a repará-lo.

Parágrafo único. Haverá obrigação de reparar o dano, independentemente de culpa, nos casos especificados em lei, ou quando a atividade normalmente desenvolvida pelo autor do dano implicar, por sua natureza, risco para os direitos de outrem.

Por todo exposto, percebe-se que o ordenamento jurídico pátrio, reconheceu ambas as responsabilidades, sendo a objetiva baseada na teoria do risco como fundamento e a subjetiva que exige a comprovação do dolo ou culpa por negligência, imprudência ou imperícia da empresa no acidente de trabalho, assim, cada caso exigirá um exame específico para determina a responsabilidade da empresa (Pandolfi, 2020), conforme entendimento do Superior Tribunal do Trabalho na seguinte decisão:

Agravo de instrumento em recurso de revista. Acórdão regional publicado na vigência da lei nº 13.467/2017. Acidente de trabalho. Responsabilidade civil objetiva do empregador. Atividade de risco. Indenização por danos morais e materiais. Cobradora de ônibus. Olho atingido por estilhaço proveniente de acidente de trânsito envolvendo veículo diverso do que trabalhava. Cegueira do olho direito. Transcendência não reconhecida. 1. A responsabilidade civil por acidente de trabalho, no caso de atividades de risco, é objetiva, pelo risco criado, nos termos do art. 927, parágrafo único, do Código Civil: requer a demonstração apenas do dano e do nexo de causalidade. Isso porque, há uma violação do dever de segurança, quando a atividade da empresa expõe o empregado a risco acima da média. 2. O caso fortuito, como excludente do nexo, pode ser interno ou externo, a exigir perscrutar se o evento danoso seria ou não inerente ao risco da atividade. Na lição de Sérgio Cavalieri Filho, o fortuito interno é o fato imprevisível, inevitável, que se liga aos riscos do empreendimento. Fortuito externo, por outro lado, é aquele que "não guarda

relação de causalidade com a atividade", sendo "absolutamente estranho" ao serviço (Programa de responsabilidade civil. 15. ed. Barueri: Atlas, 2022, p. 253). [...]

No referido julgado foi mantida a decisão que deferiu o pagamento de danos morais e materiais a reclamante, uma vez que houve a confirmação do nexo de causalidade entre a ação e o dano causado, gerando a responsabilidade objetiva da reclamada em indenizá-lo.

Em sua defesa a empresa de transporte afirmou que o acidente de trabalho que deixou o cobrador cego do olho direito, foi um caso fortuito, uma vez que o acidente de trânsito que lançou os estilhaços de vidro no reclamante adveio de um acidente de trânsito que não estava envolvido e com o ônibus de outra empresa, sendo que a defesa foi analisada na decisão, conforme segue:

[...] No transporte de pessoas, até mesmo o fato de terceiro é considerado fortuito interno, a atrair a responsabilidade, ainda que com direito de regresso (art. 735 do CC). 3. Na hipótese dos autos, o Tribunal Regional afirmou, "em que pese o ônibus da reclamada, no qual a reclamante laborava, não ter se envolvido no acidente de trânsito, fato é que a reclamante foi atingida por estilhaços de vidro decorrentes da batida de ônibus de outra empresa". Com efeito, a dinâmica do evento, que resultou em cegueira do olho direito, não permite verificar fortuito externo apto a excluir a responsabilidade objetiva. Também, a função de cobrador de ônibus é considerada atividade de risco pela exposição do trabalhador a infortúnios, em grau mais elevado que os demais membros da coletividade. Acidentes de trânsito, ainda que o veículo da autora não estivesse diretamente envolvido, estão englobados pelo risco criado pela atividade de transporte rodoviário. 4. Nesse contexto, presentes o dano e o nexo causal, e sendo desnecessária a averiguação de culpa da reclamada, pela incidência da teoria da responsabilidade civil objetiva, é devido o deferimento das indenizações por danos morais e materiais. Mantém-se a decisão recorrida. Agravo conhecido e desprovido. (Brasil, 2023) (grifo nosso).

Entretanto, conforme grifado na ementa, a tese defensiva não foi provida, dada a decisão apontar que "[...] No transporte de pessoas, até mesmo o fato de terceiro é considerado fortuito interno, a atrair a responsabilidade, ainda que com direito de regresso (art. 735 do CC)".

E, ainda que a ação não tenha ocorrido por dolo ou culpa da reclamada, ela ocorreu em razão dos riscos inerentes da função exercida pelo cobrador, obrigando-a ao pagamento da indenização por danos morais e materiais pelo acidente de trabalho, ressaltando o direito da reclamada em ajuizar ação de regresso contra a

empresa de transporte envolvida no acidente de trânsito, para requerer e restituição do valor indenizatória pago pela reclamada.

Em sede de responsabilidade criminal, dispõe a norma que a “constitui contravenção penal, punível com multa, deixar a empresa de cumprir as normas de segurança e higiene do trabalho”, neste caso quem responde penalmente é a pessoa, que pode ser o empregador, preposto, membro da CIPA, tomador de serviços, médico do trabalho, engenheiro de segurança, entre outros.

Desta maneira, para se caracterizar a responsabilidade penal não é imprescindível que tenha ocorrido o acidente por ação ou omissão, decorrente de dolo ou culpa, basta que tenha havido a violação das regras de segurança e medicina do trabalho, expondo-se a risco e perigo a integridade dos trabalhadores, como preceitua o Código Penal. É importante, ainda, verificar as penalidades previstas no Código Penal:

Art.132 do Código Penal: Expor a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente. Pena - Prisão de 3 meses a 1 ano.

Artigo 121 do Código Penal: Quando o acidente decorre de culpa grave, caracterizado em processo criminal, o causador do evento fica sujeito, se resulta morte do trabalhador: Detenção de 1 a 3 anos. Aumento da pena de um terço se o crime foi resultante de inobservância de regra técnica de profissão.

Art. 129. Ofender a integridade corporal ou a saúde de outrem:

§ 1º Se resulta:

I - Incapacidade para as ocupações habituais, por mais de trinta dias;

II - perigo de vida;

III - debilidade permanente de membro, sentido ou função;

IV - aceleração de parto:

Pena - reclusão, de um a cinco anos.

Pode-se afirmar que a tipificação da conduta dependerá da análise do caso concreto, para averiguar se da conduta comissiva ou omissão daquele que seria responsável por garantir a segurança no ambiente de trabalho, gerou o acidente de trabalho, conforme anteriormente mencionado para responsabilização penal não é necessário que tenha ocorrido o acidente de trabalho, mas a simples inobservância da norma, contudo, caso ocorra o acidente de trabalho também pode haver a responsabilidade penal que dependerá do resultado causado pela ação ou omissão, ou seja, se ocorreu uma lesão corporal respondera pelo art. 129 do CP, nos casos do resultado morte responderá pelo art. 121 do mesmo diploma legal.

Além do mais, o Decreto 4.552/2020, trata do Regulamento de Inspeção do



Trabalho, com atuação em todo o território nacional no que concerne à proteção dos trabalhadores, para assegurar a aplicação das disposições legais, convenções internacionais ratificadas, os atos e decisões das autoridades competentes e contratos coletivos de trabalho, sendo que a pessoa jurídica pode responder pelas infrações cíveis (exemplo por danos morais e materiais) e administrativamente (descumprimento de registros e regularidade documental, por exemplo artigos 41, 47, 75, 166 etc.), enquanto, o empregador pode responder penalmente, nos casos, relacionadas ao exercício da atividade laboral ilegal atuação do Ministério Público.

#### **4. DESAFIOS NA IMPLANTAÇÃO DE MEDIDAS DE SEGURANÇA NO AMBIENTE DE TRABALHO**

A implementação de medidas de segurança no ambiente de trabalho muitas vezes enfrenta diversas barreiras culturais e resistências por parte dos trabalhadores e da própria organização, tais como, a falta de conscientização, treinamento e normas inadequadas, falta de engajamento da administração, complacência, ausência de ferramentas de avaliação, custos elevados.

Os trabalhadores muitas vezes não compreendem os riscos ou as razões por trás das medidas de segurança, o desconhecimento sobre a importância na adoção de medidas de segurança no ambiente de trabalho pode gerar resistência à sua implementação, a falta de clareza e transparência e a falha na comunicação representa uma barreira para adesão dos trabalhadores as medidas.

Falhas no sistema de gerenciamento e a falta de comprometimento da liderança pode levar à não implementação efetiva das práticas de segurança, sistema de recompensas e punição ineficaz se não houver incentivos os trabalhadores podem não ver razões para aderir às medidas de segurança.

Ademais, algumas pessoas podem adotar uma postura complacente em relação à segurança, acreditando que acidentes não acontecerão com elas, desconhecimento a falta de compreensão sobre os riscos e a importância das medidas de segurança pode levar à não conformidade, outro fator é o histórico de acidentes se uma empresa tem um histórico de poucos acidentes, pode haver uma falsa sensação de segurança que leva à negligência das práticas de segurança.

Neste sentido algumas empresas só implementam medidas de segurança em resposta à pressão regulatória ou fiscalização, o que pode levar a uma adesão superficial, as preocupações econômicas com custos adicionais podem comprometer a qualidade dos equipamentos de proteção e treinamentos.

A priorização de produtividade em algumas organizações pode ser um obstáculo, pois os trabalhadores podem ver as medidas de segurança como entraves à eficiência, normas e valores diferentes podem influenciar a percepção e a adesão às práticas de segurança, resistência hierárquica em ambientes onde a hierarquia é valorizada, os trabalhadores podem hesitar em questionar práticas inseguras por medo de represálias.

Para isto, superar essas barreiras culturais e resistências requer um esforço conjunto, que inclui conscientização, treinamento, comunicação eficaz e um comprometimento visível da liderança com a segurança no trabalho. A mudança cultural leva tempo e exige uma abordagem holística para garantir a integração bem-sucedida das medidas de segurança no ambiente de trabalho.

A implementação de medidas de segurança que visam eliminar os riscos diretamente da fonte pode envolver uma variedade de custos, essas medidas são frequentemente mais eficazes a longo prazo, uma vez que abordam as causas subjacentes dos riscos.

Podem ser alcançadas através do investimento em tecnologia e equipamentos que possuam dispositivos de segurança integrados pode ser mais caro inicialmente, mas reduzirá o risco de acidentes relacionados a esses equipamento, investir em programas de treinamento para garantir que os operadores saibam como usar corretamente os equipamentos e sigam as práticas de trabalho seguras, conduzir programas educativos para aumentar a conscientização sobre os riscos específicos e promover comportamentos seguros (Saliba; Pagano, 2022, p. 25).

Neste sentido, devem reconfigurar os processos de trabalho para minimizar ou eliminar riscos através dos investimentos em engenharia de processos e consultoria especializada, implementar sistemas de monitoramento em tempo real para identificar potenciais riscos e agir proativamente para mitigá-los, incorporar controles automáticos para interromper ou ajustar processos quando são detectados riscos iminentes realizando paradas programadas de produção para realizar manutenções

e implementar alterações nos processos (Saliba; Pagano, 2022, p. 117).

Para esse propósito, deve haver a contratação de consultorias de segurança engajar serviços especializados para realizar avaliações de risco e fornecer recomendações específicas para eliminar ou reduzir perigos, implementar programas de manutenção preventiva para garantir que os equipamentos estejam em boas condições de funcionamento e minimizar falhas que possam resultar em riscos (Saliba; Pagano, 2022, p. 248).

Bem como, contratar consultores jurídicos especializados para garantir conformidade com regulamentações locais e nacionais de segurança, investir em seguros de responsabilidade civil e coberturas específicas para proteger a empresa contra possíveis custos associados a acidentes.

É importante notar que, embora os custos iniciais possam ser mais altos, a implementação de medidas de segurança que eliminam os riscos na fonte geralmente resulta em benefícios a longo prazo, como redução de acidentes, menor tempo de inatividade e melhor reputação da empresa em relação à segurança do trabalho. Além disso, a segurança no local de trabalho é fundamental para a saúde e bem-estar dos trabalhadores, o que não tem preço.

## **5. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

O presente artigo ofereceu uma análise aprofundada sobre a evolução do cenário legislativo trabalhista no Brasil, trouxe dados estatísticos que comprovam que as atuais medidas de segurança no ambiente de trabalho adotadas no país não são eficientes em reduzir ou coibir o número de acidentes de trabalho e acidente com óbito.

Posto isso, dá ênfase a responsabilidade das empresas vai além da mera conformidade legal, sublinhando a necessidade de implementação de programas abrangentes de segurança do trabalho. A abordagem destaca que o fornecimento de EPI é apenas um componente desse compromisso, sendo igualmente vital a condução de avaliações regulares de riscos, investigações aprofundadas de acidentes e a promoção de uma cultura organizacional que internalize a segurança como um valor central.

Além disso, traça as responsabilidades das empresas na ocorrência dos acidentes de trabalho, na esfera civil e penal, podendo serem cumuladas as sanções administrativas pela inobservância das normas de saúde e segurança do trabalhador gerando o direito de reparar o dano sofrido.

Logo, apontam estratégias para eliminar riscos na fonte, desde investimentos em tecnologia até treinamento de operadores e sistemas de monitoramento, demonstram a multifacetada requerida para enfrentar os desafios complexos do ambiente de trabalho. A compreensão de que os custos iniciais dessas estratégias são compensados pelos benefícios a longo prazo ressalta a importância do investimento contínuo em segurança do trabalho.

Os argumentos apresentados no artigo buscaram destacar a relevância da segurança no ambiente de trabalho para a saúde e bem-estar dos trabalhadores. Além da preocupação para reduzir acidentes e dos períodos de inatividade quando da ocorrência, o investimento em segurança deve ultrapassar as meras exigências legais, sendo muito importante o compromisso corporativo com a integridade física e qualidade de vida dos trabalhadores.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição (1988). Brasília, Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 11 out. de 2023.

BRASIL. Decreto-Lei 5.452 de 01 de maio de 1943 (CLT). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 11 out. de 2023.

BRASIL. Lei 10.406 de 10 de janeiro de 2002 (CCB). Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2002/l10406compilada.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10406compilada.htm). Acesso em: 13 out. de 2023

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Histórico**. 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acao>. Acesso em: 12 out. de 2023.

BRASIL. **Normas Regulamentadoras – NR**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/ctpp-nrs/normas-regulamentadoras-nrs>. Acesso em 14 out. de 2023.



BRASIL. Secom - Secretaria de Comunicação. Tribunal Superior do Trabalho. **EPIs desempenham papel fundamental na luta pela redução de acidentes de trabalho**. 2021. Disponível em: <https://www.tst.jus.br/web/guest/-/epis-desempenham-papel-fundamental-na-luta-pela-redu%C3%A7%C3%A3o-de-acidentes-de-trabalho-2>. Acesso em: 15 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. Agravo em Instrumento de Recurso de Revista n.11094.11.2016.5.03.0022. Relatora: Ministra Morgana de Almeida Richa. Quinta Turma. Julgado em 04 de outubro de 2023. **DJe**. 06 de outubro de 2023. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend2.tst.jus.br/rest/documentos/3b558b621df01f603b2e73d5e92ccf2>. Acesso em: 16 out de 2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Súmula nº 289**. Brasília. 2003. Disponível em: <https://jurisprudencia.tst.jus.br/?tipoJuris=SUM&orgao=TST&pesquisar=1>. Acesso em: 16 out. 2023.

CARVALHO, Cristina de Oliveira. **Da concessão à flexibilização de direitos: perspectiva histórica da legislação trabalhista no Brasil**. São Paulo: LTr, 2022. Disponível em: <https://books.google.com.br/books?hl=pt-BR&lr=&id=1zZwEAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PA5&dq=doutrinador+falando+da+cria%C3%A7%C3%A3o+da+clt+no+brasil&ots=5L4boxeR0G&sig=dzZfcfPa2xVYn7TTPsQJBnZPYFo#v=onepage&q=doutrinador%20falando%20da%20cria%C3%A7%C3%A3o%20da%20clt%20no%20brasil&f=false>. Acesso em: 11 de out. de 2023.

DALMOLIN, Tiago Tronco. **A responsabilidade jurídica do empregador na inobservância das normas de saúde e segurança do trabalho**. dez de 2012. Disponível em: <https://repositorio.ufsm.br/bitstream/handle/1/2885/MONOGRAFIA%20FIM%20FIM.pdf?sequence=1>. Acesso em: 17 out. de 2023

DOVAL, Adriana Navas Mayer. A prevenção da saúde e segurança do trabalho e a influência das convenções coletivas. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, p. 225-251, set. 2014. Mensal. Disponível em: <https://www.revistadostribunais.com.br>. Acesso em: 11 out. 2023.

ENGELS, Friedrich. **A situação da classe trabalhadora na Inglaterra**. Tradução de B. A. Schumann. São Paulo: Boitempo, 2010. Disponível em: [https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4662435/mod\\_resource/content/1/ENGELS.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/4662435/mod_resource/content/1/ENGELS.pdf). Acesso em: 12 de out. de 2023.

FALEIROS, Vicente P. **A política social do Estado capitalista**. 8.ed. São Paulo: Cortez, 2000.

GONÇALVES, Carlos Roberto, **Direito Civil brasileiro**, volume 4, 14 ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019a.



GONÇALVES, Maria da Graça M. **Psicologia, subjetividade e políticas públicas**. 1.ed. São Paulo: Cortez, 2010b.

GRANDES CURSOS ONLINE. **Breve história da OIT** – Órgão. Disponível em: [https://blog.grancursosonline.com.br/breve-historia-da-oit-organizacao-internacional-do-trabalho/#:~:text=A%20OIT%20foi%20criada%20em,Mundial%20\(1914%2D1918\)](https://blog.grancursosonline.com.br/breve-historia-da-oit-organizacao-internacional-do-trabalho/#:~:text=A%20OIT%20foi%20criada%20em,Mundial%20(1914%2D1918).). Acesso em: 14 out. de 2023

GUEDES, Pâmela Suelen de M.; RODRIGUES, Okçana Yuri Bueno. O meio ambiente do trabalho e sua tutela no ordenamento jurídico brasileiro. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, p. 141-159, jan. 2018. Mensal. Disponível em: <https://www.revistadoatribunais.com.br>. Acesso em: 11 out.. 2023.

JUNIOR, Edson Beas Rodrigues. **Convenções da OIT e outros instrumentos de direito internacional público e privado relevantes ao direito do trabalho**. 4 ed. São Paulo: LTr, 2019. Disponível em: [https://www.google.com.br/books/edition/Conven%C3%A7%C3%B5es\\_da\\_OIT\\_e\\_outros\\_instrumento/WsrOEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=inauthor:%22Edson+Beas+Rodrigues+Jr.%22&printsec=frontcover](https://www.google.com.br/books/edition/Conven%C3%A7%C3%B5es_da_OIT_e_outros_instrumento/WsrOEAAAQBAJ?hl=pt-BR&gbpv=1&dq=inauthor:%22Edson+Beas+Rodrigues+Jr.%22&printsec=frontcover). Acesso em: 11 de out. de 2023.

MONTEIRO, Antônio Lopes; BERTAGNI, Roberto Fleury de Souza. **Acidentes do trabalho e doenças ocupacionais**. 8.ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenções**. 2023 Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 22 nov. 2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **OMS/OIT**: quase 2 milhões de pessoas morrem a cada ano de causas relacionadas ao trabalho. 2021. Disponível em: [https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS\\_820318/lang--pt/index.htm](https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_820318/lang--pt/index.htm). Acesso em: 22 nov. 2023.

OLIVEIRA, Sebastião Geraldo de. **Indenização por acidente do trabalho ou doença ocupacional**. 5 ed. São Paulo: LTr, 2009.

PANDOLFI, Juliano Peruchi. **Responsabilidade Civil do Empregador nos Acidentes de Trabalho**. 2020. 50 f. TCC (Monografia) - Curso de Direito, Centro Universitário Vale do Cricaré, São Mateus, 2020. Disponível em: <https://repositorio.ivc.br/bitstream/handle/123456789/305/Juliano%20P.%20Pandolfi%20-%20Monografia%202020%20D.%20Trabalho%20>. Acesso em: 14 out. 2023.

PROOCUPACIONAL. **O Brasil é um dos líderes no ranking de mortes por acidente de trabalho**. Disponível em: <https://proocupacional.com.br/o-brasil-e-um-dos-lideres-no-ranking-de-mortes-por-acidentes-de-trabalho/#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20levantamento,cada%20100%20mil%20trabalhadores%20formais>. Acesso em: 13 out. de 2023.

SALIBA, Tuffi Messias; PAGANO, Sofia C. Reis Saliba. **Legislação de segurança, acidente de trabalho e saúde do trabalhador**. São Paulo: Ltr. 14 ed. 2022.

Disponível em:

[https://books.google.com.br/books?id=4hRtEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs\\_ge\\_summary\\_r&cad=0#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.br/books?id=4hRtEAAAQBAJ&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false). Acesso em: 15 de out. 2023.

SILVA, Alessandro da.; WANDELLI, Leonardo Vieira. Os atos da vítima na responsabilidade por acidentes do trabalho: da individualização à contextualização. (p. 317-357) In: FILGUEIRAS, Vitor Araújo (org.). **Saúde e segurança do trabalho no Brasil**. Brasília: Gráfica Movimento, 2017. Disponível em:

[https://www.sindhoesg.org.br/dados/publicacoes/pub0002689-](https://www.sindhoesg.org.br/dados/publicacoes/pub0002689-5c1ba50a7c7b4f41c6b2cc8312904552.pdf#page=318)

[5c1ba50a7c7b4f41c6b2cc8312904552.pdf#page=318](https://www.sindhoesg.org.br/dados/publicacoes/pub0002689-5c1ba50a7c7b4f41c6b2cc8312904552.pdf#page=318). Acesso em: 11 out. de 2023

SMARTLAB. Observatório de Segurança no Trabalho. **Dados da Segurança do Trabalho. 2023**. Disponível em: <https://smartlabbr.org/sst>. Acesso em: 12 out. 2023.

## **WORK SAFETY MEASURES, COMPANIES RESPONSIBILITY AND THE SOCIAL AND ECONOMIC IMPACTS IN WORK ACCIDENTS.**

### **ABSTRACT**

The present work aims to highlight the problem of occupational safety measures and analyze the responsibilities of companies in adopting measures to promote health and occupational safety through the use of personal safety equipment (PPE). The relevance of the topic lies in the growing increase in notifications of work accidents, many cases resulting in worker death. The study through deductive analytical methodology, using a bibliographical review specialized in the topic, analysis of Brazilian legislation, in particular the Regulatory Norms (NR) and the Consolidation of Labor Laws (CLT), subsidiarily in judicial decisions and principles of law, among other sources of secondary data. In conclusion, the study points out strategies to eliminate direct and indirect risks, including investments in technology, continuous training of workers, reformulation of processes, monitoring systems, hiring of specialized consultants, maintenance programs and compliance certification in order to contribute to ensuring health and safety in the workplace, as well as ensuring respect for fundamental guarantees.

**Keywords:** Work safety. Work accidents. Risk management. Socioeconomic impacts.



# OS GRILHÕES DA TECNOLOGIA: O DANO EXISTENCIAL E O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO BRASIL NO SÉCULO XXI

Stéfani Clara da Silva Bezerra<sup>1</sup>  
Francisco Cristiano Soares Magalhães<sup>2</sup>

**Sumário:** 1 Introdução. 2 Breve histórico da escravidão no Brasil. 3 O trabalho análogo à escravidão no contexto trabalhista atual e a percepção do dano existencial. 3.1 A globalização e a mudança na perspectiva das relações de trabalho. 3.2 A globalização como propulsora do trabalho análogo à escravidão no século XXI. 4 A construção da legislação trabalhista no Brasil e os desafios de adequação às novas realidades trabalhistas: necessidade de conciliar trabalho e lazer. 5 Dano existencial e os desafios jurídicos e perspectivas de reparação. 6 Considerações Finais. Referências.

## RESUMO

A pesquisa aborda o dano existencial e o trabalho análogo à escravidão no século XXI, enfocando a informalidade associada às novas tecnologias. Discute como a estrutura escravista persiste na sociedade brasileira e o papel das novas tecnologias na informalidade laboral. Investiga como o modelo econômico e a estrutura política reforçam essa situação, levando as classes sociais menos favorecidas a não questionar o *status quo*. Analisa os marcos históricos e as lacunas na legislação que moldam as relações trabalhistas, desde a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) até a Constituição de 1988, e a herança de séculos de escravidão que geraram desigualdade social e racial. Explora o impacto das novas tecnologias, como a uberização, e das jornadas de trabalho excessivas e ausência de descanso, que comprometem os projetos de vida dos trabalhadores, dando margem ao dano existencial. A pesquisa é constituída de uma revisão bibliográfica e documental. Ao final, revela que, apesar da abolição da escravidão, tal estrutura ainda persiste, ao passo que ganha novos contornos com as tecnologias. O trabalho análogo à

---

<sup>1</sup> Doutoranda em Direito pela Universidade Federal do Ceará (UFC). Mestre em Processo e Direito ao Desenvolvimento pela Unichristus (2020). Professora do curso de Direito da Faculdade Princesa do Oeste (FPO) Orientadora de Metodologia da Pós-graduação em Direito e Processo do Trabalho, Processo Civil, Direito e Processo Penal e Direito Tributário da Unichristus. Presta serviços de Mentoria Acadêmica, Orientação Acadêmica e Metodológica e Revisão Acadêmica e Metodológica para Graduação e Pós-Graduação Lato sensu e Stricto Sensu. Advogada com ênfase profissional em Direito do Consumidor, Direito Civil. Especialista em Direito Processual Civil (2017). Pesquisa sobre a temática das relações de trabalho e adoecimento do trabalhador, sobre cosmopolitismo jurídico voltado ao Direito do Trabalho.

<sup>2</sup> Possui graduação em História, Administração, português, ciências da religião pelo Centro Universitário UNINTA (2015). Também tem Graduação em Serviço social pela faculdade Estácio de Sá, 2023 e Direito Pela Faculdade Princesa do Oeste - 2024. Tem pós graduação em História, Ciência da Religião, Português e Gestão Escolar. É professor de História, ensino médio, da rede de ensino do estado do Ceará desde o ano de 2012.

escravidão na atualidade compromete os sonhos e projetos de vida dos trabalhadores, levando estes a pleitear indenizações com base no dano existencial.

**Palavras-chave:** Dano existencial. Escravidão Contemporânea. Informalidade laboral. Precarização.

## 1 INTRODUÇÃO

O objeto de estudo da presente pesquisa é o trabalho análogo à escravidão no Brasil contemporâneo, concentrando-se na informalidade acentuada pelas novas tecnologias e o conseqüente dano existencial. O artigo analisa a manutenção de estruturas escravocratas na sociedade atual, enfatizando o impacto das novas tecnologias nas relações laborais e a vulnerabilidade dos trabalhadores diante da precarização do trabalho. Para isso, discorre sobre a globalização e o avanço tecnológico e como estes transformaram significativamente o sistema laboral e produtivo, moldando as relações de trabalho contemporâneas.

Com a predominância das tecnologias, observa-se um aumento na informalidade do mercado de trabalho e na deslocalização da produção para países com pouca ou nenhuma proteção legal, o que leva à precarização das condições laborais. Nesse contexto, alguns trabalhadores acabam em condições análogas à escravidão, enfrentando situações desumanas e a ausência de direitos básicos.

A pesquisa problematiza a persistência da estrutura escravista na sociedade brasileira e o papel das novas tecnologias nesse cenário, investigando como a informalidade laboral e as longas jornadas de trabalho afetam a classe trabalhadora e geram danos existenciais consideráveis.

O objetivo geral é discutir o trabalho análogo à escravidão no século XXI, considerando a informalidade exacerbada pelas novas tecnologias, com ênfase no dano existencial. Busca-se compreender, assim, como a herança escravocrata brasileira, aliada às novas dinâmicas de trabalho promovidas pela tecnologia, impacta a vida e os projetos pessoais dos trabalhadores.

Quanto à metodologia, a pesquisa é qualitativa, pautada em uma revisão bibliográfica e documental. O levantamento bibliográfico ocorreu por meio de acesso



às plataformas scielo, bdt e google acadêmico. Quanto aos documentos analisados, tem-se a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), obtida junto ao site do planalto, e reportagens oriundas de site de notícias. Utiliza-se o método dedutivo, inicialmente compreendendo a herança escravocrata brasileira e suas repercussões nas relações de trabalho atuais, bem como os eventos sociais que influenciaram a transição do antigo sistema cativo.

O trabalho encontra-se dividido em quatro seções. Inicialmente, aborda o processo histórico da escravidão no Brasil, destacando sua origem e impacto na sociedade. Em seguida, discute-se a persistência da estrutura escravista na contemporaneidade, especialmente na informalidade do mercado de trabalho impulsionada pelas novas tecnologias.

Examina o impacto das novas tecnologias e das jornadas de trabalho excessivas na classe trabalhadora, dando ênfase aos desafios enfrentados pelas leis trabalhistas. Explora, ainda, como a ausência de regulamentação adequada contribui para a exploração laboral e o comprometimento dos projetos de vida dos trabalhadores, denominado de dano existencial.

Por último, explora a relação entre o dano existencial e o trabalho análogo à escravidão no século XXI, evidenciando como a informalidade e as novas tecnologias afetam negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores. A partir da referida exposição, discute a necessidade de repensar as relações laborais e a importância de garantir direitos fundamentais e proteção adequada aos trabalhadores.

## **2 BREVE HISTÓRICO DA ESCRAVIDÃO NO BRASIL**

A escravidão é uma prática antiga que remonta há várias civilizações ao redor do mundo. No Brasil, é possível afirmar que esta ocorreu de forma tardia. Enquanto a Europa abandonava a mão de obra servil característica do feudalismo, nas colônias, com destaque para o Brasil, a organização da produção de gêneros tropicais e seu subsequente comércio baseava-se na exploração do trabalho escravo (Wolkmer, 2003).

À época, a utilização de mão de obra servil era tida como ato lícito, válido, legítimo e justo. Tal prática tinha fundamento no ordenamento jurídico português que, cumpre destacar, era essencialmente escravocrata (Lara, 2000). Apesar da ausência de um código negro ou mesmo uma coletânea de leis sobre a escravidão, é possível detectar, nas várias disposições régias, a existência de dispositivos legais que atestam a tradição portuguesa quanto à escravização dos africanos e seus descendentes.

A presença de escravos no território brasileiro durante o período colonial, no que tange à formação social, foi marcada pela polarização da sociedade. De um lado, havia grandes latifúndios e proprietários de terras; de outro, uma vasta massa de mão de obra escrava (Wolkmer, 2003). A sociedade brasileira, nesse momento inicial, constituía-se de dois polos: uma elite formada pelos grandes proprietários rurais e uma camada mais humilde composta por pequenos produtores rurais, incluindo índios, mestiços e negros (Wolkmer, 2003).

Apesar da presença dos indígenas e das tentativas de escravização destes pelos portugueses, os repetidos fracassos levaram os colonizadores a optar pela mão de obra escrava africana. A escolha pelo trabalho escravo também foi motivada pelo interesse dos donatários em manter o controle da exploração dos latifúndios, pois a importação de trabalhadores livres poderia ameaçar esse monopólio devido à abundância de terras ociosas que poderiam ser adquiridas e transformadas em áreas produtivas.

A utilização do trabalho escravo gerou um mercado de amplas proporções. Milhões de pessoas foram capturadas em suas terras de origem, principalmente na região da África Ocidental, e trazidos à força para trabalhar nas plantações de cana-de-açúcar, café, mineração e outras atividades econômicas nas colônias brasileiras (Gomes, 2019).

A escravidão no Brasil foi caracterizada por condições extremamente desumanas. Os escravizados eram tratados como propriedade, sem direitos básicos e sujeitos a punições físicas cruéis. Castigos como açoites, torturas e mutilações eram comuns e formalizados como métodos de controle e disciplina (Gomes, 2019).



Dessa forma, a violência funcionava como uma ferramenta de intimidação e submissão usada pelos senhores de escravos.

Afora os castigos e a subtração da identidade enquanto indivíduo, os escravos eram submetidos a um trabalho forçado, executado por longas horas, muitas vezes, em condições exaustivas nas plantações de cana-de-açúcar, café, algodão, entre outros, de acordo com o ciclo produtivo ao qual o Brasil estivesse vivenciando (Gomes, 2019).

Os escravizados viviam em condições precárias, amontoados em senzalas superlotadas e insalubres, geralmente sem acesso adequado a alimentação, higiene e cuidados de saúde. As famílias escravizadas eram frequentemente separadas, com seus membros sendo vendidos para diferentes senhores, o que causava grande sofrimento e desestruturação dos laços familiares, comprometendo significativamente os projetos de vida dos cativos.

Dentre os pontos acima apresentados, é factível a despersonalização do negro, capturado como se fosse animal, vendido como se fosse mercadoria e usado pelo senhor de engenho como se fosse uma máquina. A escravidão, apesar do longo transcurso de tempo, perpetua-se ainda na sociedade atual ao retirar do indivíduo a sua percepção de “sujeito”.

Todavia, na atualidade, os grilhões já não são pesados e enferrujados. Ao contrário, são fios invisíveis e, por vezes, prazerosos, tentadores e manipuladores. A liberdade, ao que parece, pôde ser transformada na “senzala invisível”:

Sob o jugo de um todo repressivo, a liberdade pode ser transformada em poderoso instrumento de dominação. O alcance da escolha aberta ao indivíduo não é o fator decisivo para a determinação do grau de liberdade humana, mas o que pode ser escolhido e o que é escolhido pelo indivíduo. [...] A livre escolha entre ampla variedade de mercadorias e serviços não significa liberdade se esses serviços e mercadorias sustentem os controles sociais sobre uma vida de labuta e temor – isto é, se sustentem alienação. E a reprodução espontânea, pelo indivíduo, de necessidades superimpostas não estabelece autonomia; apenas testemunha a eficácia dos controles (Marcuse, 1967, p. 28).

Destaca-se que a importância e a força desse mecanismo de dominação estão na sensação de livre-arbítrio conferida ao indivíduo, que possui a “liberdade” de escolher, entre as opções disponíveis, a que lhe parece mais adequada. No entanto,

se o indivíduo não conhece outras alternativas possíveis, uma vez que não lhe foram apresentadas, não se pode considerar essa liberdade em seu sentido pleno, mas sim como uma liberdade limitada. É isso o que acontece na atualidade ao se falar de escravidão.

### **3 O TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO CONTEXTO TRABALHISTA ATUAL E A PERCEPÇÃO DO DANO EXISTENCIAL**

Marx (1980 *apud* Gama *et al.*, 2023) destaca que a produção não apenas transforma o homem em mercadoria, mas também o afeta mental e fisicamente. Ao serem tratados como simples recursos produtivos, os trabalhadores têm desconsideradas sua humanidade e dignidade. Essa realidade pode se manifestar de várias formas, tais como o confinamento em ambientes insalubres e precários, restrição de locomoção, submissão a jornadas longas e intensas etc.

Na atualidade, o trabalho análogo à escravidão pode ser conceituado como:

[...] o trabalho escravo contemporâneo é aquele que se realiza mediante a redução do trabalhador a simples objeto de lucro do empregador. O obreiro é subjugado, humilhado e submetido a condições degradantes de trabalho e, em regra, embora não seja elemento essencial do tipo, sem o direito de rescindir o contrato ou de deixar o local de labor a qualquer tempo (Miraglia, 2008, p. 135).

Verifica-se, pois, que a restrição de liberdade não é condição única e indispensável à configuração do trabalho análogo à escravidão no cenário atual. O elemento indispensável seria, portanto, o comprometimento da dignidade da pessoa humana do trabalhador<sup>3</sup>.

Como dito, tal realidade se manifesta na precarização da mão-de-obra, justificada pela lógica capitalista de ampliação dos lucros, sobretudo através de maximização do trabalho e reduções salariais, que são compreendidas pelos detentores dos meios de produção.

---

<sup>3</sup> O que seria uma contraposição ao denominado trabalho decente definido pela Organização Internacional do Trabalho como um “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna. (*sic.*)” (Miraglia, 2008, p. 126).

O atual contexto de precarização do trabalho e a instabilidade econômica podem levar os trabalhadores a se sentirem alienados, sem uma identidade baseada no trabalho e sem o sentimento de pertencimento a uma comunidade trabalhista solidária. A falta de identidade e de perspectiva de futuro pode dificultar a formação de uma consciência de classe entre trabalhadores expostos à precarização, tornando-os mais propensos a se dividir e fragilizar, cada vez mais, as formas de organização de luta de classe (Antunes, 2009).

A necessidade do emprego e essa dependência econômica geram no trabalhador sua condição de vulnerabilidade, de forma que tal condição afeta sua liberdade de consentir. O trabalhador não é livre para aceitar ou para recusar ele se sujeita às condições impostas pelo empregador, porque não possui escolha diante da necessidade de subsistência que o atemoriza. [...] A indubitável transformação causada pela revolução trouxe o atual paradoxo do trabalho, pois, se por um lado, o trabalho assalariado e subordinado foi reconhecido pelo capital como necessário à produção industrial e concedeu ao homem algum poder; por outro, tornou-o impotente diante de um enorme instrumental que o obriga a pensar em colocar a salvo a própria existência humana. De uma parte eleva, libera e civiliza o homem para o mundo; de outra, reduz o homem a tarefas que o embrutecem pela rotina desgastante (Figueiredo, 2021, p. 57-60).

A busca individual pela segurança no emprego dentro de um sistema que valoriza a produtividade e flexibilidade pode minar a consciência coletiva de classe, perpetuando uma mentalidade de “cada um por si”. Tal sentimento de não-pertencimento, alinhado à despersonalização do indivíduo corrobora à perpetuação do trabalho análogo à escravidão, posto que “isolados em sua própria realidade” dificilmente questionariam as condições precárias e desumanas que vivenciam no ambiente laboral.

No contexto da dinâmica produtivista e da flexibilização dos direitos laborais em favor do sistema econômico, é possível encontrar exemplos paradigmáticos no setor da moda rápida, com as empresas Shein e Zara servindo como ilustrações emblemáticas.

A Shein, plataforma de comércio eletrônico com sede na China, destaca-se por sua eficiência na produção e distribuição de vestuário a preços acessíveis. A Zara, que segue a mesma lógica de agilidade operacional, suscita preocupações recorrentes acerca das condições de trabalho em suas unidades físicas. Relatos

frequentes<sup>4</sup> apontam para jornadas laborais exaustivas, remuneração inadequada e deficiências nas garantias trabalhistas, revelando uma tendência à priorização da produção em larga escala em detrimento do bem-estar dos trabalhadores.

Essa é uma face clara da precarização do trabalho, fato que vem “resultando na criação de mercados baseados na divisão internacional do trabalho, fortemente dependente de indústrias” (Viana, 2013, p. 71). Atualmente, a Divisão Internacional do Trabalho (DIT) não se apresenta somente como aquela que determina quais são os países fornecedores de matéria prima, mas, principalmente, os países fornecedores de mão-de-obra barata, capaz de suprir as necessidades do capitalismo financeiro, do qual implanta dia após dia a cultura do descartável, da precarização do trabalho e da nova roupagem, a já conhecida escravidão moderna.

Essa realidade que já está localizada em diferentes países, pode resultar em práticas trabalhistas irregulares e precárias, como salários baixos, condições de trabalho desumanas e falta de proteção social para os trabalhadores envolvidos. A busca por maximização de lucros e redução de custos pode levar à exploração de trabalhadores em situações que se assemelham a formas de trabalho análogo à escravidão contemporânea.

### 3.1 A GLOBALIZAÇÃO E A MUDANÇA NA PERSPECTIVA DAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A globalização pode ser compreendida como um processo de expansão. De acordo com Giddens (1991, p. 60), “[...] a globalização se refere essencialmente a este processo de alongamento, na medida em que as modalidades de conexão entre

---

<sup>4</sup> Confira as reportagens nos links: <https://oglobo.globo.com/economia/noticia/2023/05/dona-da-zara-e-outro-grupos-texteis-sao-denunciados-por-trabalho-forcado-de-uigures-na-china.ghtml> (“Dona da Zara e outros grupos têxteis são denunciados por trabalho forçado de uigures na China”); <https://reporterbrasil.org.br/2014/05/zara-admite-que-houve-escravidao-na-producao-de-suas-roupas-em-2011/> (“Zara admite que houve escravidão na produção de suas roupas em 2011”); <https://www.politize.com.br/fast-fashion/> (“Roupas e realidades: mão de obra barata e escrava no fast fashion”); <https://www.bbc.com/portuguese/articles/crgvgkx6z0go> (“Os problemas legais da Shein, a gigante chinesa da moda que avança no Brasil”).



diferentes regiões ou contextos sociais se enredaram através da superfície da Terra como um todo”.

Uma das principais características da globalização é como esta afeta a soberania dos Estados-nação, causando a interdependência crescente entre as nações como parte do sistema global de estados, em que um depende diretamente do outro, seja para o desenvolvimento econômico, seja para autoproteção (Giddens, 1991).

A globalização tem contribuído significativamente para a disseminação e fortalecimento da produção de bens intangíveis, como serviços, informações, valores e experiências, que estão diretamente ligados às necessidades das novas dinâmicas interpessoais originadas pelo modelo de produção global. No entanto, conforme discutido por Stiglitz (2007), embora tenha beneficiado financeiramente alguns países, não proporcionou ajuda à maioria da população, mesmo daqueles residentes nos territórios supostamente favorecidos.

Joseph Stiglitz (2007) destaca objeções específicas em relação à globalização, que não se referem apenas à universalização do acesso aos mercados ou à difusão global do conhecimento, facilitando maior interação e aproveitamento das descobertas e inovações dos países desenvolvidos. Para o autor, as preocupações gerais dos países podem ser resumidas em cinco pontos principais:

- As regras do jogo que governam a globalização são injustas e especificamente projetadas para beneficiar os países industriais avançados. Na verdade, algumas mudanças recentes são tão injustas que pioraram a situação de alguns dos países mais pobres.
- A globalização promove os valores materiais acima de outros valores, tais como a preocupação com o meio ambiente e com a própria vida.
- O modo como a globalização foi administrada tirou grande parte da soberania dos países em desenvolvimento e de sua capacidade de tomar decisões em áreas essenciais que afetam o bem-estar de seus cidadãos. Nesse sentido, ela prejudicou a democracia.
- Embora os defensores da globalização tenham afirmado que todos se beneficiarão economicamente, há provas suficientes tanto nos países em desenvolvimento como nos desenvolvidos de que há muitos perdedores em ambos os lados.
- E o que talvez seja o mais importante, o sistema econômico que foi recomendado com insistência aos países em desenvolvimento – em alguns casos, imposto a eles – é inapropriado e, com frequência, altamente danoso. A globalização não deveria significar uma americanização da política econômica ou da cultura, mas foi isso que aconteceu muitas vezes, provocando ressentimento (Stiglitz, 2007, p. 68-69).

Como tem sido evidenciado, a globalização não afeta todos os países de maneira uniforme, considerando as particularidades de cada região. No entanto, ao integrar-se com a economia, cultura e política locais, pode ocasionar impactos negativos significativos para a população local.

De outro lado, a urbanização acelerada e o crescimento das metrópoles deram origem a uma nova dinâmica social, marcada por uma crescente interconexão entre regiões distantes, ampliando a necessidade de um controle eficiente e coordenado.

O advento dos métodos de comunicação através da implantação das ferrovias, telégrafos e, posteriormente, a globalização das comunicações via cabo submarino possibilitaram uma integração ainda mais intensa entre as nações. Nas palavras de Giddens (1991, p. 71):

As tecnologias mecanizadas de comunicação influenciaram dramaticamente todos os aspectos da globalização desde a primeira introdução da impressora mecânica na Europa. Elas formam um elemento essencial da reflexividade da modernidade e das descontinuidades que destacaram o moderno para fora do tradicional.

Constata-se, portanto, que os impactos dos meios de comunicação, especialmente das primeiras tecnologias mecanizadas e de comunicação, desde o seu surgimento, apresentam-se como um elemento essencial ao desenvolvimento da modernidade e do processo globalizatório.

Há, com isso, uma profunda mudança nos paradigmas do sistema capitalista devido ao desenvolvimento de novas tecnologias do trabalho na era global. A economia compartilhada tem dado origem a novas formas de trabalho, permitindo que indivíduos ofereçam serviços diretamente aos consumidores e desfrutem de maior flexibilidade no trabalho. Enquanto no passado havia uma relação dual entre empregador e empregado na sociedade industrial, atualmente o trabalho assume diversas facetas inovadoras.

Essa nova modalidade de trabalho, baseada em plataformas digitais, representa uma evolução nas relações de trabalho, trazendo consigo desafios e questionamentos sobre a natureza do emprego, os direitos dos trabalhadores e a dinâmica do mercado de trabalho.

Nesses tempos em que se desenvolve o fenômeno da economia compartilhada, tem-se observado uma profunda mudança nos paradigmas do próprio sistema capitalista o que, por conseguinte, proporciona o nascimento de novas formas de trabalho. Ao contrário do que ocorria na sociedade eminentemente industrial do século passado, em que havia a relação dual entre empregador-empregado, agora, o trabalho apresenta inúmeras feições jamais vistas (Praxedes, 2020, p. 53).

Essa transformação reflete a evolução do mercado de trabalho. A emergência de novas formas de trabalho, como aquelas intermediadas por plataformas de tecnologia, representa um desafio para a compreensão e regulação do trabalho no contexto contemporâneo.

Os avanços tecnológicos ocorridos entre o final do século XIX e início do século XX foram fundamentais para o desenvolvimento e consolidação da globalização, promovendo uma interconexão cada vez mais intensa e instantânea entre diferentes partes do mundo.

A internet oferece uma plataforma aberta e acessível onde pessoas de todas as partes do mundo podem se conectar instantaneamente, compartilhar informações e ideias. As redes sociais, sites e aplicativos possibilitam que indivíduos e empresas construam relacionamentos globais, transcendendo barreiras geográficas e culturais, fazendo da população mundial uma única comunidade denominada de ciberespaço<sup>5</sup>. Para Santos (2002, p. 310):

É cada vez mais visível que a topologia do território da teoria social cada vez menos assume a forma de regiões integradas, delimitadas e diferenciadas por referência a autores, correntes ou tradições, e que mesmo a tentativa de definir especialidades tende a perder terreno a favor de configurações em rede (organizadas em torno de temas ou de constelações de temas) ou de *espaços fluidos*, caracterizados por uma erosão ou negociação de fronteiras, por uma hibridação das formas de conhecimento e de atividade social, e por um desenvolvimento ativo da transposição metafórica, da articulação de novas linguagens.

Desse modo, percebe-se, portanto, que o padrão de fronteiras físicas não é condizente com a realidade oferecida pela globalização, visto que esta tem como principal característica a conhecida nomenclatura aldeia global, alusão a uma única

---

<sup>5</sup> Termo criado por Pierre Lévy para designar a comunidade virtual que surge da interconexão mundial de computadores.

e gigantesca comunidade global, que partilha o comércio, os costumes, padrões sociais e valores culturais.

A discussão sobre as novas formas de trabalho, mesmo que tecnológicas, oferecidas pela globalização, refletem a necessidade de compreender e lidar com os desafios e oportunidades trazidos por um mundo cada vez mais interconectado e interdependente.

Essa forma de trabalho proporciona uma maior autonomia e liberdade aos trabalhadores, permitindo que escolham seus horários e locais de atuação. Além disso, o trabalho por meio de plataformas de tecnologia muitas vezes não requer uma formação profissional específica, possibilitando que pessoas não profissionalizadas atuem como prestadoras de serviços ou fornecedoras de bens.

Contudo, essa nova modalidade de trabalho também levanta questões sobre a natureza do emprego, os direitos dos trabalhadores e a relação de emprego com as plataformas tecnológicas, gerando debates sobre o reconhecimento do vínculo empregatício e a proteção social dos trabalhadores envolvidos nesse modelo de trabalho. Assim como o denominado direito à desconexão, que reverbera diretamente no comprometimento do projeto de vida dos indivíduos.

O trabalho por meio de plataformas de tecnologia introduz uma lógica inovadora que se diferencia tanto da figura do autônomo quanto do empregado tradicional. Essa modalidade de trabalho proporciona uma maior flexibilidade e autonomia aos prestadores de serviços, que podem definir seus próprios horários, metas de trabalho e escolher as tarefas que desejam realizar.

A prestação de serviços por meio de plataformas de tecnologia propõe uma lógica inovadora que não se confunde inteiramente com a figura do autônomo e, muito menos, com a do empregado, apesar de ainda haver sérias controvérsias sobre esse assunto, como será estudado adiante. O fato é que o trabalho foi inovado a partir do surgimento da figura de um trabalhador até então inexistente (Praxedes, 2020, p. 54).

Apesar das características distintas em relação ao trabalho autônomo e ao empregado, ainda existem controvérsias e debates sobre a natureza dessa relação laboral. A emergência desse novo modelo de trabalho tem levado à criação de uma



nova categoria de trabalhador, que não se encaixa completamente nos moldes tradicionais de empregado ou autônomo.

Como visto, a inovação no mercado de trabalho, impulsionada pelas plataformas de tecnologia, desafia as definições convencionais de emprego e coloca em pauta a necessidade de revisão e adaptação das legislações trabalhistas para garantir a proteção e os direitos dos trabalhadores envolvidos nesse novo cenário laboral.

Outrossim, cumpre destacar que a globalização, enquanto processo de integração econômica e social em escala mundial, promove através do capitalismo o deslocamento geográfico da produção industrial. Esse deslocamento, por sua vez, alimenta a ampliação do mercado de consumo global, impulsionando a demanda por produtos de diversas origens.

Esse modelo, embrionado na acumulação advinda do mercantilismo, frequentemente continua a se apoiar na busca por custos de produção mais baixos, muitas vezes obtidos através da exploração de mão de obra em regiões com salários inferiores (Ianni, 2001). Assim, embora resulte em produtos mais acessíveis ao consumidor, essa prática também contribui para a degradação das condições de trabalho, perpetuando um ciclo de precarização e vulnerabilidade para os trabalhadores afetados.

Assim, a globalização, ao promover uma interdependência econômica cada vez mais profunda entre os países, intensifica a competição por investimentos e empregos. Esse processo resulta na fragilização das proteções laborais e no surgimento de condições de trabalho precárias, produzindo um problema não apenas econômico, mas também social e ético.

A utilização de ferramentas tecnológicas na gestão da produção e distribuição possibilita uma maior eficiência e agilidade, mas também pode servir como instrumento de controle e monitoramento das condições de trabalho, muitas vezes em detrimento dos direitos e bem-estar dos trabalhadores.



## 3.2 A GLOBALIZAÇÃO COMO PROPULSORA DO TRABALHO ANÁLOGO À ESCRAVIDÃO NO SÉCULO XXI

No contexto do trabalho escravo, a globalização e a busca incessante por redução de custos têm desempenhado um papel significativo. A inobservância das garantias trabalhistas mínimas é muitas vezes resultado do barateamento dos custos relacionados à produção, em que a pressão por maximizar os lucros leva as empresas a explorar mão de obra barata, muitas vezes em condições de trabalho degradantes e desumanos.

Essa exploração é especialmente prevalente em regiões onde as proteções trabalhistas são frágeis ou inexistentes, permitindo que as empresas operem com impunidade e ignorem os direitos fundamentais dos trabalhadores.

A globalização, ao ampliar as oportunidades de comércio e investimento, também amplia o campo para a prática do trabalho análogo a escravidão, pois as empresas podem facilmente transferir sua produção para locais onde os padrões trabalhistas são menos rigorosos, em busca de custos mais baixos.

Além disso, a cadeia de suprimentos globalizada torna mais difícil para os consumidores rastrearem a origem dos produtos e garantirem que foram produzidos de forma ética e legal. Fato este que desestabiliza o conjunto de forças produtivas, forças de trabalho no contexto mundial. Saliente Ianni (2001, p. 49):

Os fatores da produção, ou as forças produtivas, tais como o capital, a tecnologia, a força de trabalho e a divisão do trabalho social, entre outras, passam a ser organizadas e dinamizadas em escala bem mais acentuada que antes, pela sua reprodução em âmbito mundial.

Os fatores da produção, ou as forças produtivas, tais como o capital, a tecnologia, a força de trabalho e a divisão do trabalho social, entre outras, passam a ser organizadas e dinamizadas em escala bem mais acentuada que antes, pela sua reprodução em âmbito mundial. Nesse cenário globalizado, onde a produção e o

consumo são amplamente interconectados, é fundamental uma abordagem coordenada e abrangente para combater o trabalho análogo à escravidão.

No contexto da autoexploração, o trabalho análogo à escravidão adquire novas facetas, especialmente visíveis no paradigma dos trabalhadores “autônomos”, frequentemente associados a aplicativos de plataformas digitais. Essa dinâmica se manifesta na transferência do ônus e do risco do empreendimento do empregador para o trabalhador, sob a pretensa autonomia oferecida por essas plataformas. Embora apresentadas como oportunidades flexíveis de trabalho, essas condições muitas vezes resultam em uma forma moderna de servidão, em que os trabalhadores são submetidos a jornadas exaustivas, baixos rendimentos e falta de proteções sociais e trabalhistas.

#### **4 A CONSTRUÇÃO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NO BRASIL E OS DESAFIOS DE ADEQUAÇÃO ÀS NOVAS REALIDADES TRABALHISTAS: NECESSIDADE DE CONCILIAR TRABALHO E LAZER**

A construção da legislação trabalhista no Brasil é um processo histórico marcado por transformações sociais, políticas e econômicas. Desde o surgimento das primeiras leis trabalhistas no início do século XX até os dias atuais, o país enfrenta desafios constantes para adequar a legislação às novas realidades do mercado de trabalho. “Perto de 1930, surge um homem especial na vida política, Getúlio Vargas. Foi especial por várias razões, boas e ruins” (Viana, 2023, p. 29).

A transição da Velha República para a Era Vargas, através da Revolução de 1930<sup>6</sup>, revolucionou a história trabalhista brasileira. Finalizava-se o ciclo do Café com Leite e iniciava-se a implantação industrial no Brasil, motivada pela crise de 1929<sup>7</sup>,

---

<sup>6</sup> A Revolução de 1930 constituiu um movimento político-militar que culminou na ascensão de Getúlio Vargas ao poder no Brasil, encerrando a República Velha e inaugurando uma nova era de mudanças políticas, econômicas e sociais no país. Este movimento não apenas alterou a estrutura governamental, mas também lançou as bases para profundas transformações que moldariam o futuro da nação (Fonseca, 2012).

<sup>7</sup> A crise de 1929, amplamente conhecida como a Grande Depressão, representou um colapso econômico global que se iniciou com a queda da Bolsa de Valores de Nova York em outubro daquele

que impediu os Estados Unidos da América de comprar a produção cafeeira do Brasil. Aproveitando essa oportunidade, o governo brasileiro deu início ao processo de industrialização do país, que por séculos teve sua economia baseada na agricultura, sobretudo do café.

A partir de 1932, com o surgimento das novas forças de trabalho centradas no setor industrial, o país enfrentou uma crescente demanda por normatização trabalhista. Até aquele momento, não havia nenhuma lei trabalhista no Brasil que pudesse amparar minimamente a emergente classe operária brasileira, carente inclusive de direitos.

Enquanto os direitos mais antigos, de um modo geral, protegiam a liberdade das pessoas, esses novos direitos queriam garantir a igualdade entre elas. Não uma igualdade total, absoluta, em tudo. Nem uma igualdade apenas na teoria (Viana, 2023, p. 44).

Nessa ótica, iniciou-se então uma série de leis esparsas na área trabalhista, por meio de decretos-leis assinados pelo presidente Getúlio Vargas, durante o governo provisório (1930-1934). Destaca-se a criação do Ministério do Trabalho no mesmo ano. Essas leis não surgiram da vontade do governo nem das empresas, mas sim dos anseios da coletividade dos trabalhadores, representados por seus respectivos sindicatos, que ganharam liberdade de atuação, ainda que timidamente naquele momento.

Com o passar dos anos, todas essas leis trabalhistas ganharam corpo e foram consolidadas através da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, no ano de 1943, legalizada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943, e sancionada pelo então presidente da república, Getúlio Vargas.

Embora seu nome seja mesmo este – Consolidação das Leis do Trabalho – , a CLT é quase um código, e as elites lhe fizeram essa crítica. Aliás, em certo sentido, é até mais que um código, já que – como vimos – traz dentro de vários blocos de normas de natureza diferente. A CLT reuniu as leis que já existiam, e não fez apenas isso, melhorou, articulou, organizou, completou. Deixou de fora domésticos, trabalhadores rurais, funcionários

---

ano. Este evento catastrófico desencadeou uma sequência de falências bancárias, uma acentuada redução na produção industrial e no comércio, além de provocar um aumento significativo nos índices de desemprego. O impacto da crise foi profundo e global, afetando severamente diversas economias ao redor do mundo. No Brasil, por exemplo, as consequências foram particularmente graves devido à dependência econômica do país nas exportações de café (Vaitkunus, 2017).

públicos. Mas de todo modo, em sua época, era talvez o que havia de melhor no mundo. E algumas de suas invenções são até hoje elogiadas por juristas de outros países (Viana, 2023, p. 76).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) no Brasil é considerada mais do que um simples código trabalhista, sendo uma compilação abrangente de normas que regem as relações de trabalho no país. A CLT reúne diversas leis trabalhistas existentes e aprimorando, organizando e complementando essas normas. Embora tenha suas limitações, como a exclusão de certas categorias de trabalhadores, foi um marco importante em sua época e é reconhecida por suas inovações que ainda são elogiadas por juristas de outros países.

Percebe-se dessa forma que ao longo das décadas seguintes, o mercado de trabalho passou por profundas transformações, como a globalização, a automação e a ascensão da economia digital. Essas mudanças trouxeram também novos desafios para a legislação trabalhista, exigindo uma nova revisão e atualização das leis existentes para garantir a proteção dos direitos dos trabalhadores em um cenário cada vez mais complexo e dinâmico.

Um dos principais desafios enfrentados atualmente é a adequação da legislação trabalhista às novas formas de trabalho, como a uberização.<sup>8</sup> Essas novas modalidades de trabalho apresentam características únicas que muitas vezes não estão contempladas na legislação vigente, gerando incertezas e conflitos sobre questões como jornada de trabalho, direitos previdenciários e segurança no trabalho.

As relações trabalhistas no Brasil têm mudado de modo gradual em resposta ao contexto de transformações econômicas e tecnológicas globais. As mudanças legais que apresentaram nos últimos anos uma flexibilização das relações de trabalho

---

<sup>8</sup> “Foi cunhado, inclusive, o termo “uberização” do trabalho, que geralmente tem sido utilizado como sinônimo de precarização das relações trabalhistas. A própria natureza semântica do termo “uberização” induz a uma adjetivação negativa, fazendo com que um terceiro que se depara com o vocábulo pela primeira vez seja induzido a concluir que o novo modelo de trabalho, advindo do setor da economia compartilhada, seja, de fato, ruim para o trabalhador. Apesar de o neologismo fazer referência à empresa Uber, trata-se de uma generalização do trabalho em todas as plataformas. Esse termo, portanto, está ligado não apenas ao aplicativo Uber, mas a um novo modo de sistematização do trabalho possibilitado pelo avanço da tecnologia” (Praxedes, 2020).

é vista como uma solução para a necessidade de adaptação rápida às novas condições do mercado, da economia e do capitalismo.

Globalmente, a flexibilização do trabalho tem sido impulsionada principalmente pela revolução na área da tecnologia. Percebe-se, portanto, que empresas em todo o mundo estão ajustando suas estruturas organizacionais para se adaptar às demandas flutuantes do mercado. Essa tendência é caracterizada pela desregulamentação, pela crescente utilização de contratos temporários e pela terceirização. Autores influentes destacam que essas mudanças refletem uma nova era de incerteza e instabilidade no mercado de trabalho.

A Reforma Trabalhista brasileira de 2017 pode ser considerada um ponto crucial na discussão sobre flexibilização. A presente reforma trouxe modificações significativas nas leis trabalhistas, com o objetivo de aumentar a flexibilidade e diminuir os custos para as empresas. As principais mudanças trazem a possibilidade de contratos de trabalho intermitente e, em certos aspectos, a prevalência da negociação entre patrão e trabalhador sobre o legislado e a facilitação da terceirização de atividades.

Apesar dessas mudanças, observa-se ainda um intenso debate sobre seus impactos, especialmente no que diz respeito à fragilizada proteção dos direitos dos trabalhadores. Segundo Arruda e Bezerra (2019, p.17):

Neste sentido, o debate que polariza a flexibilização, definindo-a como fator de precarização ou de alternativa ao desemprego, precisa ser enfrentado, pois, como observado em seção anterior deste artigo, não existe consenso quanto aos benefícios e aos malefícios, de sorte que alguns se posicionam como críticos ferrenhos, mas observam-se também, mesmo entre os trabalhadores, aqueles que fazem a defesa urgente da flexibilização do trabalho.

Portanto, há grande necessidade de enfrentar o debate que polariza o assunto, do ponto de vista econômico e social, a flexibilização do trabalho tem impactos distintos. Para as empresas, ela oferece uma forma de se ajustar rapidamente às mudanças do mercado, podendo contratar e demitir conforme a sua demanda. Isso pode resultar em maior eficiência e competitividade. Já para os trabalhadores, a flexibilidade pode significar uma enorme insegurança e precarização do trabalho.



A criação de empregos temporários e terceirizados, embora aumente as oportunidades de trabalho, muitas vezes resulta em condições laborais menos favoráveis, com menores benefícios e menor estabilidade.

Por outro lado, a flexibilização também pode proporcionar vantagens, como horários de trabalho mais flexíveis, permitindo melhor conciliação entre vida pessoal e profissional. Contudo, essa flexibilidade é frequentemente acompanhada de incertezas e de uma menor rede de segurança social, o que pode prejudicar a qualidade de vida dos trabalhadores, pois acaba por tomar-lhe muito tempo para o trabalho, sem a perspectiva do descanso, da convivência com a família, ou seja, a vida social. Segundo Arruda e Bezerra (2019, p. 21):

Assim como se verificou para os Estados Unidos, a flexibilização das relações de trabalho aparece como remédio para amenizar os efeitos negativos do desemprego; entretanto, escamoteia-se nos dados um aumento da fragilidade social dos trabalhadores que se inserem num modo de vida marcado pela insegurança e a imprevisibilidade.

Dessa feita, percebe-se que essa flexibilidade pode levar os trabalhadores a dedicarem muito tempo ao trabalho, sem a perspectiva de descanso, do ócio, o que pode gerar desgaste e impactos negativos em seu bem-estar geral. Essa reflexão ressalta a importância de considerar não apenas os aspectos econômicos positivos para as empresas, mas também os impactos negativos individuais da flexibilização das relações de trabalho.

Percebe-se que atualmente o principal desafio para a atividade laboral no Brasil é encontrar um equilíbrio entre a necessidade de flexibilidade no mercado de trabalho e a proteção dos direitos dos trabalhadores. A implementação de políticas que conciliem esses dois aspectos ainda é complexa e requer um amplo debate entre governo, empresas, sindicatos e trabalhadores.

Um meio ambiente laboral saudável pode ser compreendido como elemento indispensável ao combate ao trabalho análogo à escravidão, bem como à mitigação do dano existencial. Uma vez que os trabalhadores são levados ao “embrutecimento” através de rotinas laborais meramente mecanizadas e repetitivas, é preciso proporcionar um ambiente propício ao desenvolvimento interpessoal:

Por meio do trabalho em boas condições ambientais e sem discriminações ou privações, o ser humano projeta as suas aspirações, realiza-se e considera-se digno de respeito e estima social, interage socialmente e cria vínculos. Muito além da sobrevivência, o trabalho exerce papel fundamental no projeto de vida do ser humano. O trabalho entendido como um elemento existencial intrínseco do ser humano não teria apenas um valor instrumental à obtenção de outros bens, mas um valor próprio por todo seu potencial de: autorrealização, autorrespeito, construção da identidade e saúde, desenvolvimento de vínculos de respeito e solidariedade, éticos e profissionais, participação na realização das necessidades humanas e na cultura (Figueiredo, 2021, p. 61).

Atrelada à problemática acima apresentada, tem-se a despersonalização do trabalhador que enseja o denominado dano existencial. Tal dano suprime a própria identidade do trabalhador, assim como ocorria outrora com a escravidão. A desvalorização do indivíduo em vista da baixa remuneração, da supressão de descanso, de lazer, de convívio familiar e social são pontos indispensáveis na busca pela valorização do empregado, independentemente do ofício empreendido.

Torna-se necessário o fortalecimento de políticas de proteção social ao trabalhador para compensar as possíveis desvantagens da flexibilização na lei. É preciso buscar um modelo de trabalho equilibrado que deva incluir não apenas a flexibilidade necessária para as empresas, mas também a garantia de que os trabalhadores tenham acesso a condições dignas de trabalho e proteção social adequada, sem sacrificar a justiça e a segurança no ambiente laboral. A preocupação com o elemento existencial também deve ser pauta necessária na propositura de um ambiente laboral saudável.

## **5 DANO EXISTENCIAL E OS DESAFIOS JURÍDICOS E PERSPECTIVAS DE REPARAÇÃO**

Vários fatores que se destacam no contexto trabalhista oferecem realidades que modificam a forma de relacionamento entre trabalhador e trabalho. Seja pelo



tempo gasto em deslocamento de casa para o trabalho e vice-versa, que atualmente se tornou cada vez mais distante, ou pelas relações dentro do trabalho, com superiores hierárquicos, colegas e até mesmo com a forma de lidar com a atividade desenvolvida em particular por cada trabalhador.

O dano existencial distingue-se do dano moral porque não se limita a uma amargura, a uma aflição, caracterizando-se pela renúncia a uma atividade concreta. No Direito do Trabalho pode se dar em casos de assédio moral e doença ocupacional. Tais eventos causam prejuízos ao projeto de vida, às incumbências do cotidiano, à paz de espírito (Goldschmidt; Lora, 2014).

A distinção entre dano existencial e dano moral reveste-se de importância salutar para uma compreensão mais profunda das adversidades que podem surgir no contexto jurídico. No campo do Direito do Trabalho, o dano existencial distingue-se do dano moral por não se limitar a sentimentos de amargura ou aflição. Ele se caracteriza pela renúncia a atividades concretas e pode se manifestar em situações de assédio moral e doenças ocupacionais. Tais eventos causam prejuízos significativos ao projeto de vida do trabalhador, interferindo em suas responsabilidades cotidianas e comprometendo sua paz interior.

Neste cenário, é comum que se apresente uma forma de dano imaterial que acaba por resultar em indisposição mental ou motora do trabalhador, impedindo-o, por vezes, de realizar suas demais atividades e relações familiares ou interpessoais de forma natural. Para esse tipo de realidade, há convergência entre estudiosos e doutrinadores que admitem tal situação como dano existencial. “Nesse sentido, é um tipo de dano que atinge as expectativas de desenvolvimento pessoal, profissional e familiar da vítima, incidindo sobre a liberdade de escolha do seu próprio destino” (Nunes *apud* Colomby, 2019, p. 23).

Dessa maneira, percebe-se que esse dano pode afetar a vida do trabalhador de maneira a comprometer sua vida futura e seus projetos, além de gerar uma verdadeira esterilidade ao labor, fato deletério, já que é do trabalho que o homem compõe sua dignidade e buscam realizar sonhos e contribuir para a construção social.

Além disso, é importante ressaltar que o dano existencial é reconhecido na doutrina e na legislação trabalhista brasileira como dano extrapatrimonial. No entanto, esse conceito, diante das demandas surgidas, não consegue abarcar a necessidade

crescente dos trabalhadores que, a cada dia, se tornam mais adoecidos, em detrimento do seu contexto de trabalho. Isso se manifesta em diversas realidades resultantes da atividade trabalhista, como acidentes de trabalho, assédio moral, jornadas excessivas, trabalho análogo à escravidão e outras situações trabalhistas que maximizam as possibilidades de adoecimento do trabalhador.

Apesar de surgir no trabalho, esse dano não se limita a ele, uma vez que é impossível para o trabalhador manter-se adoecido no trabalho e saudável nas demais áreas de sua vida. Conforme Frota *apud* Colomby (2019, p. 25):

[...] deflagrado por eventos que, por vezes, também repercutem no âmbito da integridade física, moral e psíquica, o dano existencial constitui uma espécie de dano imaterial ou não material que acarreta à vítima, de modo parcial ou total, a impossibilidade de executar, dar prosseguimento ou reconstruir o seu projeto de vida.

Pode-se, com isso, entender o projeto de vida como a integridade do indivíduo, suas capacidades, perspectivas, gostos, vontades e aptidões para a vida artística e até mesmo no campo sexual, de maneira a existir comprometimento na vida pública e privada. No entanto, é no campo emocional que se percebem os maiores danos, que contradizem a efetiva possibilidade de o ser humano desenvolver-se familiar e socialmente.

A convivência familiar, para algumas pessoas, é tida como sustentáculo do desenvolvimento pessoal. Ser privado dessa convivência poderia vir a comprometer a estabilidade emocional do trabalhador, caracterizando-se como dano existencial, conforme descrito na CLT em seu artigo 223-B: “Causa dano de natureza extrapatrimonial a ação ou omissão que ofenda a esfera moral ou existencial da pessoa física ou jurídica, as quais são as titulares exclusivas do direito à reparação” (Brasil, 2017, n.p.).

O dano existencial está intimamente ligado à ideia de “não fazer”, representando a impossibilidade da pessoa afetada de prosseguir com suas atividades habituais e de desenvolver seu projeto de vida como antes. Essa restrição nas atividades cotidianas e na realização dos planos pessoais é um dos aspectos centrais do dano existencial, que vai além do dano moral ao afetar diretamente a existência e as relações da pessoa.



A impossibilidade de realizar atividades que antes eram parte integrante da vida da pessoa afetada pode ter um impacto significativo em sua qualidade de vida e na concretização de seus projetos futuros. Portanto, a análise do dano existencial envolve não apenas a esfera emocional, mas também a avaliação das restrições impostas às atividades diárias e ao desenvolvimento pessoal do indivíduo.

O dano existencial está, sobremaneira, relacionado ao não fazer, entendido este como a impossibilidade da pessoa lesada de continuar a exercer suas atividades, como habitualmente as praticava, desenvolvendo seu projeto de vida (Buarque, 2017, p. 69).

Essa abordagem ampliada do dano existencial reconhece que suas consequências vão além do aspecto psicológico. Elas afetam diretamente a capacidade da pessoa de realizar atividades cotidianas, perseguir objetivos e manter relações sociais e profissionais.

O dano existencial não se restringe apenas às realizações pessoais de um trabalhador, mas também abrange suas relações com outras pessoas. Ele é parte constitutiva de sua identidade, tanto biológica quanto biográfica. Isso significa que as consequências do dano existencial não se limitam ao impacto nas atividades individuais. Elas se estendem às interações sociais e à construção da história de vida da pessoa afetada. Portanto, ao considerar o dano existencial, é fundamental compreender como ele afeta não apenas a esfera pessoal do indivíduo, mas também suas relações interpessoais e sua trajetória de vida como um todo.

Torna-se imperativo destacar que, juridicamente falando, o dano existencial muitas vezes vai além do que está explicitamente previsto na norma jurídica. Isso significa que nem todos os tipos de danos são facilmente enquadrados em categorias predefinidas pela lei, especialmente quando se trata de danos de natureza mais subjetiva, como os danos existenciais.

No entanto, para que um dano seja passível de reparação, é necessário que ele seja considerado juridicamente relevante para o ordenamento jurídico vigente. Isso implica que o dano deve ter impactos significativos e reconhecidos pela legislação para que a vítima possa buscar a devida reparação pelos danos sofridos.

Dita discussão se desenvolveu no sentido de estipular que, para haver o ressarcimento de um dano, o fato danoso não precisava estar explícito, isto é, para ser caracterizado um dano não era necessário que este se enquadrasse aos casos pré-determinados pela lei (Buarque, 2017, p. 69).

Buarque (2017) enfatiza, portanto, que para estabelecer que um dano pode ser ressarcido, não é obrigatório que o fato danoso esteja explicitamente previsto na legislação. Isso significa que, para que um dano seja caracterizado e passível de reparação, não é necessário que ele se enquadre em casos específicos previamente determinados pela lei. Essa abordagem sugere uma visão mais ampla e flexível na identificação e compensação de danos por parte do magistrado, de reconhecer que situações prejudiciais, que não se encaixam em categorias predefinidas, também podem ser passíveis de reparação. Desde que sejam juridicamente relevantes para o ordenamento jurídico vigente, esses danos podem ser considerados inclusive para ressarcimento.

A compreensão de que danos podem ser passíveis de reparação mesmo sem uma previsão legal específica ressalta a importância da flexibilidade e adaptação do direito às necessidades em constante evolução. Isso possibilita uma aplicação mais justa do direito, adaptando-se às diversas situações da vida cotidiana.

O ordenamento jurídico assegura que todos os indivíduos possam buscar reparação por danos sofridos, independentemente de estarem previstos na lei. Essa flexibilidade é crucial para garantir justiça em meio às mudanças sociais e tecnológicas, proporcionando proteção às vítimas. Em suma, a reparação de danos deve ser guiada pelo princípio da relevância jurídica do prejuízo, reforçando o papel do direito como instrumento de proteção e equidade na sociedade.

## **6 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Por todo o exposto, é possível concluir que a persistência de estruturas escravocratas na sociedade brasileira, associada às novas tecnologias, continua a alimentar a informalidade e as condições de trabalho análogas à escravidão no século XXI.

A análise dos marcos históricos e das lacunas na legislação brasileira revela que, mesmo após a abolição da escravidão e a promulgação da Constituição Federal de 1988, ainda existem obstáculos normativos significativos que impedem a paridade de direitos entre empregados e empregadores.

A investigação destaca que a informalidade no trabalho, exacerbada pela “uberização” e pelas jornadas de trabalho excessivas, tem gerado danos existenciais consideráveis à classe trabalhadora. Esse fenômeno afeta negativamente a saúde física e mental dos trabalhadores, levando a um desgaste contínuo que compromete seu bem-estar geral. Além disso, a flexibilização das relações de trabalho, apresentada como uma solução para o desemprego, na prática contribui para a precarização e a insegurança dos trabalhadores.

Identificou-se que as novas tecnologias e a informalidade do mercado de trabalho replicam as condições análogas à escravidão no contexto do século XXI. Assim como a globalização e a digitalização das relações laborais têm agravado a precariedade do trabalho. E, como visto, a ausência de regulamentações adequadas para os trabalhadores de plataformas digitais agrava ainda mais essa situação, posto que compromete direitos básicos e a dignidade dos trabalhadores.

Para combater os problemas apontados, é preciso implementar uma série de medidas que promovam a proteção e os direitos dos trabalhadores em plataformas digitais e outras formas de trabalho informal. Dentre as quais pode-se citar o estabelecimento de leis que reconheçam e protejam os direitos dos trabalhadores de plataformas digitais, assegurando condições de trabalho justas e seguras, a garantia de benefícios ao trabalhador, tais como, seguro saúde, aposentadoria e remuneração justa por horas trabalhadas.

Pode-se, também, fomentar a criação de um ambiente de diálogo e negociação entre as partes envolvidas, visando à construção de um consenso sobre as melhores práticas laborais. Por parte do ente público, suscita-se a criação de políticas públicas que garantam uma rede de proteção social para trabalhadores informais, incluindo acesso a serviços de saúde, educação e seguridade social, bem como o desenvolvimento de programas de capacitação e reintegração profissional para trabalhadores afetados pela precarização do trabalho.

Outro ponto a ser levado em conta é que as novas conformações trabalhistas comprometem os momentos de lazer, também denominados de ócio. Essa supressão, como visto, subtrai dos trabalhadores elementos indispensáveis à vida dos indivíduos, tais como, a convivência familiar, os projetos de vida, o lazer etc. Por isso que se fala em dano existencial, ou seja, uma reparação extrapatrimonial em razão do comprometimento do desenvolvimento interpessoal do trabalhador.

Na atualidade, conforme discutido ao longo do texto, o controle exercido pelo empregador vai além do espaço físico, adentra a esfera privada do empregado através de novos aparatos tecnológicos. Em vista disso, é preciso suscitar a necessidade de implantação de momentos de lazer/ócio com o intuito de evitar a consumação do indivíduo pelo trabalho.

Portanto, o ócio e o trabalho devem caminhar lado a lado. Porém contrabalanceados na medida certa, a fim de manter funcionando o modelo de produção implementado pelo capitalismo e impedir a despersonalização do trabalhador, na atualidade concebida como trabalho análogo à escravidão.

## REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. Século XXI: Nova era da precarização estrutural do trabalho? *In*: ANTUNES, Ricardo; BRAGA, Ruy (org.). **Infoproletários: degradação real do trabalho virtual**. São Paulo: Boitempo, 2009. Cap. 11, p. 231-238.

ARRUDA, Gerardo Clésio Maia; BEZERRA, Stéfani Clara da Silva. Flexibilização das relações de trabalho no Brasil: uma reflexão à luz das incertezas da modernidade complexa. **Argumentum**, Marília/SP, v. 20, n. 2, p. 539-562, 2019.

BEZERRA, Stéfani C. S. **Exército de empregados Burnout: a nova geração dos trabalhadores do século XXI**. 2020. 123 f. Dissertação (Mestrado em Processo e Direito ao Desenvolvimento). Centro Universitário Christus - Unichristus, Fortaleza, 2020.

BRASIL. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Rio de Janeiro: **Diário Oficial da União**, 09 ago. 1943. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm). Acesso em: 22 mai. 2024.

BRASIL. Lei nº 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 n° 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. Brasília, DF: **Diário Oficial da União**, 14 jul. 2017. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm). Acesso em: 22 mai. 2024.

BUARQUE, Elaine Cristina de Moraes. **Dano existencial**: para além do dano moral. 2017. 264 f. Tese (Doutorado em Direito). Universidade Federal de Pernambuco, Recife, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da Administração**. 9. ed. São Paulo: Manole, 2014.

COLOMBY, Renato. **“Viver como um zumbi”**: o dano existencial à luz da polissemia do trabalho. 2019. 118 f. Tese (Doutorado em Administração). Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Escola de Administração, Programa de Pós-graduação em Administração, Porto Alegre, RS, 2019.

CONFORTI, Luciana Paula. **A interpretação do conceito de trabalho análogo ao escravo no Brasil**: o trabalho digno sob o prisma da subjetividade e a consciência legal dos trabalhadores. CONPEDI, Brasília-DF, 2017. Disponível em: <https://www.conpedi.org.br/publicacoes/roj0xn13/hots52m3>. Acesso em: 22 maio 2024.

FONSECA, Pedro Cezar Dutra. A Revolução de 1930 e a Economia Brasileira. **Economia**, Brasília (DF), v.13, n.3b, p.843–866, set/dez 2012. Disponível em: [https://professor.ufrgs.br/sites/default/files/pedrofonseca/files/a\\_revolucao\\_de\\_1930\\_e\\_a\\_economia\\_brasileira.pdf](https://professor.ufrgs.br/sites/default/files/pedrofonseca/files/a_revolucao_de_1930_e_a_economia_brasileira.pdf). Acesso em: 20 jun. 2024.

FIGUEIREDO, Vanessa Rosin. **Trabalho análogo à escravidão**: reconhecimento e fundamentalidade. 2021. 160 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Universidade Federal de Mato Grosso, Faculdade de Direito, Cuiabá, 2021. Disponível em: [https://ri.ufmt.br/bitstream/1/4998/1/DISS\\_2021\\_Vanessa%20Rosin%20Figueiredo.pdf](https://ri.ufmt.br/bitstream/1/4998/1/DISS_2021_Vanessa%20Rosin%20Figueiredo.pdf). Acesso em: 23 set. 2024.

GAMA, Fernanda Cavalcante; SILVA, Priscila Thayane de Carvalho; GARCIA, Fabiane Maia; JESUS, Audrilene Santos de. Trabalhos análogos à escravidão: uma análise de indivíduos escravizados no século XXI no Brasil. **Cad. EBAPE.BR**, Rio de Janeiro, v. 21, nº 3, p. 1-11, 2023.

GIDDENS, Anthony. **As consequências da modernidade**. Trad. Raul Fiker. São Paulo: Unesp, 1991.

GOLDSCHMIDT, Rodrigo Goldschmidt; LORA, Ilse Marcelina Bernardi. O dano existencial no Direito do Trabalho. **Jus Navigandi**, Teresina, ano 19, n. 3951, 26 abr. 2014. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/27899>. Acesso em: 22 maio 2024.



GOMES, Laurentino. **Escravidão**. Volume 1. Do primeiro leilão de cativos em Portugal até a morte de Zumbi dos Palmares. Rio de Janeiro: Globo Livros, 2019.

HAIMANN, Theo. **Dirección y Gerencia**. Madri: Hispano-Europea, 1965.

IANNI, Octavio. **Teorias da globalização**. 9. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

KOHL, Cleize carmelinda; DUTRA, Luiz Henrique Menegon (Org.). **CLT Organizada Completa**. 12. ed. São Paulo: Juspodivm, 2023.

LARA, Silvia Hunold. Legislação sobre escravos africanos na América portuguesa. *In*: ANDRÉS-GALLEGO, José (coord.). **Nuevas Aportaciones a la Historia Jurídica de Iberoamérica, Colección Proyectos Históricos**. Madrid: Tavera, 2000

MARCHANT, Alexander. **Do Escambo à Escravidão**: As relações econômicas de portugueses e índios na colonização do Brasil. Trad. Carlos Lacerda. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 1943.

MARCUSE, Herbert. **A Ideologia da Sociedade Industrial**. Tradução de Giasone Rebuá. Rio de Janeiro: Zahar Editores, 1967.

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. **Trabalho escravo contemporâneo: conceituação à luz do princípio da dignidade da pessoa humana**. 2008. 178f. Dissertação (Mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2008. Disponível em: [https://bib.pucminas.br/teses/Direito\\_MiragliaLM\\_1.pdf](https://bib.pucminas.br/teses/Direito_MiragliaLM_1.pdf). Acesso em: 19 jun. 2024.

OHNO, Taiichi. **O Sistema Toyota de Produção**: Além da produção em Larga Escala. Toyota City: Diamond Inc., 1978.

PRAXEDES, Rafael da Nóbrega Alves. **Psicopoder e autoexploração: as faces do trabalho em Plataformas de tecnologia**. 2020. 118 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Centro Universitário Christus - Unichristus, Fortaleza, 2020.

SANTOS, Boaventura de Sousa (org.). **A globalização e as ciências sociais**. 2. ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SILVA, João. **Do Escambo à Escravidão**. São Paulo: Editora ABC, 2020.

STANDING, Guy. **O precariado: a nova classe perigosa**. Trad. Cristina Antunes. Belo Horizonte: Autêntica, 2014.

STIGLITZ, Joseph E. **Globalização: como dar certo**. Tradução de Pedro Maia Soares. São Paulo: Companhia das Letras, 2007.

VAITKUNAS, Aleksas Dalecio. **A industrialização brasileira: da Primeira Guerra Mundial à Crise de 1929**. 2017. 101f. Dissertação (Mestrado em História



Econômica) – Faculdade de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2017. Disponível em: [https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8137/tde-07042017-140653/publico/2017\\_AleksasDalecioVaitkunas\\_VCorr.pdf](https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/8/8137/tde-07042017-140653/publico/2017_AleksasDalecioVaitkunas_VCorr.pdf). Acesso em: 20 jun. 2024.

VIANA, Lissa Furtado. **Perspectivas do blockchain no combate ao trabalho análogo à escravidão nas cadeias produtivas da indústria da moda no Brasil**. 2023. 97 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Universidade de Fortaleza, Fortaleza, 2023.

VIANA, Márcio Túlio. **70 anos de CLT: uma história de trabalhadores**. Brasília: Tribunal Superior do Trabalho, 2013.

WOLKMER, Antônio Carlos. **História do Direito no Brasil**. 3. ed. rev. e atual. Rio de Janeiro: Editora Forense, 2003

## **THE SHACKLES OF TECHNOLOGY: EXISTENTIAL DAMAGE AND WORK ANALOGOUS TO SLAVERY IN BRAZIL IN THE 21ST CENTURY**

### **ABSTRACT**

The research addresses existential damage and work similar to slavery in the 21st century, focusing on informality associated with new technologies. Discusses how the slave structure persists in Brazilian society and the role of new technologies in labor informality. It investigates how the economic model and political structure reinforce this situation, leading less favored social classes not to question the status quo. It analyzes the historical milestones and gaps in legislation that shape labor relations, from the Consolidation of Labor Laws (CLT) to the 1988 Constitution, and the legacy of centuries of slavery that generated social and racial inequality. It explores the impact of new technologies, such as uberization, and excessive working hours and lack of rest, which compromise workers' life plans, giving rise to existential damage. The research consists of a bibliographic and documentary review. In the end, it reveals that, despite the abolition of slavery, this structure still persists, while gaining new contours with technologies. Work similar to slavery today compromises the dreams and life projects of workers, leading them to seek compensation based on existential damage.

**Keywords:** Existential damage. Contemporary Slavery. Labor informality. Precariousness.

# O CONTEXTO GLOBAL DO TRABALHO ESCRAVO E NORMATIVAS RECENTES PARA A CARACTERIZAÇÃO E ENFRENTAMENTO DA PROBLEMÁTICA

Thaisy Perotto Fernandes<sup>1</sup>

**SUMÁRIO:** 1 Introdução. 2 O cenário da degradação: estudos recentes sobre a escravidão global. 3 O crime de redução à condição análoga a de escravo: aprimoramentos normativos e caracterizações recentes. 4 Conclusão. Referências.

**RESUMO:** Em tempos de profusão de formas degradantes e servis de trabalho em todos os continentes, reflete-se acerca dos desafios impostos e também aos instrumentos auxiliares ao combate à erradicação de tais práticas. Nesse sentido, o presente artigo visa apresentar primeiramente o contexto multifacetado e global que assume a escravidão na contemporaneidade, sedimentado por estudos recentes da Organização Internacional do Trabalho (OIT) que mostram a profusão do problema e o considerável lucro gerado com a exploração do trabalho no mundo. Num segundo momento, busca-se adentrar no contexto nacional, visando apresentar embates conceituais e normativas recentes acerca desse crime contra os direitos humanos, salientando inovações que vão ao encontro da melhor caracterização do delito e ao eficaz enfrentamento desse dilema social persistente, a exemplo do aperfeiçoamento trazido pela Portaria n. 671/MTP, de 2021. Para sua consecução, a pesquisa segue pelas vias da abordagem qualitativa, instrumentalizando-se por meio do método dedutivo, com aporte bibliográfico e documental.

**Palavras-chave:** Caracterização. Enfrentamento. Portaria n. 671/MTP, de 08/11/2021. Trabalho Escravo.

## 1 INTRODUÇÃO

A despeito da escravidão contemporânea, muito embora caracterize-se como um fenômeno global, buscar-se-á apresentar com maiores arrazoados a ocorrência da escravidão no âmbito do território nacional. A par disso, buscar-se-á discorrer sobre como casos de escravidão contemporânea, ou, como o legislador sugere,

---

<sup>1</sup> Doutora em Direito pela Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul (UNIJUÍ). Mestre em Direito pela Universidade de Caxias do Sul (UCS). Bacharel em Direito pela UNIJUÍ. E-mail: tperotto@gmail.com. Currículo Lattes: <http://lattes.cnpq.br/4249570298527305>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8887-9651>.

“casos análogos” à escravidão seguem ocorrendo no presente século, ainda que sob diversas faces e ante múltiplas maneiras que, isoladas ou somadas, tendem a caracterizar o ilícito penal - para além das infrações trabalhistas que muitas vezes também ocorrem no entorno do delito.

Paralelamente, o artigo busca trazer algumas abordagens em torno das disputas semânticas em torno da construção de um conceito que possa apreender suas representações na atualidade, elencando as distinções de abordagem sobretudo entre a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o legislador pátrio, e, por fim, buscará abordar as alterações à legislação que culminaram no aperfeiçoamento para que Auditores Fiscais do Trabalho e demais pessoas envolvidas em distintas fases – desde o resgate até o julgamento de casos desta ordem – possam ter em mãos um instrumental legitimado e detalhado para a caracterização do crime de redução à condição análoga à escravidão.

Para esse fim, perpassa-se por inovações que vão ao encontro de bem elucidadas pormenores da problemática, corroborando igualmente para que seja mais eficaz sua caracterização e haja melhor enfrentamento desse dilema social persistente, a exemplo do aperfeiçoamento tecido na Portaria n. 671/MTP, de 2021. Para a consecução dos objetivos propostos, a pesquisa foi elaborada pelas vias da abordagem qualitativa, instrumentalizando-se por meio do método dedutivo, com aporte bibliográfico e documental.

## **2 O CENÁRIO DA DEGRADAÇÃO: ESTUDOS RECENTES SOBRE A ESCRAVIDÃO GLOBAL**

A respeito do crime de escravidão, a ONG Repórter Brasil, com larga trajetória em difundir a ocorrência dessas práticas, alude que, além de ser crime devidamente tipificado na legislação penal pátria, tal prática de imposição ao trabalho escravo também se transfigura em uma grave violação dos direitos humanos, uma vez que:

[...] fere dois direitos fundamentais e inegociáveis do indivíduo: a *liberdade* e a *dignidade*. O trabalhador é privado do seu direito à liberdade principalmente em situações de trabalho forçado e servidão por dívidas, porque não pode deixar o trabalho e é obrigado a executar as atividades laborais, ainda que contra a sua vontade e sob coação. Nessas condições,

o indivíduo também tem a sua dignidade acometida, porque lhe é retirada a autonomia de decidir sobre a sua vida. A sua dignidade também é anulada quando se encontra submetido a jornadas exaustivas e condições degradantes. Desprovido de condições mínimas de sustento à vida, necessárias para preservar e proteger a sua integridade como ser humano, muitas vezes o trabalhador não consegue ter recursos para sair da exploração, tendo, também, a sua liberdade afetada (ONG RB, 2022, p. 22, grifo nosso).

Seguindo essa linha de entendimento, igualmente a ONU reconhece que o trabalho escravo é uma significativa afronta aos direitos humanos, que tem levado milhões de pessoas à exploração e à submissão de condições desumanas, ao passo que causa o enriquecimento ilícito de outras. A situação é inquietante e reveladora. No mais atual estudo sobre o trabalho forçado no mundo, dentro do qual se concebe a escravidão contemporânea, intitulado *“Profits and poverty: the economics of forced labour”*<sup>2</sup>, a OIT apresenta uma visão geral da situação do trabalho forçado em nível global, com estimativas dos lucros ilegais provenientes dessa prática. No estudo, fica evidente que a prática se transfigura em um dilema global, apresentando-se em todos os continentes. A Ásia e o Pacífico acolhem mais de metade do total global de pessoas submetidas ao trabalho forçado (15,1 milhões), seguidos pela Europa e Ásia Central (4,1 milhões), África (3,8 milhões), as Américas em quarto lugar (3,6 milhões) e por último os Estados Árabes (0,9 milhões).

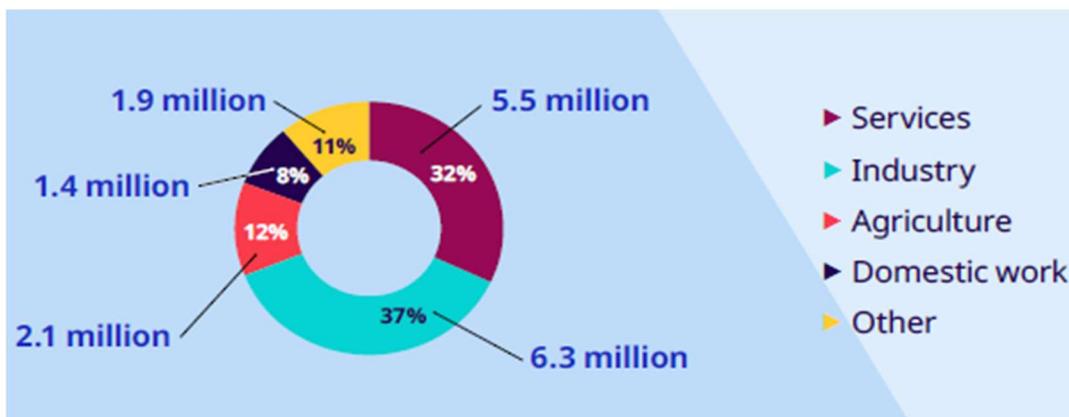
Outro ponto desvelado no estudo é que a maior parte do trabalho forçado ocorre na economia privada – quase 9 em cada 10 (86%) dos casos de trabalho forçado são impostos pela esfera privada, dentre os quais 63% recaem na exploração do trabalho forçado e 23% na exploração sexual forçada. No âmbito estatal, enquadram-se os 14% restantes, sendo oportuno salientar que as estimativas de lucros ilegais apresentadas na pesquisa não incluem os lucros provenientes do trabalho forçado imposto pelo Estado – apenas na esfera privada. Os quatro setores com maior representatividade de trabalho forçado (89%) são a indústria, o setor de serviços, as atividades relacionadas à agricultura e o trabalho doméstico. Pela ilustração na sequência, visibiliza-se a magnitude do dilema, que adentra em grande medida a esfera industrial e o setor de serviços, praticamente dividindo o protagonismo. A agricultura aponta em terceiro lugar, com 12%, seguido das

---

<sup>2</sup> “Lucros e pobreza: a economia do trabalho forçado” (OIT, 2024a, tradução nossa)

atividades domésticas, com representatividade de 8% nas práticas de trabalho forçado.

**Figura 1** - Trabalho forçado imposto pelo setor privado, por ramo de atividade económica



Fonte: “**Profits and poverty: The economics of forced labour**”. (ILO, 2024a, p. 4).

Outra oportuna menção ao estudo da OIT é no sentido de apresentar maiores arrazoados no sentido conceitual. A Organização define por trabalho forçado o “trabalho involuntário e sob punição ou ameaça de penalidade”. Já o trabalho involuntário refere-se a qualquer trabalho realizado “sem o consentimento livre e informado do trabalhador” e “coerção” refere-se aos “meios utilizados para obrigar alguém a trabalhar sem o seu consentimento livre e informado”. A pesquisa igualmente salienta que o trabalho forçado imposto pelo setor privado pode assumir diferentes formas, incluindo trabalho forçado e tráfico de pessoas para trabalho forçado, bem como trabalho exigido às vítimas da escravatura e da servidão, conforme definido na Convenção das Nações Unidas sobre a Escravatura (1926) e na Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura, o comércio de escravos e instituições e práticas semelhantes à escravidão (1956).

O estudo menciona a existência de trabalho forçado no âmbito privado e também no estatal (primeira bifurcação), sendo que na esfera privada subdivide-se a ocorrência em exploração do trabalho forçado de maneira geral, e no trabalho forçado para fins de exploração sexual. Por fim, o estudo segmenta o trabalho forçado em três grandes frentes, a saber: a escravidão e a servidão; no quadrante seguinte, o trabalho forçado, e, por fim, o tráfico para fins de trabalho forçado.

Especialmente aos aspectos monetários implicados nessas práticas, o estudo é bastante revelador, apontando que a sua ocorrência, além de se dar em nível global, movimenta em torno de 236 milhões de dólares por ano, resultante de um lucro estimado de quase 10 mil dólares por vítima de trabalho forçado. Isso sem falar de óbvias possibilidades dessas estimativas estarem aquém da efetiva realidade, pois talvez a abrangência e os números dessa economia paralela e ilegal sejam ainda mais robustos.

Em comparação a estudo similar realizado no ano de 2014<sup>3</sup>, fica manifesta a magnitude do dilema global e o quanto esse fluxo econômico, embora condenável sob o ponto de vista moral, não é nada desprezível em sentido representativo, uma vez que o relatório apontou que o montante de ganhos advindos dessa prática ilegal aumentou dramaticamente na última década, alcançando uma majoração de mais de 64 milhões de dólares. Uma análise atenta desses números sugere que este aumento nos lucros ilegais foi impulsionado tanto por mais pessoas em trabalho forçado como por mais lucros ilegais gerados por cada vítima, de tal sorte que o estudo acentua que,

[...] há muito mais vítimas de trabalho forçado hoje do que há dez anos. A estimativa atual de lucros ilegais baseia-se num total de 23,7 milhões de pessoas em trabalho forçado na economia privada, enquanto a estimativa de 2014 se baseou numa população de trabalho forçado na economia privada de quase 18,7 milhões. Isto representa um aumento de 27 por cento no número de pessoas em trabalho forçado na economia privada nos últimos dez anos (OIT, 2024, p. 13, tradução nossa)<sup>4</sup>.

Uma advertência que o relatório sinaliza é a questão da remuneração, de modo a pontuar que o pagamento insuficiente, por si só, não configura necessariamente a existência de trabalho forçado. Em verdade, grande parte dos trabalhadores mal

---

<sup>3</sup> Este relatório, intitulado “Estimativas Econômicas Globais do Trabalho Forçado” elaborado pela OIT há dez anos, indicava que o trabalho forçado, na economia privada, gerava cerca de US\$ 150 bilhões de lucro por ano, sendo a maior parte (US\$ 99 bilhões) advindos da exploração sexual em caráter comercial e a terça parte restante de setores como a agropecuária, o extrativismo, a indústria, trabalho doméstico e o comércio.

<sup>4</sup> “[...] there are many more victims of forced labour now than ten years ago. The current estimate of illegal profits is based on a total of 23.7 million people in forced labour in the private economy, while the 2014 estimate was based on a forced labour population in the private economy of almost 18.7 million. This represents an increase of 27 per cent in people in forced labour in the private economy in the last ten Years” (ILO, 2024, p. 13).

remunerados não se encontra em trabalho forçado, ao mesmo tempo que é válido afirmar que existem pessoas em trabalho forçado que podem não ser mal remuneradas. Cabe igualmente ponderar que, não obstante a pesquisa seja a mais ampla e recente a apresentar estimativas globais em torno da movimentação sob o trabalho forçado, talvez não traga com fidedignidade o montante exato o que essa economia obscura movimenta, pois “devido às limitações dos dados, as estimativas de lucros ilegais não consideram os lucros adicionais obtidos pelos empregadores e intermediários através de taxas de recrutamento ilegal e outros custos relacionados que as vítimas de trabalho forçado muitas vezes têm de suportar” (OIT, 2024, p. 8, tradução nossa)<sup>5</sup>.

No caso dos trabalhadores em situação de exploração de trabalho forçado, estes ganhos financeiros ilegais representam a diferença entre o que os empregadores realmente pagam aos trabalhadores e o que efetivamente deveriam pagar na ausência de trabalho forçado, em circunstâncias normais. Em outras palavras, são os salários que legitimamente pertencem aos bolsos dos trabalhadores que, em vez disso, permanecem nas mãos dos seus exploradores como resultado das suas práticas coercivas (OIT, 2024, p. 13, tradução nossa)<sup>6</sup>.

Para além de questões atinentes à magnitude da problemática, tanto na dimensão espacial como no aspecto da diversidade e dos números que essa economia obscura movimenta, ainda persiste, dentro do amálgama que se transfigura nas formas ditas contemporâneas de escravidão, disputas semânticas e dissensões terminológicas. A respeito do embate conceitual da temática, portanto, segue o estudo em sua sequência. Nessa linha expositiva, como ensina Brito Filho, está-se diante da “antítese do trabalho decente”, ou, para ser mais preciso, “do trabalho digno”. Acerca das multiplicidades conceituais, afirma o jurista que o trabalho em condições análogas à de escravo, também chamado simplesmente de trabalho escravo, representa “uma prática que desafia, ao longo dos tempos, no mundo e no

---

<sup>5</sup> “Owing to data limitations, the illegal profit estimates do not consider the additional profits accruing to employers and intermediaries through illegal recruitment fees and other related costs that forced labour victims often have to shoulder” (ILO, 2024, p. 8).

<sup>6</sup> “In the case of workers in forced labour exploitation, these illegal financial gains represent the difference between what the employers are actually paying the workers and what they would be paying them in the absence of forced labour under normal circumstances. In other words, they are the wages that rightfully belong in the pockets of workers that instead remain in the hands of their exploiters as a result of their coercive practices” (ILO, 2024, p. 13).

Brasil, a sociedade e o Estado, sendo manejada até hoje, com frequência injustificável, em diversas partes do planeta” (Brito Filho, 2020, p. 29).

Nesse âmbito de discussão, interessante abordagem advém de Silva e Costa (2022), em estudo que consiste em analisar questões no entorno do conceito de trabalho análogo ao escravo, evidenciando os principais interesses e agentes envolvidos nessa disputa<sup>7</sup>. Voltando-se para a realidade brasileira, as autoras acentuam a redação contida na legislação penal, e o quanto a sua presença mais detalhada ensejou mudanças significativas no conceito. A par dos embates para a regulamentação e a melhor compreensão do que se abarca “condição de trabalho análoga à de escravo”, a tipificação do Art. 149 CP, alcança certo consenso entre os combatentes a esta prática, sobre a necessidade de proteção dos direitos humanos e da dignidade dos trabalhadores, mas “desde a sua revisão, a redação sofre críticas, em razão de compreender o fenômeno por uma perspectiva mais ampla, a qual não se restringe à privação ou falta de liberdade individual, mas contempla a liberdade do indivíduo em sua totalidade” (Silva e Costa, 2022, p. 206).

Argumentam ainda as autoras que, de maneira geral, cada nação tem liberdade para ratificar as normativas internacionais – ou não – e também de editar seu ordenamento jurídico, no que tange às legislações para o enfrentamento às formas de exploração extrema do trabalho. No entanto, é oportuno salientar o que está por trás de cada conceito e cada “nomenclatura utilizada legalmente para descrever esse fenômeno de expropriação do trabalho” uma vez que, a par do “termo adotado, existe uma disputa política, jurídica, ideológica e econômica de extrema relevância” (Silva e Costa, 2022, p. 209).

Com a afirmação do capitalismo como sistema de produção global, e a consequente substituição<sup>8</sup> da mão de obra escravizada pelo trabalho livre,

---

<sup>7</sup> Devido a essas variações e discordâncias, que surgem, muitas vezes, entre os diversos agentes políticos, econômicos e sociais, o estabelecimento e a indicação das principais características que compõem o fenômeno se torna fundamental. Assim, a partir da definição do conceito, entende-se que as medidas e ações de enfrentamento, seja no nível local ou internacional, podem ser determinadas de maneira adequada (Silva e Costa, 2022, p. 207).

<sup>8</sup> Interessante contraponto à grande parte dos estudos desta ordem é trazido por Bezerra Neto (2009), em sua tese de doutoramento em História Social. O autor, que compreende a escravidão como “a outra face do capitalismo no Novo Mundo”, não comunga da ideia de necessária incompatibilidade entre o escravismo e o trabalho industrial que aparecia no horizonte. Em sua percepção, sedimentada



desencadearam-se inúmeras modificações nas relações sociais que levaram o trabalho escravo típico a não ser mais considerado uma prática legalmente validada social e juridicamente. A par disso, as novas relações de produção, baseadas no trabalho livre, passam a exigir novos formatos de coerção, segundo os quais exploração da força de trabalho pudesse se manifestar como algo legítimo.

Entretanto, como a maior parte da população é desprovida dos meios de produção ou ainda não foi “capaz” ou “criativo o bastante” para tornar-se *empreendedor de si*, resta ao indivíduo oferecer sua força de trabalho ao mercado. Como enfatiza Filgueiras, a coerção adquire um novo sentido após a abolição, não se configurando mais em formas diretas como violência física, por exemplo, mas agrega elementos implícitos à relação de trabalho no âmbito do modo de produção capitalista que impele compulsoriamente as pessoas ao mercado de trabalho. E como o lucro é extraído do trabalho, “este é vítima necessária e preferencial das ofensivas do capital sobre os meios indesejados à sua reprodução” (Filgueiras, 2021, p. 67).

Se por um lado o capital usa de todas as armas para extrair o máximo da riqueza social e despender o mínimo, por outro, o trabalho pode se submeter a quase qualquer situação no bojo da relação, pois, [...] depende da venda da sua força de trabalho para sobreviver. Conforme engendra Polanyi (2000), a transformação do trabalho em mercadoria engendra a eliminação do “direito à vida”. O resultado dessa combinação é que, dadas a compulsão do capital e a “liberdade” do trabalho, não há um limite inerente às condições de venda e uso da força de trabalho (à relação de assalariamento), ou seja, inclusive, padrões de uso que seriam próprios do outro modo de produção (Filgueiras, 2021, p. 68).

Nesse sentido, se todos usufruem dos mesmos direitos fundamentais, quando estes são violados, expropria-se essa condição a fim de transformar o humano em coisa, em mercadoria, instrumentalizando a condição humana a um nível que não mais se pode conceber no atual patamar civilizatório. Seguindo esse raciocínio, quando um trabalhador mantém sua liberdade, mas, no entanto, circunscreve-se em uma moldura de aviltamento de sua dignidade, com elementos simbólicos precarizantes e/ou flagrante desrespeito a sua integridade, pode-se pleitear, ante

---

em Blackburn, a escravidão não teve sua derrocada por motivos eminentemente econômicos, mas sim “quando se tornou politicamente insustentável” (Blackburn apud Bezerra Neto, 2009, p. 3).



comprovada exploração, a perspectiva de caracterização do que a legislação estabelece por formas análogas à escravidão.

Uma das ONGs internacionais com enfrentamento à escravidão contemporânea, é a “*Anti-Slavery International*” e situa a escravidão moderna naquelas situações em que “um indivíduo é explorado por outros, para ganho pessoal ou comercial”, salientando que quer sejam enganados, coagidos ou forçados, há a retirada da liberdade, sendo que tais situações não se limitam ao tráfico de seres humanos, ao trabalho forçado e à servidão por dívida, existindo múltiplas formas de escravidão. De acordo com a *Anti-Slavery*, as pessoas acabam escravas por diversos fatos, mas existem fatores que aumentam o grau de vulnerabilidade, tornando-as ainda mais passíveis de ser enganadas e exploradas. Dentre estes, aparece a questão da pobreza, da exclusão advinda da precariedade econômica e educacional, e também a ausência ou ineficácia de instrumentos normativos que protejam essas pessoas.

Outra interessante abordagem vem de pesquisa conjunta com outra importante ONG contra a escravidão que é a *Walk Free Foundation*, nas quais interseccionam a problemática migratória com a questão climática e a escravidão. Nesses estudos ressalta-se que os efeitos negativos do clima nos últimos anos forçaram um número considerável de pessoas a migrarem, o que aumenta o grau de vulnerabilidade dessas pessoas à exploração, haja vista que se encontram, não raras vezes, em condições de extrema necessidade e precariedade. No geral, a pesquisa alinhava que as mudanças do clima atuam como um multiplicador aos fatores que impulsionam a escravidão moderna<sup>9</sup>.

Em 2021, os desastres relacionados com o clima levaram ao deslocamento de quase 24 milhões de pessoas em todo o mundo. A maioria foi atribuída a eventos climáticos de início rápido, como tempestades, inundações, incêndios florestais, secas, deslizamentos de terra e temperaturas extremas. O Banco Mundial destaca que, a menos que uma ação climática urgente seja tomada em breve, até 2050 mais de 200 milhões de pessoas terão que se

---

<sup>9</sup> Essa premissa também é validada no último relatório do Painel Intergovernamental sobre Mudanças Climáticas (IPCC), o órgão especializado das Nações Unidas que realiza estudos e fornece evidências científicas sobre as alterações climáticas. No referido documento, sugere-se que eventos climáticos graves estão empurrando as pessoas a migrar em várias regiões do planeta, de modo a deslocarem-se tanto internamente, para outras regiões da mesma nação a que pertencem, como para além das fronteiras dos seus países de origem.

deslocarem das fronteiras do seu país como resultado de mudanças climáticas<sup>10</sup> (Anti-Slavery e WWF, 2023, tradução nossa).

De acordo com o documento intitulado “*Estimativas Globais sobre Escravidão Moderna*” (2024), elaborado em conjunto pela WWF, da OIT e da Organização Internacional para Migrações (OIM), existem 49,6 milhões de pessoas em escravidão – seja em trabalho forçado ou casamento forçado. Cerca de um quarto de todas as vítimas são crianças. Em torno de 22 milhões de pessoas vivem em casamentos forçados e um dado alarmante que merece atenção é que a proporção de duas a cada cinco que vivem nessa condição são crianças. Ademais, as estimativas trazem que dos 27,6 milhões de pessoas presas em trabalho forçado, 17,3 milhões estão em exploração de trabalho forçado na economia privada, 6,3 milhões estão em exploração sexual comercial e quase 4 milhões estão em trabalho forçado imposto pelas autoridades estatais. O documento também acentua que os trabalhadores migrantes são particularmente vulneráveis ao trabalho forçado e que a recente crise sanitária global da Covid-19 exacerbou as condições que levam à escravidão (WWF, *Estimativas Globais da Escravidão Moderna: Trabalho Forçado e Casamento Forçado*, 2022).

Outro recente aprimoramento sobre a questão do trabalho forçado é o recente relatório da OIT, intitulado “*Hard to see, harder to count Handbook on forced labour surveys*”<sup>11</sup>. Esse estudo tem origem nas diretrizes relativas à medição do *trabalho forçado aprovadas em 2018, na 20ª Conferência Internacional de Estatísticos do Trabalho (CIET)* e é fruto de um vasto processo consultivo e abrangente, com representantes de governos, trabalhadores e empregadores, além de outros especialistas da área. Na visão da OIT, a construção dessas diretrizes representam um passo crítico em direção à melhoria da medição do trabalho forçado no mundo, de tal modo a abrirem novos caminhos “ao fornecer recomendações para a recolha e

---

<sup>10</sup> In 2021, climaterelated disasters led to the displacement of nearly 24 million people globally. Most were attributed to rapid-onset weather-related events such as storms, floods, wildfires, droughts, landslides, and extreme temperatures. The World Bank highlights that unless urgent climate action is taken soon, then by 2050 more than 200 million people will have moved within their country’s borders as a result of climate change (2023, p. 61)

<sup>11</sup> “Difícil de ver, mais difícil de contar Manual sobre pesquisas sobre trabalho forçado” (OIT, 2024b, tradução nossa)



análise de estatísticas sobre o trabalho forçado e ao facilitar a comparabilidade internacional das estatísticas sobre o trabalho forçado, minimizando assim as diferenças de definição e metodologias entre os países”. Desta forma, será dado impulso “necessário aos esforços nacionais para medir e monitorizar com precisão o trabalho forçado, utilizando conceitos e definições padronizados” (ILO, 2024b, p. 5).

Em consonância às diretrizes da CIET, combinadas com as já contidas na antiga Convenção n. 29, uma pessoa é classificada como estando em trabalho forçado se estiver envolvida durante um período de referência especificado, *em qualquer atividade para produzir bens ou fornecer serviços, para uso de terceiros ou para uso próprio*. Para essa configuração, ressalte-se que o adulto deva desempenhar essa atividade de *forma não voluntária, ou sob ameaça de alguma punição, o que pode ser configurado como uma coerção*. Dito de forma simplificada, o trabalho forçado refere-se “ao trabalho imposto a uma pessoa contra a sua vontade somado à coerção”, conforme ilustração na sequência:

**Figura 2** – Definição para fins estatísticos – trabalho forçado de adultos



**Fonte:** “Hard to see, harder to count: handbook on forced labour surveys” (ILO, 2024b, p. 4)

No estudo em questão, a OIT (2024b) também sinaliza que o trabalho involuntário se refere a qualquer trabalho realizado “sem o consentimento livre e informado do trabalhador”. A contrariedade pode estar relacionada com condições de trabalho perigosas, com condições de vida degradantes no local de trabalho, com fraudes no recrutamento ou outros fatores. Já a coerção se intersecciona aos meios

utilizados para obrigar alguém a trabalhar sem o seu consentimento livre e informado. Transfigura-se, na definição da OIT, como a “força” que impede um trabalhador de recusar ou fugir de um emprego, asseverando ainda que os trabalhadores também podem ser coagidos através de ameaças ou outras formas de coerção dirigidas a membros das suas famílias, colegas de trabalho ou pessoas próximas. Além disso, o estudo da OIT indica que a maioria dos trabalhadores em trabalho forçado está sujeita a múltiplas formas de coerção simultaneamente.

A determinação estatística do trabalho forçado exige que ambas as condições – trabalho involuntário e coerção – estejam presentes simultaneamente em algum momento do período de referência especificado. O período de referência pode ser curto, como a semana passada, o mês passado ou a última época, ou longo, como o ano passado, dois anos ou cinco anos [...] O trabalho involuntário e a coerção podem ocorrer em qualquer fase do ciclo de emprego – no recrutamento, para obrigar uma pessoa a aceitar um emprego contra a sua vontade; durante o emprego, obrigar um trabalhador a trabalhar e/ou viver em condições com as quais não concorda; ou no momento da desejada separação do emprego, para obrigar uma pessoa a permanecer no emprego por mais tempo do que o trabalhador gostaria (ILO, 2024b, p. 5-6).

A OIT também pondera que quanto menor a proteção social, maiores os índices de vulnerabilidade para o trabalho forçado, do mesmo modo que a economia informal geralmente apresenta maior afastamento aos elementos que conformam o trabalho decente, com maior suscetibilidade ao trabalho forçado. No entanto, quando existe acesso a crédito, as chances de cooptação diminuem. Da mesma forma, a liberdade de associação e negociação empodera o trabalhador.

Uma distinção prudente a se fazer, no que direciona à problemática contemporânea, é a devida diferenciação entre o trabalho escravo da atualidade e infrações de ordem trabalhista, por exemplo. Como já foi aferido nas laudas anteriores, o trabalho escravo contemporâneo é tipificado na legislação pátria como crime, regimentado na legislação penal e também concebido como uma grave violação dos direitos humanos. Entretanto, podem haver circunstâncias em que um sem número de ilegalidades sejam cometidas no âmbito de uma relação de trabalho, com exploração e aviltamento de muitas normativas em vigência, sem que se possa, necessariamente, enquadrar-se como trabalho escravo.

O crime de redução à condição análoga de escravo, como escolheu o legislador nacional elencar, não se configura por uma única infração trabalhista, como já aferido. A sua configuração representa um somatório de circunstâncias que aviltam

a dignidade e a liberdade do trabalhador. Nesse sentido, rememora-se tanto a perspectiva de existência de infrações que se reportem à facticidade de trabalho forçado, da presença de jornada exaustiva, de condições degradantes e/ou servidão por dívidas – informações estas já devidamente arguidas e trabalhadas nos quadros anteriores. Em seguimento a essa linha expositiva, torna-se essencial perceber que ainda que omissões e graves violações a direitos aconteçam, nem sempre será possível sustentar, mesmo na melhor hermenêutica, a existência da figura típica elencada no Art. 149 CP.

Em consonância a essa linha expositiva, convém direcionar alguns exemplos práticos que denotam desrespeito à pessoa e às normativas trabalhistas, consubstanciando-se em irregularidades muitas vezes presentes na legislação pátria, mas não se configuram necessariamente no crime de redução análoga à escravidão. Nesse sentido, cite-se a exigência de obrigar o trabalhador a executar tarefas distintas do contrato de trabalho, a ausência de registro na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), a contraprestação pecuniária aquém do mínimo nacional ou do acordado bilateralmente, e o não fornecimento de equipamentos de proteção (EPs) quando estritamente necessários ao resguardo da integridade física do trabalhador.

Também se apresentam como irregularidades passíveis de punição o abuso do poder diretivo do empregador, com imposição de estender a jornada laboral injustificadamente, na omissão ao pagamento de horas excedentes, na prática de assédio moral no ambiente laboral e na burla de recolhimento de direitos trabalhistas e previdenciários.

A par dessas premissas, saliente-se que ainda que frequentemente alguma ou diversas dessas possibilidades se façam presentes em casos de trabalho escravo, tais irregularidades não representam, isoladamente, elementos configurativos suficientes ao enquadramento legal do crime tipificado na legislação infraconstitucional do Art. 149 CP. Saber exatamente quais elementos, no entanto, isolados ou somados representam esse crime aos direitos humanos é o propósito do ponto sequencial do artigo.



### 3 O CRIME DE REDUÇÃO À CONDIÇÃO ANÁLOGA A DE ESCRAVO: APRIMORAMENTOS NORMATIVOS E CARACTERIZAÇÕES RECENTES

Inúmeras são as dissonantes semânticas e as tentativas de conceituar o problema da escravidão contemporânea, que incursionam desde a perspectiva do “trabalho forçado”, até definições mais abertas como de “escravidão moderna” e “neoescravidão”, entre outras. A literatura nacional e estrangeira<sup>12</sup> circula por essas variantes, e alguns advertem para a distinção entre termos, que embora sejam aproximados, possuem especificidades. Como a questão está no epicentro da pesquisa, pretende-se discorrer brevemente sobre algumas dissonâncias e aproximações, uma vez que aparecem na produção científica expressões diversas, a exemplo de: escravidão, escravização, trabalho forçado, trabalho compulsório, servidão, servidão por dívida, redução à condição análoga à de escravo, redução à condição de objeto, tráfico de pessoas, entre outros (STF, 2017).

A complexidade, ambivalência e ambiguidade que acompanham o tema contribuem para que ele ocupe espaço nas agendas interinstitucionais, que contemplam interesses do Estado, agências humanitárias, sociedade e academia, que têm produzido discussões extensas a esse respeito, sobretudo no Direito, na perspectiva do direito do trabalho, no âmbito das leis que regem as relações de trabalho e direitos humanos, na História, com estudos voltados a historiografia do tema, na Sociologia, com as temáticas sociais e da sociologia do trabalho, nos aspectos sociais e humanistas do Serviço Social, e em menor expressão em outras áreas, como a Geografia, Comunicação, Jornalismo e outros (Batinga et al, 2020, p. 333).

Na busca por aclarar conceitos afins, porém não idênticos, aborda-se inicialmente o que a OIT preconiza a respeito da categoria “trabalho forçado”. Em seus documentos, a instituição refere que trabalho forçado envolve situações em que pessoas são coagidas a trabalhar por meio do uso de violência ou intimidação, ou até mesmo por meios mais sutis, como a servidão por dívidas, a retenção de documentos de identidade ou ameaças de denúncia às autoridades de imigração. Sinaliza a OIT

---

<sup>12</sup> Em reconhecimento a perpetuação desse amálgama, a ONU admite que o fenômeno se adaptou “[...] às transformações das relações de capital, trabalho e produção ocorridas ao longo dos últimos séculos, e tomou novas formas. A prática compreende violações diversas, incluindo o trabalho forçado, a exploração do trabalho infantil, a utilização de crianças em conflitos armados, a servidão por dívidas, a servidão doméstica, casamentos servis, a escravidão sexual e o tráfico de pessoas” (ONU, 2016).

que “trabalho forçado, formas contemporâneas de escravidão, servidão por dívida e tráfico de seres humanos são termos relacionados, embora não idênticos em sentido jurídico”, salientando, no entanto, que “a maioria das situações de trabalho escravo ou tráfico de pessoas é [...] abrangida pela definição de trabalho forçado da OIT” (ILO, 2023).

A terminologia usada pelo legislador brasileiro é “condição análoga a trabalho escravo”. Segundo o Art. 149 do Código Penal Brasileiro (CP), o trabalho análogo à escravidão é caracterizado pela submissão de alguém a trabalhos forçados ou a jornadas exaustivas, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou seu preposto. Saliente-se que a alteração do conceito de trabalho escravo contemporâneo trazida pela Lei n. 10803/2003 ao Art. 149 do CP representou grande ganho no combate a esse amálgama social, pois transcendeu a necessidade de ausência de liberdade para sua caracterização, ampliando a tipificação penal para hipóteses de submissão a condições degradantes de trabalho, jornadas exaustivas ou forçadas por dívidas.

Também no âmbito infraconstitucional, cumpre salientar a existência da recente Portaria n. 671/MTP, de 08/12/2021. Nela, além de se ampliar o leque de elementos que caracterizam circunstâncias que podem ser enquadradas como trabalho análogo a de escravo, também se incorporou a definição de tráfico de pessoas. Embora sejam termos aproximados, não são idênticos. Muitas vezes, é por meio do tráfico humano que se possibilita a exploração do trabalho, mas é importante sinalizar a diferença entre ambos, conforme fez a mencionada Portaria<sup>13</sup>. No Código Penal Brasileiro essa definição vem manifestar como expressão de um adendo relativamente recente à legislação, emanado pela Lei n. 13.344/2016, que incluiu o Art. 149-A, especificamente para tratar do tráfico de pessoas.

---

<sup>13</sup> **PORTARIA/MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021 - Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. [...] Art. 210.** Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, mediante ameaça ou uso da força ou outras formas de coação, rapto, fraude, engano, abuso de autoridade ou situação de vulnerabilidade ou entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra (Portaria n. 671/MTP).



Especialmente sobre a caracterização do crime de submissão a trabalho análogo a de escravo, a publicação da Portaria n. 1129/2017 trouxe dissabores na luta contra a prática da escravidão. Isso porque, pela leitura dos Arts. 1º, II e III, c/c o Art. 3º, IV, a e b, haveria maior dificuldade na caracterização de dois importantes requisitos para a constatação de condições análogas à de escravo: as jornadas exaustivas e o tratamento degradante. Dito em outro modo, esses dispositivos combinados passaram a exigir, para a respectiva configuração, que além da prestação do trabalho em condições precárias, fosse igualmente comprovado a observância de vigilância por meio de coação ostensiva, impedindo fisicamente a livre movimentação do trabalhador, com isolamento geográfico. Isso foi visto por muitos que se debruçam ao estudo e enfrentamento dessas práticas como franco retrocesso. A par de múltiplos questionamentos judiciais, a normativa acabou suspensa<sup>14</sup> pelo STF.

Já o aporte legislativo dado pela Portaria subsequente, a dantes citada Portaria MTP n., 671/2021, fora bastante elucidativo e feliz em seus propósitos. Isto porque fortaleceu o viés protetivo e combativo, enaltecendo que sua prática “constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador”, consoante o parágrafo único do Art. 207. Para além disso, clarificou circunstâncias e alargou as possibilidades de enquadramento, ensejando a configuração se verificada uma ou múltiplas circunstâncias, na conformidade do que está disposto legalmente.

Assim, pela leitura do Capítulo XIII, destinado exclusivamente à matéria, especialmente do Art. 207 da Portaria supra c/c o discriminado no Art. 149 CP<sup>15</sup>,

---

<sup>14</sup> A referida Portaria teve seus efeitos suspensos na ADPF - Arguição de Descumprimento de Preceito Fundamental nº 489, de relatoria da Ministra Rosa Weber. Emitiu-se *a posteriori* a Portaria n. 1293/2017, mais completa em conceituação e ampliando as possibilidades de abrangência, mas fora na sequência também revogada.

<sup>15</sup> De certa forma esses elementos já estavam presentes na legislação desde 2003, quando da modificação da redação do tipo penal pela Lei n. 10803/2003. Contudo, com a Portaria dantes nominada somam-se elementos explicativos à definição legal, sobretudo sobre cada uma das possibilidades constitutivas do tipo delitivo.

#### **DECRETO-LEI nº 2848, de 07 de dezembro de 1940 – CÓDIGO PENAL**

[...] **Art. 149.** Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto: [\(Redação dada pela Lei nº 10.803, de 11.12.2003\)](#)

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



abstrai-se que se considera em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a: I - trabalho forçado; II - jornada exaustiva; III - condição degradante de trabalho; IV - restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou V - retenção no local de trabalho em razão de: a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte; b) manutenção de vigilância ostensiva; ou c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

**Quadro 1** – Elementos caracterizadores do crime de Redução à condição análoga a de escravo

---

§ 1º Nas mesmas penas incorre quem:

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

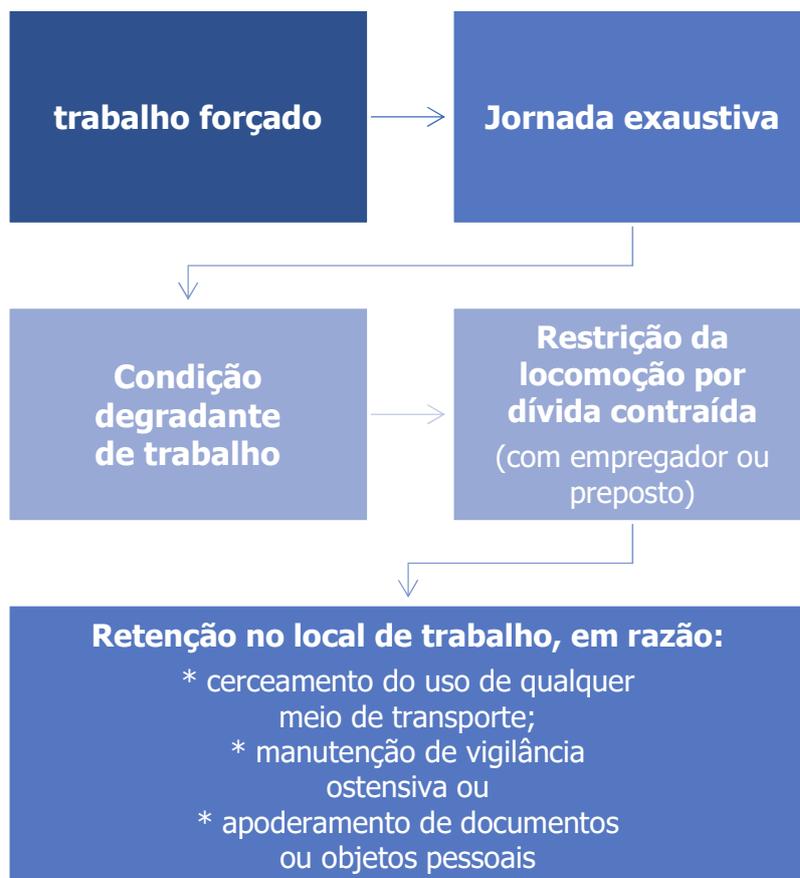
II – mantém vigilância ostensiva no local de trabalho ou se apodera de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

§ 2º A pena é aumentada de metade, se o crime é cometido:

I – contra criança ou adolescente;

II – por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem.





**Fonte:** Portaria n. 671/2021, Art. 208 c/c Art. 149 CP. Elaboração própria.

Ambos os tipos delitivos (Arts. 149 e 149-A) ponderam aumentos à pena, caso presentes algumas circunstâncias. O crime adstrito ao Art. 149 prevê, para além da pena de reclusão de 2 a 8 anos e multa, a possibilidade da pena ser aumentada até a metade, em sendo o crime cometido contra criança ou adolescente (I), ou se for praticado em decorrência de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem (II). Também no crime do Art. 149-A (Tráfico de Pessoas), caso tenha se dado cumulativamente a presença de alguma das situações elencadas no §1º, incisos I a IV, a saber:

**Tráfico de Pessoas** [\(Incluído pela Lei nº 13.344, de 2016\)](#) [\(Vigência\)](#)

Art. 149-A. Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alugar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de:

- I - remover-lhe órgãos, tecidos ou partes do corpo;
- II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo;
- III - submetê-la a qualquer tipo de servidão;

IV - adoção ilegal; ou

V - exploração sexual.

Pena - reclusão, de 4 (quatro) a 8 (oito) anos, e multa.

§ 1º A pena é aumentada de um terço até a metade se:

I - o crime for cometido por funcionário público no exercício de suas funções ou a pretexto de exercê-las;

II - o crime for cometido contra criança, adolescente ou pessoa idosa ou com deficiência;

III - o agente se prevalecer de relações de parentesco, domésticas, de coabitação, de hospitalidade, de dependência econômica, de autoridade ou de superioridade hierárquica inerente ao exercício de emprego, cargo ou função; ou

IV - a vítima do tráfico de pessoas for retirada do território nacional.

§ 2º A pena é reduzida de um a dois terços se o agente for primário e não integrar organização criminosa (Art. 149-A, CP).

Ainda sob o manto da legislação infraconstitucional, advém da já citada Portaria MTP n. 671 as circunstâncias em que se considera em condição análoga à escravidão o trabalhador, discriminadas no Art. 207, a saber:

**PORTARIA/MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021**

**Art. 207.** Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a:

I - trabalho forçado;

II - jornada exaustiva;

III - condição degradante de trabalho;

IV - restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou

V - retenção no local de trabalho em razão de:

a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte;

b) manutenção de vigilância ostensiva; ou

c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Parágrafo único. O trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador e é dever do Auditor-Fiscal do Trabalho combater a sua prática.

Por sua vez, reforça o legislador, em sequência, mais precisamente no Art. 208, o reforço descritivo a fim de nortear as ações fiscalizatórias, com especificidades a respeito dos elementos caracterizadores de uma relação análoga de escravidão, a saber:

**PORTARIA/MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021**

**Art. 208.** Para os fins previstos neste Capítulo:

I - trabalho forçado - é o exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente;

II - jornada exaustiva - toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, à saúde, ao descanso e ao convívio familiar e social;



III - condição degradante de trabalho - qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho;

IV - restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida - limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros;

V - cerceamento do uso de qualquer meio de transporte - toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento;

VI - vigilância ostensiva no local de trabalho é qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento; e

VII - apoderamento de documentos ou objetos pessoais é qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador.

§ 1º Os conceitos estabelecidos neste artigo serão observados para fins de concessão de seguro-desemprego, conforme o disposto na Lei nº 10.608, de 20 de dezembro de 2002 e nas Resoluções do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, bem como para inclusão de pessoas físicas ou jurídicas no cadastro de empregadores que tenham submetido trabalhadores à condição análoga à de escravo.

§ 2º Os conceitos estabelecidos neste artigo deverão ser observados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho em qualquer ação fiscal direcionada para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo ou em ações fiscais em que for identificada condição análoga à de escravo, independentemente da atividade laboral, seja o trabalhador nacional ou estrangeiro, inclusive quando envolver a exploração de trabalho doméstico ou de trabalho sexual.

Consoante interpretação do Art. 208 da Portaria n. 671/2021, abstrai-se importantes elucidações às configurações já insculpidas no crime do Art. 149 CP, sintetizados no organograma a seguir. A par do aperfeiçoamento normativo, torna-se mais direcionado o trabalho jurídico de uma forma geral, dando base aos relatórios emanadas por Auditores Fiscais do Trabalho (AFT), embasando ações do Ministério Público do Trabalho (MPT), como também instrumentalizando a a atividade jurisdicional em diversas frentes<sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> Essa afirmação vem ao encontro do § 2º supra mencionado, quando a Portaria Ministerial deixa claro que os conceitos ali estabelecidos “deverão ser observados pelo Auditor-Fiscal do Trabalho em qualquer ação fiscal direcionada para erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo ou em ações fiscais em que for identificada condição análoga à de escravo, independentemente da atividade laboral”, ainda que seja o trabalhador nacional ou estrangeiro, englobando situações quando envolver a exploração de trabalho doméstico ou de trabalho sexual.



**Quadro 2** – Denominações atinentes ao conceito de trabalho análogo na legislação brasileira

<b>Denominações e Distinções</b>	
<b>Trabalho Forçado</b>	I - Aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente
<b>Jornada Exaustiva</b>	II - Abrange toda forma de trabalho, de natureza física ou mental, que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados a segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social
<b>Condição degradante de trabalho</b>	III - Qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho
<b>Restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalho em razão de dívida</b>	IV - É a limitação ao direito fundamental de ir e vir ou de encerrar a prestação do trabalho, em razão de débito imputado pelo empregador ou preposto ou da indução ao endividamento com terceiros
<b>Cerceamento do uso de qualquer meio de transporte</b>	V - Toda forma de limitação ao uso de meio de transporte existente, particular ou público, possível de ser utilizado pelo trabalhador para deixar local de trabalho ou de alojamento
<b>Vigilância ostensiva no local de trabalho</b>	VI - Qualquer forma de controle ou fiscalização, direta ou indireta, por parte do empregador ou preposto, sobre a pessoa do trabalhador que o impeça de deixar local de trabalho ou alojamento
<b>Apoderamento de documentos ou objetos pessoais</b>	VII - Qualquer forma de posse ilícita do empregador ou preposto sobre documentos ou objetos pessoais do trabalhador

**Fonte:** Portaria n. 671/2021<sup>17</sup>, Art. 208. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Elaboração própria.

<sup>17</sup> Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-359094139>. Acesso em: 03 jun. 2024.

Na cartilha intitulada “Escravo, nem pensar” reeditada várias vezes, a ONG Repórter Brasil (ONG RB), especialmente no que diz respeito às condições degradantes acima elencadas, acha-se oportuno trazer alguns complementos a respeito, contidos na mencionada cartilha<sup>18</sup>. Nesse sentido, compreende-se essas condições como um “conjunto de elementos irregulares que caracterizam a precariedade do trabalho e as condições de vida do trabalhador, atentando contra a sua dignidade” (ONG RB, 2022, p. 15).

Tais elementos podem se referir à existência de alojamento precário, péssima alimentação, falta de assistência médica, ausência de saneamento básico e água potável; também podem abarcar situações de maus-tratos, com ameaças físicas e/ou psicológicas. Com relação aos alojamentos precários, as fiscalizações têm se deparado, comumente, com os trabalhadores alojados em barracos de lona em chão de terra, dormindo em redes, e, quando oferecidas camas para o descanso, faltam colchões e acomodações dignas, geralmente insuficientes para atender a todos os trabalhadores. Isso quando situações críticas como transformar currais em locais de pernoite e descanso. De regra, os alojamentos são precários, superlotados, com ausência de instalações sanitárias e sem energia elétrica.

Outro elemento envolve as condições de nutrição, geralmente caracterizadas pela quantidade insuficiente de comida, com ausência ou baixa proteína animal, mesmo em fazendas com o foco na produção bovina, por exemplo, e quando existentes, são, via de regra armazenados inapropriadamente. Além disso, é recorrente a ausência de socorro próximo e assistência médica. Quando os trabalhadores adoecem ou se machucam no ambiente de trabalho, de regra não recebem nenhum zelo ou tratamento por parte dos responsáveis. Há casos relatados onde inclusive os trabalhadores são dispensados quando não se apresentam aptos à prestação laboral, ainda que estejam seriamente doentes ou sofrido algum acidente em virtude das atividades exercidas durante a jornada. Isso sem falar da quase plena ausência de qualquer equipamento de proteção individual, amplificando os riscos à saúde do trabalhador.

---

<sup>18</sup> Os quatro parágrafos subsequentes foram elaborados a par das informações coletadas da leitura da Cartilha “Escravo, nem pensar”, elaborada pela ONG Repórter Brasil.



Em vários casos, *in loco*, os grupos de fiscalização se deparam com a ausência não só de saneamento básico, mas de água potável para os trabalhadores, havendo situações em que têm de improvisar meios de fazer a comida, reaproveitando inclusive recipientes de agrotóxicos para armazenar água. A fonte disponível muitas vezes vem de um córrego ou açude, sendo utilizada tanto para cozinhar, como para beber, tomar banho, lavar as vestimentas e os instrumentos de trabalho – e não raras vezes é a mesma fonte ingerida pelos animais que habitam a propriedade. Ainda que alguns alojamentos disponham de sanitários, geralmente não possuem água encanada ou sistema de esgoto, sendo insuficientes para o coletivo de trabalhadores que ali se encontram.

Para além de todos esses elementos que, isolados ou conjugados, transfiguram-se em condições degradantes de trabalho, salutar ainda mencionar a ocorrência de maus-tratos e violências múltiplas, que vão desde humilhações verbais até agressões físicas, sendo usadas muitas vezes como estratégias para intimidar os trabalhadores. Além disso, há ainda a constatação, em muitos casos, de uma vigilância ostensiva, com ameaças somadas ao uso de armas, onde castigos e punições servem de exemplo para coibir manifestações de descontentamento, buscando manter a submissão dos trabalhadores, obrigando-os a suportar muitas vezes o intolerável.

Em sequência, traz-se alguns desses elementos passíveis de caracterizar o trabalho degradante, colhidos da Cartilha da Repórter Brasil c/c a atualização legislativa do Anexo II da Instrução Normativa MTP n. 2, de 08/11/2021:



**Quadro 3** - Indicadores de sujeição de trabalhador à condição degradante

<b>TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO</b>		
<b>Anulação da Dignidade</b>		<b>Privação da liberdade</b>
<p><b>Condições degradantes</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ alojamento precário</li> <li>○ péssima alimentação</li> <li>○ ausência de água potável</li> <li>○ falta de saneamento básico e higiene</li> <li>○ falta de socorro e assistência médica</li> <li>○ exposição a riscos à integridade</li> <li>○ ameaças físicas e psicológicas</li> <li>○ maus-tratos e violência</li> <li>○ salário aquém do mínimo legal</li> </ul>	<b>e/ou</b>	<p><b>Trabalho forçado</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ isolamento geográfico</li> <li>○ retenção de documentos</li> <li>○ retenção de salário</li> <li>○ encarceramento</li> <li>○ ameaças físicas e psicológicas</li> <li>○ maus-tratos e violência</li> </ul>
<b>Jornada exaustiva</b>		<b>Servidão por dívida</b>

**Fonte:** Elaborado com base nas informações abstraídas do anexo II da Instrução Normativa MTP n. 2, de 08/11/2021 (BRASIL, 2021)

#### 4 CONCLUSÃO

Como bem reconhece a ONU, o trabalho escravo representa um dilema global, além de ser uma significativa afronta aos direitos humanos, que tem levado milhões de pessoas à exploração, muitas vezes em condições desumanas, ao passo que, contrariamente, tem servido na outra ponta ao enriquecimento ilícito de tantas outras pessoas no planeta. Seu enfrentamento, já por tais premissas, não se transfigura em tarefa fácil, pois não envolve apenas órgãos oficiais ou ações governamentais, mas a conscientização que vai desde a cadeia produtiva de determinado produto até a concepção de que a vida humana está acima de qualquer valor de mercado, não estando, *a priori*, passível de aferição mercadológica ou trocas monetárias de qualquer ordem.

Existem, por certo, múltiplos desafios à Inspeção do Trabalho no que diz respeito ao crime configurado no Art. 149 do Código Penal. No entanto, as inovações

e detalhamentos trazidos pela Portaria n. 671/MTP, de 08/11/2021, apresentam-se como elementos positivos tanto no sentido de melhor balizar as questões burocráticas sobre o tema, a exemplo da atuação de Auditores Fiscais *in loco*, como em demais atuações práticas relacionadas à matéria, atingindo um aprimoramento legislativo que poderá auxiliar de membros do MPT a Auditores Fiscais, e advogados trabalhistas de todo Brasil. Poderá, igualmente, melhor guarnecer recursos e embasar decisões monocráticas ou advindas de instâncias superiores, eis que esmiúça devidamente as possibilidades concretas de enquadramento, não anulando outras afrontas a direitos outros, como a dignidade do trabalhador, ou fraudes de ordem fiscal ou previdenciária.

Num interessante documentário do SINAIT (2024), Pureza Lopes Loyola tem espaço de fala. Essa mãe (e agora ativista de Direitos Humanos), num gesto desesperado, submeteu-se aos amálgamas da escravidão em busca do filho Abel, que havia recebido uma proposta de emprego e nunca mais retornara. Sua intuição estava certa, e o filho fora encontrado – em situação análoga à escravidão. Pureza denunciou o ocorrido, ajudando a dar visibilidade para esta prática aviltante. Nesse sentido, o estudo encerra constatando que, não obstante avanços normativos tenham sido realizados, germinando bons frutos e somando ao bom combate desse mal enraizado pelas vias estruturais da sociedade nacional, há que se ir além. Torna-se urgente, pois, na esteira do que preconiza Souto Maior (2018), “enfrentar o retrocesso da condição humana”. Alguém ganhou com o trabalho de Abel, e ganha com o trabalho de tantos mais mundo afora. É um desafio que precisa enxergar e combater, também, as redes de cooptação e demandas que alimentam essa economia ilegal e imoral.

## REFERÊNCIAS:

BATINGA, Georgiana Luna; SARAIVA, Luiz Alex Silva; PINTO, Marcelo de Rezende. Representações do trabalho escravo na contemporaneidade: disputas semânticas, memórias e silenciamentos. **Read. Revista Eletrônica De Administração**. Porto Alegre. Vol. 26, n. 2, Maio-ago 2020. p. 330-351. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/1413-2311.286.100655>.

BEZERRA NETO, José Maia. Por todos os meios legítimos e legais: as lutas contra a escravidão e os limites da abolição (Brasil. Grão-Pará: 1850-1888). **Tese (Doutorado)**. PUC São Paulo. Programa de Estudos Pós-graduados em História. São Paulo: 2009.

BRASIL. **PORTARIA/MTP nº 671, de 08 de novembro de 2021**. Regulamenta disposições relativas à legislação trabalhista, à inspeção do trabalho, às políticas públicas e às relações de trabalho. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/legislacao/portarias-1/portarias-vigentes-3/FolhadeRostoPortarian671de1denovembrode202105.10.2023.pdf>.

BRASIL. **DECRETO-LEI nº 2848, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm).

FILGUERAS, Vitor. Trabalho Análogo ao Escravo e o Limite da Relação de emprego: Natureza e Disputa na Regulação do Estado. **Revista Eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho do Paraná**. V.11, n.104, Outubro/Novembro 2021. Disponível em: [https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/198019/2021\\_rev\\_trt09\\_el\\_etr\\_v0011\\_n0104.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/198019/2021_rev_trt09_el_etr_v0011_n0104.pdf?sequence=1&isAllowed=y). Acesso em: 04 maio 2024.

ILO. **Profits and Poverty: the economics of Forced Labour**. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/profits-and-poverty-economics-forced-labour-0>. Acesso em: 25 abr. 2024. (ILO, 2014).

ILO. **Profits and poverty: The economics of forced labour**, Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/profits-and-poverty-economics-forced-labour>. Acesso em: 18 maio 2024. (ILO, 2024a)

ILO. **Hard to see, harder to count: handbook on forced labour surveys**. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/hard-see-harder-count-handbook-forced-labour-surveys>. Acesso em: 18 maio 2024. (ILO, 2024b).

ILO, IOM e WWF. **Global Estimates of Modern Slavery: Forced Labour and Forced Marriage**. International Labour Organization (ILO), Walk Free, and International Organization for Migration (IOM), Geneva, 2022 ISBN: 978-92-2-037483-2. Disponível em: <https://www.ilo.org/publications/major-publications/global-estimates-modern-slavery-forced-labour-and-forced-marriage>. Acesso em: 04 abr. 2024.

SILVA, M. A. da; COSTA, L. S. S. (2022). Trabalho análogo ao de escravo: disputa do conceito e políticas de enfrentamento no Brasil. **Planejamento E Políticas Públicas**, (61). <https://doi.org/10.38116/ppp61art7>

SINAIT. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho. **Na luta pela abolição**. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=dCtHQejBTgw&t=1s>. Acesso em: 18 maio 2024.



SOUTO MAIOR, Jorge Luiz. É preciso enfrentar os argumentos a favor do retrocesso da condição humana. 2018. **Revista Consultor Jurídico**. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2018-set-18/souto-maior-preciso-enfrentar-retrocesso-condicao-humana>. Acesso em: 19 maio 2024.

SUPREMO TRIBUNAL FEDERAL (STF). **Boletim de Jurisprudência Internacional – trabalho escravo**. Edição 01. Dezembro, 2017. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/arquivo/cms/jurisprudenciaPesquisasFavoritas/anexo/TrabalhoEscravoJurisprudnciaInternacional.pdf>. Acesso em: 21 abr. 2024.

**ABSTRACT:** In times of profusion of degrading and servile forms of work on all continents, we reflect on the challenges imposed and also on auxiliary instruments to combat the eradication of such practices. In this sense, this article aims to first present the multifaceted and global context that slavery takes on in contemporary times, consolidated by recent studies by the International Labor Organization (ILO) that show the profusion of the problem and the considerable profit generated from the exploitation of labor in the world. In a second moment, we seek to enter the national context, aiming to present recent conceptual and normative clashes regarding this crime against human rights, highlighting innovations that meet the best characterization of the crime and the effective confrontation of this persistent social dilemma, such as the improvement brought by Ordinance no. 671/MTP, 2021. To achieve this, the research follows the qualitative approach, using the deductive method, with bibliographic and documentary support.

**Keywords:** Characterization. Coping. Ordinance no. 671/MTP, of 11/08/2021. Slave Labor.





# BOAS PRÁTICAS

**ANO 8 - 2024**

# CAMPANHA NACIONAL PELO TRABALHO DOMÉSTICO DECENTE

**Dercylete Lisboa Loureiro<sup>1</sup>**

**Marina Cunha Sampaio<sup>2</sup>**

**Sumário:** 1.Introdução 2. Condições atuais do trabalho doméstico no Brasil e a Inspeção do Trabalho 3. Implementação da fiscalização do trabalho doméstico na SIT 4. Planejamento 5. Objetivos 6. Estrutura 6.1 Diálogo Social 6.2 Ações informativas e de conscientização social 6.3 Fiscalização 6.3.1 Operativo Nacional de Fiscalização Indireta do Trabalho Doméstico 6.3.2 Operativo Nacional de Fiscalização Direta do Trabalho Doméstico 7. Resultados 8. Considerações finais.

## RESUMO

A inspeção do trabalho é política pública inafastável para a efetivação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho, tendo em vista o seu status constitucional (artigo 21, XXIV da Constituição Federal). Não obstante, apenas em 2022 – 9 (nove) anos após a promulgação da Emenda Constitucional nº 72, que estendeu aos trabalhadores domésticos direitos fundamentais já reconhecidos para outras categorias, a Secretaria de Inspeção do Trabalho implementou a fiscalização do Trabalho Doméstico como atividade nacional. Essa inspeção ocorreu no bojo da Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente, a partir da criação da Coordenação Nacional de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades - CONAIGUALDADE. A Campanha foi uma iniciativa inédita na Inspeção do Trabalho brasileira e estruturou-se em 3

---

<sup>1</sup> Auditora Fiscal do Trabalho desde 1999. Professora de cursos de graduação e pós graduação desde 2002. Mestre em Direito pela Universidade Gama Filho (2003). Especialista em Direito do Trabalho, Previdenciário (2001) e Tributário (1995). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em Direito do Trabalho, Administrativo, atuando principalmente nos seguintes temas: Responsabilidade Civil em caso de acidente de trabalho, Direito do Trabalho e Terceirização, Direito Antidiscriminatório e relações de trabalho.

<sup>2</sup> Auditora-Fiscal do Trabalho - SIT/MTE desde 2011, tendo conduzido ações fiscais de erradicação do trabalho em condições análogas à escravidão nos segmentos dos trabalhos rural, têxtil, sexual e doméstico. Atuou, entre 2021 e 2023, como coordenadora nacional de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho e Fiscalização do Trabalho Doméstico. Atuou como coordenadora de Combate ao Trabalho Escravo no MDHC em 2024. Tem especialização em Direito e Processo do Trabalho pela Anhanguera-Uniderp. É formada em Ciências Jurídicas e Sociais pela Faculdade de Direito da PUC-Campinas e em Ciências Sociais pelo Instituto de Filosofia e Ciências Humanas (IFCH) da Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). É mestrandia em Ciências Políticas na UNICAMP, na temática de trabalho escravizado, gênero e raça. É co-fundadora e diretora de Políticas Públicas do Instituto Trabalho Digno/ITD. Integra o Grupo de Trabalho "Mundos do Trabalho", do Centro de Estudos Sindicais e Economia do Trabalho - CESIT/ Instituto de Economia da UNICAMP.



(três) eixos: 1) diálogo social; 2) informação e sensibilização; e 3) fiscalização. O primeiro corresponde à consulta e escuta ativa das reivindicações dos representantes das trabalhadoras e empregadores domésticos, troca de informações e apresentação das iniciativas institucionais; o segundo se refere a ações de informação e esclarecimento para o público em geral, inclusive Auditores-Fiscais do Trabalho – AFT, e o terceiro, à inspeção do trabalho no âmbito doméstico. Os desafios da fiscalização do trabalho doméstico no contexto da Campanha Nacional e os resultados obtidos nos anos de 2022 e 2023 serão expostos neste texto.

**Palavras-chave:** Fiscalização do Trabalho. Trabalho Doméstico. Trabalho Decente. Discriminação.

## 1 INTRODUÇÃO

A luta por direitos e melhores condições de trabalho nos serviços domésticos e de cuidados remunerados é histórica. Excluída expressamente da Consolidação das Leis do Trabalho (1943), a atividade foi experimentar avanços legislativos substanciais apenas em 2013, quando da aprovação da Emenda Constitucional nº 72, a despeito de, desde 1972, a anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social, bem como os direitos decorrentes da condição de segurado obrigatório da Previdência Social, estarem assegurados por meio da Lei nº 5859. A regulamentação da Emenda que ficou popularmente conhecida como PEC das domésticas só foi concretizada em 2015, com a promulgação da Lei Complementar nº 150.

A evolução relativa às condições de trabalho veio ainda mais tarde: somente em fevereiro de 2022, nove anos depois da promulgação da Emenda Constitucional nº 72/2013, houve a implementação da política pública de fiscalização do trabalho doméstico, por meio da efetivação daquele que viria a ser o primeiro projeto<sup>3</sup> de iniciativa e abrangência nacional no enfrentamento à temática do Trabalho Doméstico: a Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente.

A atividade foi desenvolvida no âmbito da então Subsecretaria de Inspeção do Trabalho pela Coordenação Nacional de Combate à Discriminação e Promoção da

---

<sup>3</sup> De acordo com a Portaria nº 547, de 22/10/2021, art 3º, III, projeto é o esforço temporário empreendido para obter resultados exclusivos, contribuir para o alcance de objetivos estratégicos ou proporcionar saltos qualitativos em determinado processo de trabalho.



Igualdade de Oportunidades no Trabalho – CONAIGUALDADE<sup>4</sup>, vinculada à Divisão de Fiscalização do Trabalho Infantil e Igualdade de Oportunidades – DTIOP e subordinada à Coordenação-Geral de Fiscalização do Trabalho - CGFIT<sup>5</sup>.

O presente artigo de boas práticas tem o objetivo de apresentar a Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente como uma iniciativa necessária e indispensável da Inspeção do Trabalho para o cumprimento de seu papel institucional de proteção de todos os trabalhadores e trabalhadoras, independentemente da atividade econômica na qual estejam inseridos/as. Para tanto, será desenvolvida uma breve contextualização histórica do trabalho doméstico no Brasil, seguida do detalhamento das diversas fases da Campanha, da apresentação dos diversos instrumentos utilizados e da discussão dos resultados obtidos nos anos de 2022 e 2023.

## **2 CONDIÇÕES ATUAIS DO TRABALHO DOMÉSTICO NO BRASIL E A INSPEÇÃO DO TRABALHO**

De acordo com a legislação brasileira (Lei Complementar 150/2015), o serviço doméstico envolve diversas atividades, como as desempenhadas por caseiros, faxineiras, cozinheiras, motoristas, jardineiros, cuidadores de crianças, de idosos, de pessoas com deficiências, entre outros, desde que realizadas em âmbito residencial para pessoa ou família, sem finalidade lucrativa. Esse trabalho é desenvolvido em sua imensa maioria por mulheres negras.

Em 2022, das 5,8 milhões de pessoas empregadas em serviços domésticos remunerados, 91,4% eram mulheres, das quais 67,3% eram negras. Essas 5,8 milhões de pessoas representavam quase 6% da população ocupada do país (IBGE, 2022).

---

<sup>4</sup> A Coordenação Nacional de Combate à Discriminação e Promoção da Igualdade de Oportunidades no Trabalho – CONAIGUALDADE foi criada em outubro de 2021. A partir de 2024 passou a ser denominada Coordenação Nacional de Combate à Discriminação, ao Assédio e à Violência e Promoção de Igualdade de Oportunidades no Trabalho.

<sup>5</sup> A estrutura atual da Secretaria de Inspeção do Trabalho não contempla mais a DTIOP, estando a CONAIGUALDADE diretamente vinculada à Coordenação-Geral de Fiscalização e Promoção do Trabalho Decente – CGFIT.



Em 2018, quase 80% das mulheres declararam trabalhar em serviços gerais, 10% nos cuidados de crianças, 9% nos cuidados pessoais e 2% como cozinheiras. Já 58% dos homens estavam em atividades externas como jardineiros e motoristas. Portanto, percebe-se a divisão sexual do trabalho também do ponto de vista espacial no trabalho doméstico, uma vez que, independentemente da raça/ etnia, praticamente 100% das mulheres se concentravam em serviços internos do ambiente doméstico (esfera privada), ao passo que quase 60% dos homens estavam em serviços externos (esfera pública) (IPEA, 2019).

O trabalho doméstico remunerado é uma das atividades em que se verifica o cruzamento entre as opressões relativas a gênero, raça e classe, eis que é predominantemente feminino, negro, apresenta altos índices de informalidade, baixos rendimentos e exposição a violências morais e sexuais.

A expressão mais aviltante dessa relação racista e servil é a submissão, no século XXI, de trabalhadoras domésticas a condições análogas às de escravizadas, sem direito a descansos e férias, com retenção de salários, vivendo e trabalhando em condições degradantes e insalubres, sem acesso à alimentação adequada, com restrição da liberdade de ir e vir e de como dispor de seu tempo.

A partir de 2020, a categoria das trabalhadoras domésticas foi duramente afetada pela crise sanitária decorrente da pandemia da COVID-19, pela crise econômica nacional e pela ausência de políticas públicas de amparo e manutenção das trabalhadoras que ficaram desempregadas naquele momento. Além da redução significativa nos postos de trabalho, houve aumento do índice de informalidade, redução na cobertura previdenciária e queda na média nacional de rendimentos.

Devido à predominância da população feminina negra e periférica na ocupação, é certo dizer que os indicadores referentes ao trabalho doméstico apontam a acentuação do empobrecimento e aumento da vulnerabilidade social das mulheres negras das periferias do Brasil a partir de 2020.

No âmbito da Inspeção do Trabalho, não são raras as denúncias de precariedade do trabalho doméstico, descumprimento da legislação trabalhista e previdenciária, ocorrência de acidentes, assédio moral e sexual e invisibilidade das trabalhadoras domésticas no que se refere às políticas públicas de desenvolvimento e promoção do trabalho digno. Ainda, tem sido cada vez mais frequente o

recebimento de denúncias relatando a submissão das trabalhadoras domésticas a condições análogas às de escravizados.

Não obstante isso, não há registro de que tenham sido realizadas ações fiscais ordinárias no período anterior à promulgação da LC nº 150/2015, muito provavelmente porque, a despeito da vigência da Lei nº 5.859/1972, não havia norma que permitisse a criação de ementa para capitulação e lavratura de autos de infração com a correspondente imposição de multa caso fossem encontradas irregularidades na relação de trabalho. A circunstância sinalizava a omissão tanto do Poder Legislativo quanto do Executivo na criação de instrumentos normativos que viabilizassem a punição de empregadores em caso de violação dos poucos direitos já assegurados para as trabalhadoras domésticas, como anotação da carteira de trabalho e férias anuais remuneradas.

Além disso, de acordo com o Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, o primeiro resgate de trabalhadora doméstica em condições análogas às de escravizadas ocorreu em 2017, na cidade de Rubim, em Minas Gerais (SIT, 2024). Isso ocorreu 22 (vinte e dois) anos após a criação do Grupo Especial de Fiscalização Móvel de Combate ao Trabalho Escravo, 29 (vinte e nove) anos após a promulgação da Constituição Cidadã de 1988 e dois anos após a vigência da LC nº 150, que garantiu à categoria salário-mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado preferencialmente aos domingos, licença-maternidade e aviso prévio, além de férias anuais.

Como se pode perceber, a Inspeção do Trabalho demorou muito para atender minimamente à sua missão institucional com a categoria. Iniciativas pontuais, entretanto, não podem ser esquecidas, como o trabalho pioneiro realizado na Superintendência Regional do Trabalho em Pernambuco em fevereiro de 2014, em que houve importante articulação com outros órgãos. O resultado foi a criação do Grupo Interinstitucional de Promoção do Trabalho Doméstico Decente, do qual participaram Ministério Público do Trabalho, Instituto Nacional do Seguro Social – INSS, Secretarias da Mulher de Pernambuco e de Recife, Associação das Donas de Casa, Sindicato das Trabalhadoras e das Empregadoras Domésticas de Pernambuco e entidades como a Articulação Nacional das Mulheres Negras e SOS Corpo. Seminários sobre trabalho infantil doméstico e em comemoração ao dia Nacional da

Trabalhadora Doméstica, bem como o atendimento especial para empregadores domésticos, denominado “Escolinha do E-Social”, marcaram esse período. Em 2016, foram implementadas as primeiras ações de fiscalização do trabalho doméstico na modalidade indireta, tendo à frente as Auditoras-Fiscais do Trabalho Alcedina Maria Barroso Leal e Felícia Barbosa Ferreira de Mendonça.

### **3 IMPLEMENTAÇÃO DA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO DOMÉSTICO NA SECRETARIA DE INPEÇÃO DO TRABALHO - SIT**

A fiscalização do trabalho doméstico foi estabelecida como atividade nacional pela primeira vez na história da Inspeção do Trabalho a partir de sua inclusão, em dezembro de 2021, nas Diretrizes para o Planejamento da Inspeção do Trabalho em 2022. No ano de 2022, as diretrizes para o ano de 2023 mantiveram-se iguais, sob a mesma justificativa:

Na Inspeção do Trabalho, não são raras as denúncias da precariedade do Trabalho Doméstico, descumprimento da legislação trabalhista e previdenciária e ocorrência de acidentes de trabalho, assédio moral e sexual. As legislações nacional e internacional amparam a atuação da Fiscalização nessa temática, a saber: Constituição Federal/1988, Lei Complementar nº 150/2015, Decreto nº 4.552/2002 e Convenção 189 sobre o trabalho decente para as trabalhadoras e trabalhadores domésticos da OIT (SIT, 2021, p. 135).

A atribuição da Inspeção do Trabalho para fiscalização do trabalho doméstico só se tornou inequívoca a partir da edição da Lei Complementar nº 150/2015. Isso porque, ao alterar a Lei 10.593/2002, estabeleceu no artigo 11-A a verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico no âmbito do domicílio do empregador<sup>6</sup>.

Anteriormente, a participação estatal na relação de trabalho doméstico tinha caráter de salvaguarda do contratante e não propriamente de proteção às trabalhadoras, conforme se observa pelo teor do Decreto nº 16.107/1923 e da Lei nº 5.859/72. Essa última atribuiu ao trabalho doméstico a estrutura jurídica empregado x empregador, porém previa atestado de boa conduta da trabalhadora como requisito para admissão.

---

<sup>6</sup> A Instrução Normativa MTP nº 2/2021 detalhou os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho na fiscalização das normas de proteção ao trabalho doméstico.

O Decreto-lei nº 3.078/1941 dispunha sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Essa norma tinha um viés eminentemente de natureza civil, já que estabelecida em um contexto de contrato de locação. Determinava como requisito formal a expedição de carteira profissional, cuja emissão dependia de atestado de boa conduta, passado por autoridade policial e de atestados de vacina e de saúde, fornecidos por autoridades sanitárias federais, estaduais ou municipais e, onde não houvesse, por qualquer médico (artigo 2º, § 1º).

A referida norma previa, também, a possibilidade de reclamação ao Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, em caso de não pagamento de salários (artigo 3º, § 3º), cabendo, portanto, às autoridades daquele Órgão a fiscalização da execução das regras estabelecidas pelo decreto. Entretanto, entende-se que esse decreto não produzira efeitos em razão da falta de regulamentação (LOUREIRO; PEREIRA, 2022, p. 170).

Anos depois, já em 2022, a fiscalização na referida atividade econômica foi alocada sob a Atividade de Combate à Discriminação e Promoção de Igualdade de Oportunidades no Trabalho, também implementada de forma inédita pela Inspeção do Trabalho. Justificou-se a referida alocação com os seguintes argumentos (SIT, 2022, p 134):

Por compreender que a própria escolha das atividades a serem fiscalizadas contribui para a redução da discriminação entre grupos sociais, a par das ações de combate à discriminação lato sensu, serão conduzidas ações fiscais no segmento do Trabalho Doméstico. A escolha da atividade justifica-se pela predominância do trabalho feminino, negro e precário, sendo estruturalmente discriminado socialmente.

A então Subsecretaria de Inspeção do Trabalho determinou a centralização do projeto pela CONAIGUALDADE, a qual foi responsável por estruturar a atuação da Inspeção do Trabalho em face do tema, planejando e executando as atividades de fiscalização em nível nacional com o apoio das unidades descentralizadas, por meio da disponibilização de Auditores-Fiscais do Trabalho. A implementação da atividade pelas Unidades Regionais foi estabelecida como facultativa.

Já no primeiro ano de implementação nacional da Fiscalização do Trabalho Doméstico, cinco unidades regionais instituíram formalmente o projeto, integrando-o à agenda de atividades locais, com o estabelecimento de metas a serem cumpridas

ao longo de 2022. Essas unidades foram as Superintendências Regionais da Bahia, Distrito Federal, Minas Gerais, Paraíba e Pernambuco. Todas as Auditoras-Fiscais do Trabalho que se dispuseram a coordenar e integrar regionalmente o projeto eram mulheres, com exceção da Paraíba. No ano de 2023, houve a adesão de mais duas unidades regionais, quais sejam, Amazonas e São Paulo, essa sob a coordenação de uma Auditora-Fiscal do Trabalho.

Para além das articulações internas entre as chefias da SIT, essenciais para a viabilização de qualquer iniciativa, dois fatores contribuíram decisivamente para o estabelecimento da atividade de Fiscalização do Trabalho Doméstico em nível nacional: a fundação do Coletivo Trabalho por Elas<sup>7</sup>, em que se discutiu esse tema em diversas reuniões, inclusive com a participação de representante sindical, e o desenvolvimento do Curso Ações da Fiscalização do Trabalho no Trabalho Doméstico pela Escola Nacional de Inspeção do Trabalho – ENIT e integrantes do Coletivo. Ambos impulsionaram a reflexão coletiva e a percepção acerca da necessidade urgente do seu enfrentamento pelo Órgão.

### 3.1 PLANEJAMENTO

O planejamento da Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente 2022 foi iniciado em setembro de 2021, a partir da elaboração do Projeto Técnico pela CONAIGUALDADE e sua aprovação pelos Auditores-Fiscais do Trabalho nas funções de chefe da DTIOP, coordenador-geral de fiscalização do trabalho e subsecretário da Inspeção do Trabalho. Ela foi incluída no documento Diretrizes para o Planejamento da Inspeção do Trabalho 2022, tendo sido repetido no ano de 2023 (SIT, 2022, p 138).

As atividades de planejamento envolveram estudo da temática, diálogo com sindicatos das trabalhadoras domésticas e pesquisas de informações referentes a empregadores e empregadas domésticas nos bancos de dados e sistemas informatizados à disposição da Inspeção do Trabalho. O objetivo era verificar qual

---

<sup>7</sup> O Coletivo Trabalho por Elas é um coletivo feminista, composto por Auditoras-Fiscais do Trabalho de todo o Brasil. Ele foi fundado em julho de 2020, a partir da *Live Mulheres no Trabalho*, transmitida pelo canal AFT TV no YouTube (<https://www.youtube.com/watch?v=05IXruEaMjs>).

seria a melhor abordagem para essa primeira aproximação do Estado, no legítimo exercício do poder de polícia, junto aos empregadores domésticos, visando à efetivação da proteção das trabalhadoras.

O diálogo social com representantes das trabalhadoras domésticas ocorreu em novembro de 2021 e contou com a presença da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas - FENATRAD; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Franca; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Rio de Janeiro; Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Acre; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Nova Iguaçu; Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Pelotas, além de Auditoras-Fiscais do Trabalho da Bahia, Minas Gerais, Pernambuco, Rio de Janeiro, Rio Grande do Sul e São Paulo.

Diante do ineditismo da iniciativa - que atrairia tanto entusiasmo quanto estranhamento social, haja vista o trabalho doméstico ser uma atividade extremamente estigmatizada, caracterizada por discriminações, abusos e baixa proteção social -, optou-se por abordar o tema de forma a privilegiar as iniciativas de sensibilização, informação e orientação com a sociedade em geral e com o próprio corpo fiscal, composto por muitos empregadores domésticos.

Assim, determinou-se que a Campanha se organizaria a partir dos eixos *Diálogo Social, Informação e Fiscalização*, e que o público-alvo seria formado por trabalhadoras e empregadores domésticos, representantes das trabalhadoras e empregadores domésticos, crianças e público em geral. Quanto ao tempo, após ajustes demandados pela organização dos trabalhos, estipulou-se que seria desenvolvida ao longo do ano 2022.

Pela mesma razão, elegeu-se a modalidade indireta de fiscalização, dado que, naquele momento, parte do corpo fiscal duvidava da necessidade de ações nesse segmento econômico e questionava sua priorização. Foi nesse contexto de tensões que, em 2022, a Inspeção do Trabalho se fez presente nas residências dos empregadores, ambiente de trabalho das trabalhadoras domésticas, por meio de notificações que deram início a ações fiscais na modalidade indireta, a qual consiste em notificação dos empregadores para apresentação de documentos referentes à relação de trabalho.

No ano de 2023, a resistência interna foi visivelmente minimizada, principalmente em razão da disseminação do assunto dentro da Inspeção do Trabalho por meio de palestras, rodas de conversas, reuniões etc., o que permitiu a introdução da metodologia de fiscalização do trabalho doméstico na modalidade direta.

Com base nas experiências pioneiras ocorridas nos estados da Bahia e Paraíba ao longo do ano de 2022, desenvolveu-se um documento-base que foi apresentado a todos os Chefes de Fiscalização das 27 Superintendências Regionais, contendo os procedimentos da ação. Em reuniões realizadas individualmente com cada Chefe, foram feitos os convites para a participação no Operativo que seria realizado, preferencialmente, na semana do dia 27 de abril, quando se comemora o Dia Nacional das Trabalhadoras Domésticas.

### 3.2 OBJETIVOS

O objetivo primeiro da Campanha foi promover o trabalho doméstico decente no país. Buscou-se fomentar o cumprimento da legislação aplicável a essa atividade pelos empregadores domésticos, inclusive quanto à saúde e segurança do trabalhador e aos normativos que coíbem a discriminação, o assédio e a violência no mundo do trabalho.

Mais especificamente, buscou-se valorizar o trabalho e as trabalhadoras domésticas, demanda apresentada pela Federação e Sindicatos das Trabalhadoras Domésticas no Diálogo Social em novembro de 2021, desinvisibilizá-las e trazê-las para o debate público e institucional. A ideia foi levar a toda a sociedade informações sobre a legislação aplicável ao trabalho doméstico, apresentando à população a importância e a necessidade do cumprimento da legislação trabalhista, estimulando a realização de denúncias acerca de irregularidades e prevenindo situações de exploração e discriminação.

Diante das diversas formas de exploração do trabalho doméstico, procurou-se abordar as temáticas do trabalho infantil, trabalho em condições análogas às de escravizados, assédio, violência e discriminação, informando sobre os elementos caracterizadores e os canais de denúncia, especialmente visando reduzir o alto índice



de informalidade, que atinge mais de 70% da categoria (DIEESE, 2023). Foi dada ênfase à defesa dos direitos humanos fundamentais trabalhistas, além dos direitos fundamentais das crianças e dos adolescentes, apontando para os malefícios do trabalho infantil doméstico e sua relação com o trabalho escravo nesse segmento econômico.

### 3.3 ESTRUTURA

A Campanha organizou-se a partir de 3 (três) eixos: 1) Diálogo Social, 2) Ações Informativas e de Conscientização Social e 3) Fiscalização.

#### 3.3.1 Diálogo social

As ações de diálogo social envolvem a realização de articulação, conversa e escuta, com diferentes atores, em nível nacional e regional, como os sindicatos das trabalhadoras domésticas e as representações dos empregadores domésticos. Elas têm o objetivo de abrir um canal de diálogo para trocas de informações, bem como apresentar a Campanha e engajá-los na iniciativa.

A primeira ação foi desenvolvida com os sindicatos das trabalhadoras domésticas ainda na fase de planejamento. Foi criado grupo de *WhatsApp* com diversas representantes sindicais do país, visando ao estreitamento das relações e a abertura de canal direto para trocas de informações e recebimentos de denúncias.

Em seguida, houve o chamamento de representantes dos empregadores domésticos para reunião via plataforma *Teams*, que seria realizada em fevereiro de 2022. No entanto, não houve qualquer resposta por parte deles a despeito de ter sido feito contato telefônico prévio com alguns, a exemplo do Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo.

Os sindicatos convidados foram: SEDESP – Sindicato dos Empregadores Domésticos do Estado de São Paulo, SEDCAR – Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região, SEDOPE – Sindicato dos Empregadores

Domésticos de Pernambuco, SINEED/RJ – Sindicato Estadual dos Empregadores Domésticos do Rio De Janeiro, Sindicato Patronal dos Empregadores de Empregadas Domésticas do Estado De Minas Gerais, SEDEP – Sindicato dos Empregadores Domésticos do Paraná, Sindicato dos Empregadores Domésticos de Brasília e Sindicato dos Empregadores Domésticos de Porto Alegre.

A terceira ação de diálogo social foi realizada com os sindicatos dos condomínios em junho de 2022. A escolha desses atores aconteceu pela percepção das Auditoras-Fiscais que atuam no Projeto de Fiscalização do Trabalho Doméstico no país e que os condomínios abrigam grande quantidade de trabalhadoras domésticas e, muitas vezes, em situação de discriminação, informalidade e sujeitas a outras irregularidades trabalhistas. Alguns dos resgates de trabalhadoras exploradas em condição análoga às de escravizadas ocorreram, inclusive, em condomínios, segundo dados da Divisão para Erradicação do Trabalho Análogo ao de Escravos – DETRAE.

Assim, o objetivo do diálogo foi sensibilizar para a potencial existência de discriminação contra trabalhadoras domésticas nos regimentos internos, convenções e áreas públicas dos condomínios, bem como informar sobre a legislação trabalhista que rege a atividade e sobre a Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente, promovida pela Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. Também foram ouvidas as considerações dos participantes quanto à temática e travados compromissos verbais de cooperação e orientação dos sindicatos junto à categoria. Na oportunidade, foi disponibilizado material da Campanha, como cartaz informativo para afixação nos condomínios.

Os sindicatos contactados foram: Sindicatos dos Condomínios e Imobiliárias - SECOVI (PR) - Sindicato da Habitação e Condomínios do Paraná, SECOVI NORTE (SC) - Sindicato da Habitação e Condomínios de Santa Catarina, SECOVI (PB) - Sindicato da Habitação e Condomínios da Paraíba, SECOVI GO, SECOVI DF, SECOVI PE, SECOVI RS, SECOVI RJ, SECOVI RR, SECOVI SC; SIPCES - Sindicato Patronal de Condomínios do Espírito Santo; SINDCOND (SP) - Sindicato Dos Condomínios do Estado de São Paulo - SINDCOND SP e SINDCONPARA - Sindicato Dos Condomínios do Pará.



Compareceram ao esse diálogo o SINDCOND (SP) - Sindicato dos Condomínios do Estado de São Paulo, SECOVI (PR) - Sindicato da Habitação e Condomínios do Paraná, SECOVI (PB) - Sindicato da Habitação e Condomínios da Paraíba, SECOVI NORTE (SC) - Sindicato da Habitação e Condomínios de Santa Catarina e SIPCES - Sindicato Patronal de Condomínios do Espírito Santo.

A quarta ação ocorreu de forma conjunta com os sindicatos das trabalhadoras domésticas e foi realizada também em junho de 2022. Foram convidados os sindicatos de todo o Brasil. Compareceram as representantes sindicais Maria Izabel Monteiro – RJ, Aparecida Marcondes - Campinas/SP, Maria Isabel Castro – MA, Diseleidia - ES, Leandra - Chapecó/SC, Olendina Nunes – AP, Quitéria da Silva Santos – SE, Chirlene dos Santos Brito – PB, bem como as Auditoras-Fiscais do Trabalho Cynthia Saldanha (SRT/MG), Dercylete Lisboa (GRT/Petrópolis), Hilana Pereira (GRT/ Santo André), Jamile Virginio (SIT), José Carlos Fontes (SIT), Juliana Marcondes (SRT/MG), Marina Sampaio (SIT), Rosane Rodrigues (SRT/RJ) e Teresinha Lisieux (SRT/PE).

As reuniões de diálogo social se mostraram bastante positivas ao capilarizar, promover e divulgar as ações da Inspeção do Trabalho em matéria de trabalho doméstico, reforçando a diretriz da CONAIGUALDADE de que a construção de entendimentos comuns entre os agentes sociais que compõem as relações no mundo do trabalho contribui para o desenvolvimento social.

Em 2023, as reuniões foram mantidas, tendo sido realizadas 2 (duas) ações de diálogo social com as representantes das trabalhadoras domésticas e inclusão de duas novas entidades: Sindicato das Trabalhadoras Domésticas da Paraíba e Sindicato das Trabalhadoras Domésticas de Catanduva/SP. Apesar dos convites à categoria patronal das trabalhadoras domésticas e aos representantes dos condomínios, não houve qualquer resposta.

### **3.3.2 Ações informativas e de conscientização social**

Na fase de planejamento da Campanha, foi identificada a necessidade de sensibilização, informação e conscientização social – tanto do público externo quanto do próprio corpo fiscal. Essa necessidade se justificou pelo ineditismo de debate e fiscalizações na temática do trabalho doméstico em âmbito nacional, o que poderia



gerar insegurança e estranhamento dos Auditores-Fiscais do Trabalho, de um lado, e pela consideração desse trabalho como um trabalho menor, menos passível de direitos e, portanto, sujeito à hesitação e relutância dos empregadores e sociedade em geral, de outro lado.

A despeito do reconhecido estranhamento dentro da categoria da Auditoria-Fiscal do Trabalho, é importante registrar o engajamento de parte dela, observado nos debates desenvolvidos no Grupo Nacional de Trabalho Doméstico, criado em agosto de 2021, por meio do *whatsapp*, composto majoritariamente por Auditoras-Fiscais dedicadas à construção e efetivação das novas metodologias e estratégias.

A fim de iniciar a abordagem do assunto interna e externamente, foram programadas diversas atividades: 1) *Live* 'Perguntas e Respostas sobre Trabalho Doméstico', destinada a empregadores domésticos, contadores e representantes sindicais (ENIT, 2022 1); 2) *Lives* de lançamento da Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente em comemoração ao Dia Nacional da Trabalhadora Doméstica (27/04/2022), com a participação da Organização Internacional do Trabalho – OIT (ENIT, 2022 2); 3) Divulgação da Campanha no eSocial; 4) Lançamento de curso sobre Trabalho Doméstico para Público Externo; 5) Lançamento de cartilha elucidativa sobre Trabalho Doméstico Decente, publicada na página da Inspeção do Trabalho; 6) Lançamento de cartaz sobre Trabalho Doméstico Decente; 7) Atualização do Manual sobre Trabalho Doméstico (a ser publicado); 8) Rodas de Conversa sobre Trabalho Doméstico com AFT.

As Rodas de Conversa foram desenvolvidas nas seguintes regionais do país: Distrito Federal, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Pernambuco, Rio de Janeiro e São Paulo, contando com a participação de dezenas de Auditores-Fiscais do Trabalho. Em alguns estados, os servidores administrativos também foram convidados e participaram da iniciativa, ouvindo e expondo suas opiniões e vivências sobre o assunto.

Em 2023, destacaram-se a *live* 'A Inspeção do Trabalho Pelo Trabalho Doméstico Decente' (ENIT, 2023) com a participação da representante da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas - FENATRAD, Sra. Luiza Batista, e da Deputada Federal Benedita da Silva, duas figuras icônicas na busca e concretização do trabalho decente para a categoria, por meio do reconhecimento legislativo e da

participação da CONAIGUALDADE, representada pela Coordenadora da atividade<sup>8</sup>, no seminário “O Brasil na luta contra o trabalho escravo doméstico: despertar para enfrentar”, iniciativa da Comissão Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo – CONATRAE (CONATRAE) (MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS, 2023).

## **4 FISCALIZAÇÃO**

### **4.1 OPERATIVO NACIONAL DE FISCALIZAÇÃO INDIRETA DO TRABALHO DOMÉSTICO**

O ineditismo da fiscalização do trabalho doméstico como diretriz nacional demandou a construção de metodologias e estratégias específicas para atender às características peculiares dessa atividade, como o seu exercício em âmbito residencial que, para muitos, aparece como um obstáculo quase insuperável. Apesar de fundamentos robustos que levam à convicção em sentido contrário (LOUREIRO; PEREIRA, 2022 e VIRGINIO, 2022), entendeu-se conveniente iniciar essa nova práxis por meio de ações na modalidade indireta.

Como parte da Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente, foi implementado em 2022 o Operativo Nacional de Fiscalização Indireta do Trabalho Doméstico, iniciativa condizente com as atribuições e competências da Inspeção do Trabalho e conforme as diretrizes da Organização Internacional do Trabalho para a promoção do trabalho digno.

A ação consistiu na emissão de cerca de 5.500 (cinco mil e quinhentas) notificações eletrônicas (via e-mail) para empregadores domésticos. Os objetivos foram promover a chegada massiva da Inspeção do Trabalho nos lares dos empregadores domésticos de todo o Brasil, orientá-los quanto à legislação trabalhista aplicável à matéria e verificar a regularidade salarial.

A metodologia foi a extração dos dados de empregadores domésticos a partir do eSocial, tratamento e organização dos dados e seleção dos empregadores. Os

---

<sup>8</sup> De acordo com a Portaria nº 547, de 22/10/2021, art 3º, II, II - atividade é o esforço contínuo empreendido para manter os serviços e os processos de trabalho, com vistas a obter os resultados e as metas previstas no planejamento.



critérios utilizados para a escolha foram maior número de empregados; maior número de outros empregadores no mesmo CEP; apenas uma notificação por CEP (para maior espalhamento espacial da ação fiscal).

A fiscalização teve viés eminentemente orientador. Para tanto, solicitou-se a apresentação de documentos sujeitos à Inspeção do Trabalho, quais sejam, demonstrativos dos valores devidos e recibos de pagamento de salários referentes aos meses de dezembro de 2021 e janeiro de 2022, incluindo a segunda parcela do 13º salário de 2021 e comprovante de depósito dos pagamentos dos salários, em caso de depósito/transferência bancária. Deu-se cumprimento, assim, à primeira visita fiscal, conforme previsto na Lei Complementar nº 150/2015 e Instrução Normativa nº 2/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

As Chefias Regionais de todos os estados foram consultadas acerca da possibilidade ou não da participação de Auditores-Fiscais do Trabalho no operativo nacional, resultando na atuação de cerca de 67 (sessenta e sete) Auditores-Fiscais do Trabalho, de 17 (dezesete) estados (AC, AP, BA, DF, MA, MG, MT, PA, PB, PE, PR, RJ, RO, RS, SE, SP e TO).

A iniciativa demandou expressivo esforço de articulação com o corpo fiscal, tanto com relação às instâncias superiores quanto com as chefias e Auditores-Fiscais do Trabalho das Unidades Organizacionais – UORGs descentralizadas, haja vista a ausência de previsão dos resultados do Operativo nas metas das regionais que não tinham o projeto em seu planejamento.

## 4.2 OPERATIVO NACIONAL DE FISCALIZAÇÃO DIRETA DO TRABALHO DOMÉSTICO

As ações de fiscalização direta do trabalho doméstico iniciaram ainda no ano de 2022, na forma de projeto piloto realizado nos Estados da Bahia e da Paraíba, principalmente em condomínios residenciais verticais e horizontais. Essas ações, em conjunto com as experiências de fiscalizações indiretas obtidas no mesmo ano, serviram de base para a estruturação do operativo de fiscalizações diretas em condomínios realizadas no ano de 2023. Foi possível desenvolver uma metodologia



que superou o “fantasma” da inviolabilidade de domicílio por meio da presença fiscal em condomínios, verticais ou horizontais, viabilizando-se a realização do Operativo em 2023, como desdobramento da previsão constante das Diretrizes para o Planejamento da Inspeção do Trabalho 2023 (SIT, 2022, p. 139).

O conhecimento adquirido nas ações-piloto possibilitou a elaboração de um documento de referência, contendo orientações para programação da ação e inserção de ordens de serviço no Sistema Web da Inspeção do Trabalho - SFITWEB, com a indicação de ementas sugeridas, passando pela base normativa, procedimentos de fiscalização para situações como identificação de trabalho infantil doméstico e em condições análogas às de escravizados, protocolos de segurança, bem como a disponibilização de modelos de notificação e de termo de autorização de entrada.

Foram realizadas reuniões com cada uma das Chefias das 27 (vinte e sete) Unidades da Federação cujas regionais, após a apresentação do formato do operativo, foram convidadas a participar da iniciativa. Independentemente da participação efetiva no operativo, o contato com as Chefias regionais permitiu que cada uma delas fosse instada a refletir sobre como estava o enfrentamento da temática localmente, além de haver sido introduzida uma possibilidade de atuação.

Todo o procedimento do Operativo 2023 foi apresentado em reunião técnica com a participação simultânea de 124 (cento e vinte e quatro) Auditores/as-Fiscais do Trabalho, oportunidade em que foram apresentadas as experiências-paradigma da SRTE/PB, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho Nei Alexandre de Brito Costa, e da SRTE/BA, pelas Auditoras-Fiscais do Trabalho Liane Durão de Carvalho Gomes e Tatiana Fernandes Rocha Lima. Essa reunião técnica preparatória foi gravada e seu conteúdo foi adaptado e disponibilizado pela Escola Nacional da Inspeção do Trabalho – ENIT, criando-se mais um instrumento de formação e capacitação para todo o corpo fiscal.

A orientação geral foi de que as ações fiscais fossem conduzidas por equipes com, no mínimo, 2 (dois) AFT, os quais deveriam dirigir-se aos condomínios selecionados, preferencialmente no turno da manhã, a partir das 6h, horário identificado como da chegada das trabalhadoras aos locais de trabalho. O período escolhido para realização das ações foi o da semana do dia 24 de abril, pelo fato de

O Dia Nacional da Trabalhadora Doméstica ser celebrado no dia 27 do mesmo mês. Em razão de circunstâncias locais, 18 (dezoito) superintendências realizaram as ações entre os meses de abril e maio.

## 5 RESULTADOS

O principal resultado obtido a partir da implementação da Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente foi dar início à efetivação da determinação contida na Convenção nº 189 da OIT, que afirma que os países-membros devem estabelecer mecanismos de queixa e meios eficazes e acessíveis para assegurar o cumprimento da legislação nacional relativa à proteção dos trabalhadores domésticos (artigo 15, b). Esse instrumento prevê, ainda, que devem formular e colocar em prática medidas relativas à Inspeção do Trabalho, à aplicação de normas e sanções, com a devida atenção às características específicas do trabalho doméstico, em conformidade com a legislação nacional (artigo 17).

Relativamente ao eixo concernente ao diálogo social com trabalhadores, empregadores e seus representantes, pode-se indicar notadamente em relação às trabalhadoras domésticas, por meio de suas representações, o resgate da confiança na Inspeção do Trabalho como agente transformador da realidade social. Tal fato pôde ser observado durante a participação da Sra. Luiza Batista, Presidente da FENATRAD, no evento realizado no dia 28/04/2023, veiculado no canal da ENIT no YouTube (A Inspeção do Trabalho pelo Trabalho Doméstico Decente) (ENIT, 2023), sinalizando que a Inspeção do Trabalho estaria no caminho certo e que agora a categoria tem a tranquilidade de saber que a Auditoria está avançando na busca de caminhos para atender suas demandas, citando o exemplo do operativo realizado nos condomínios.

Tanto o operativo de fiscalização indireta de 2022 quanto o de fiscalização direta de 2023 foram estruturados a partir das principais irregularidades apontadas durante os encontros com os sindicatos das trabalhadoras domésticas.

Quanto ao segundo eixo, relativo à informação e sensibilização dos Auditores e Auditoras-Fiscais do Trabalho, pode-se indicar que já houve a participação de 378 (trezentos e setenta e oito) deles, o que corresponde a aproximadamente 20% do



corpo fiscal ativo, nas capacitações promovidas pela ENIT, quais sejam, Seminário sobre Trabalho Doméstico: Boas Práticas da Inspeção do Trabalho e Ações da Inspeção do Trabalho no Âmbito do Trabalho Doméstico – Módulo 1. Em relação ao público externo, os eventos relativos à temática do trabalho doméstico realizados por meio do canal da ENIT no YouTube já contam quase 50.000 (cinquenta mil). Especialmente, esses números demonstram o quanto ainda há que se desenvolver estratégias para alcançar o público-alvo desse eixo, ampliando a participação do corpo de Auditores e o engajamento do público em geral.

As fiscalizações indiretas realizadas no ano de 2022 implicaram 5500 notificações distribuídas por todas as Unidades da Federação. Foram concluídas 3.134, superando a meta de 2.500, tendo alcançado 4.247 trabalhadores, dos quais 890 (26%) eram homens. Foi constatado trabalho infantil doméstico relativamente a 7 trabalhadoras. Neste operativo, as maiores irregularidades encontradas foram:

**Quadro I – Principais irregularidades constatadas**

EMENTA	IRREGULARIDADE	TRABALHADORAS EM SITUAÇÃO IRREGULAR
0019020	Efetuar o pagamento do salário do empregado doméstico, sem a devida formalização do recibo.	242
0019380	Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário de empregado doméstico até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.	164
0019046	Deixar de efetuar, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado doméstico.	91

0019496	Pagar ao empregado doméstico salário inferior ao mínimo vigente.	34
---------	--	----

Fonte: Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.

Elaboração: Própria.

Quanto ao operativo de fiscalização direta, pode-se afirmar que o maior resultado foi a visibilidade dada nos meios de comunicação para o tema do trabalho doméstico e a realização do operativo, tendo havido diversas incursões, seja em nível local ou nacional, por meio das quais Chefiãs, Auditores e Auditoras participantes prestaram esclarecimentos aos veículos de imprensa. No ano de 2023 foram 627 (seiscentas e vinte e sete) fiscalizações diretas realizadas no país, alcançadas 934 trabalhadoras.

## CONCLUSÃO

A dívida do Estado brasileiro para com a categoria das trabalhadoras domésticas tem na Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente o início de uma reparação histórica que, em razão da sobreposição de diversos marcadores sociais, invisibilizou a importância da atividade desempenhada por essas trabalhadoras não só para a sociedade brasileira em geral, mas também para a Inspeção do Trabalho.

O desenvolvimento de metodologias, adaptação de sistemas, capacitação do corpo fiscal e sensibilização da sociedade na qual estão inseridos os Auditores e as Auditoras-Fiscais do Trabalho, são desafios que, desde 2021, vêm sendo enfrentados.

Nesse momento, diversas já são as conquistas, mas muito ainda está por ser construído para a efetivação dos direitos fundamentais trabalhistas. Estes dois anos de campanha são o início de um longo processo de dissolução de barreiras internas e externas na abordagem da temática.

A expectativa é que o enfrentamento sistemático das explorações existentes no segmento do trabalho doméstico pela Inspeção do Trabalho contribua para a



redução dos índices de informalidade, discriminação, assédios e violências no trabalho.

Cabe por fim registrar que, a partir do ano de 2024 a atenção ao trabalho doméstico e o reconhecimento definitivo de sua centralidade nas relações de trabalho no Brasil culminaram na criação da Coordenação Nacional de Fiscalização do Trabalho Doméstico e de Cuidados - CONADOM no âmbito da Secretaria de Inspeção do Trabalho, cuja finalidade é a estruturação da atuação da Inspeção do Trabalho, especialmente no tocante ao planejamento e execução, bem como de apoio às unidades descentralizadas. Sua previsão nas Diretrizes para o Planejamento da Inspeção do Trabalho 2024, como uma atividade, ressalta a sua importância apesar do caráter facultativo para as Unidades Regionais. Entretanto, há de se celebrar as 13 Superintendências que adotaram a atividade, quais sejam: PE, BA, PB, PI, MA, SE, RN, MG, PR, PA, MT, MS, AM.

## REFERÊNCIAS

ÁVILA, Maria Betânia; FERREIRA, Verônica. **Trabalho Doméstico Remunerado: Contradições estruturantes e emergentes nas relações sociais no Brasil.** Psicol. Soc., vol.32, Belo Horizonte, 2020.

ASSUMPÇÃO, Luiz Felipe Monsores de. **O sistema, a história, a política e o futuro da Inspeção do Trabalho no Brasil.** 2018. Tese (Doutorado) - PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM SOCIOLOGIA E DIREITO, Universidade Federal Fluminense, Niterói, 2018.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 172, de 05 de dezembro de 2017.** Aprova os textos da Convenção sobre o Trabalho Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 189) e da Recomendação sobre o Trabalho Doméstico Decente para as Trabalhadoras e os Trabalhadores Domésticos (nº 201), da Organização Internacional do Trabalho. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/2017/decretolegislativo-172-4-dezembro-2017-785852-convencao-154384-pl.html>. Acesso em: 31 mai. 2023.

BRASIL. **Constituição (1988).** Constituição da República Federativa do Brasil, de 05 de outubro de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: 28 mai. 2023.



BRASIL. **Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002.** Aprova o Regulamento da Inspeção do Trabalho. 2002<sup>a</sup>. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/D4552.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/D4552.htm). Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. **Decreto-lei nº 5452, de 1º de maio de 1943.** Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/De15452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De15452.htm). Acesso em: 28 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.088, de 5 de novembro de 2019.** Anexo XV. Convenção Nº 81 da OIT concernente à Inspeção do Trabalho na indústria e no comércio. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo15](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo15). Acesso em: 25 mai. 2023.

BRASIL. **Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002.** 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. 2002b. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/2002/L10593.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/2002/L10593.htm). Acesso em 28 mai. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Previdência. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil.** Disponível em: <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 26 maio 2023.

DIEESE. **Trabalho doméstico no Brasil.** Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2022/trabalhoDomestico.html>. Acesso em: 26 maio 2023.

ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO – ENIT 1. **Trabalho Doméstico: direitos e deveres.** YouTube, 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=fJ5ilZRWxRQ&t=569s>.

ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO – ENIT 2. **Campanha Nacional pelo Trabalho Doméstico Decente.** YouTube, 2022. Disponível em: [https://www.youtube.com/watch?v=fgleaT\\_l2vM](https://www.youtube.com/watch?v=fgleaT_l2vM).

ESCOLA NACIONAL DA INSPEÇÃO DO TRABALHO - ENIT. **A Inspeção do Trabalho Pelo Trabalho Doméstico Decente.** YouTube, 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/live/Uaqzhf5y78w?feature=share>.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **PNAD Contínua -Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/infografico/2023/trabalhoDomestico2023.html>. Acesso em: 28 de abril de 2024.



IPEA – Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. **Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD contínua. 2528 – Texto para discussão.** Brasília: Ipea, novembro de 2019.

LOUREIRO, Dercylete Lisboa; PEREIRA, Hilana Carvalho. A inviolabilidade de domicílio e a fiscalização do trabalho doméstico. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho.** Ano 6 (jan./dez. 2022) –Brasília: ENIT, 2022, p.166-201.

MINISTÉRIO DOS DIREITOS HUMANOS E DA CIDADANIA. **O Brasil na luta contra o trabalho escravo doméstico.** YouTube, 2023. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=5r0Znjqmr8Q>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Trabalho Doméstico. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-domestico/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 30 maio 2023.

SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Perfil dos Auditores-Fiscais do Trabalho.** 2023. Disponível em: <https://paineis.economia.gov.br/webticket/sense/app/986dc59b-28ab-4188-a029-6f9ef297acea/sheet/9ded3ed4-d0b7-43f2-b7ae-88c8ebc0a24c/state/analysis>. Acesso em: 26 maio 2023.

SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **Diretrizes para o Planejamento da Inspeção do Trabalho 2023.** Disponível em: [https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/boletim-semana-sit/boletim-semana-sit/copy8\\_of\\_boletim-14-de-outubro-2022/diretrizes-para-o-planejamento-2023-v-2-071022.pdf](https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/boletim-semana-sit/boletim-semana-sit/copy8_of_boletim-14-de-outubro-2022/diretrizes-para-o-planejamento-2023-v-2-071022.pdf). Acesso em: 31 maio 2023.

TEIXEIRA, Juliana Cristina. **Trabalho doméstico.** São Paulo: Jandaíra, 2021.

VIRGÍNIO, Jamile Freitas. A fiscalização do trabalho escravo doméstico contemporâneo e a inviolabilidade domiciliar: uma análise sob a ótica do poder de polícia administrativa da Inspeção do Trabalho. **Revista da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho.** Ano 6 (jan./dez. 2022) –Brasília: ENIT, 2022, p. 328 -352.

## ABSTRACT

Labor inspection is an indispensable public policy for the enforcement of fundamental principles and rights at work, given its constitutional status (article 21, XXIV of the Federal Constitution). However, only in 2022 – 9 (nine) years after the promulgation of Constitutional Amendment No. 72, which extended to domestic workers fundamental rights already recognized for other categories, the Labor Inspection Secretariat implemented Domestic Work inspection as a national project. This inspection took place within the framework of the National Campaign for Decent Domestic Work, following the creation of the National Coordination to Fight Against



Discrimination and Promote Equal Opportunities - CONAIGUALDADE. The Campaign was an unprecedented initiative in the Brazilian Labor Inspection and was structured around 3 (three) axes: 1) social dialogue; 2) information and awareness; and 3) supervision. The first corresponds to consultation and active listening to the demands of representatives of domestic workers and employers, exchange of information and presentation of institutional initiatives; the second refers to information and clarification actions for the general public, including Labor Inspectors, and the third, to labor inspection in households. The challenges of monitoring domestic work in the context of the National Campaign and the results obtained in 2022 and 2023 will be presented in this article.

**Keywords:** Labor Inspection. Housework. Decent Work. Discrimination.



# OPERAÇÃO IN VINO VERITAS: A ATUAÇÃO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO SETOR VITIVINICULTOR NA SERRA GAÚCHA

Lucilene Pacini<sup>1</sup>

Rafael Zan<sup>2</sup>

## RESUMO

A operação “In Vino Veritas”, planejada e executada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, surgiu em resposta às graves violações de direitos trabalhistas reveladas a partir do resgate de 210 (duzentos e dez) trabalhadores em condições análogas à escravidão no setor vitivinicultor da Serra Gaúcha, no Rio Grande do Sul, no início de 2023. A operação, que foi concebida nas etapas de orientação, notificação indireta para coleta de dados, fiscalizações diretas e divulgação dos dados, e que contou com o apoio de outras instituições, obteve grande êxito na formalização dos vínculos de emprego dos safristas, enfrentamento ao trabalho infantil e à escravidão contemporânea e melhorias no meio ambiente laboral. Nesse trabalho são apresentados detalhadamente cada uma das etapas empreendidas e os resultados obtidos na operação “In Vino Veritas”, incluindo comparativos com anos anteriores, número de trabalhadores alcançados diretamente e indiretamente, número de trabalhadores resgatados da escravidão contemporânea e afastados do trabalho infantil. Busca-se, por fim, demonstrar a aplicabilidade da boa prática desenvolvida, e que a atuação coordenada da fiscalização do trabalho pode transformar significativamente as relações laborais em setores irregulares, promovendo um ambiente justo, digno e seguro para todos os trabalhadores.

**Palavras-chave:** Trabalho escravo; Vitivinicultura; Serra Gaúcha.

---

<sup>1</sup> Auditora-Fiscal do Trabalho. Graduada em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS (2003); especialista em auditoria em saúde e segurança no trabalho pela UFRGS (2013) e em direito do trabalho e direitos humanos pela UFPA (2023).

<sup>2</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho. Graduado em Ciências da Computação pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul – UFRGS (2002).



## 1. INTRODUÇÃO

No início de 2024, a Serra Gaúcha, renomada por sua produção vitivinícola, foi palco da "Operação In Vino Veritas", uma iniciativa planejada e executada pela Auditoria-Fiscal do Trabalho com o objetivo de proteger os direitos dos safristas contratados para a colheita da uva. A operação surge como resposta às graves violações de direitos trabalhistas que culminou no maior resgate de trabalhadores em condições análogas à escravidão no Rio Grande do Sul, ocorrido no município de Bento Gonçalves, no início de 2023.

Esse artigo apresenta os resultados dessa operação, destacando os avanços obtidos em termos de formalização de contratos de trabalho, combate ao trabalho infantil e ao trabalho escravo no setor, melhoria das condições de trabalho e de alojamento fornecidos aos safristas. Busca-se, ainda, apresentar uma análise do fluxo migratório e do perfil da mão de obra sazonal na região. Por fim, também busca-se demonstrar o quanto o trabalho em conjunto com outras instituições e a divulgação à sociedade dos dados da operação colaboraram à amplificação das ações da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Ao analisar os dados coletados, incluindo comparativos com anos anteriores, este estudo demonstra como a atuação coordenada da fiscalização do trabalho pode transformar significativamente as relações laborais em setores irregulares, promovendo um ambiente justo, digno e seguro para todos os trabalhadores.

## 2. ANÁLISE DO CONTEXTO

### 2.1 A VITIVINICULTURA NA SERRA GAÚCHA

A vitivinicultura é o conjunto de atividades relacionadas ao cultivo da videira (viticultura) e à produção de vinhos (vinicultura). Envolve todos os processos desde o plantio e manejo dos vinhedos até a colheita das uvas, e segue com as etapas de vinificação, envelhecimento, engarrafamento e comercialização do vinho.



No Brasil a atividade apresenta características regionais distintas, com particularidades no ciclo de produção, época de colheita, cultivares, tratamentos culturais, tipo de produto e foco de mercado. Pode ser segmentada em dois grandes grupos: uva para consumo in natura e a uva para o processamento (elaboração de suco de uva e vinhos) (DE MELLO, 2020, pg.2).

O estado do Rio Grande do Sul possui a maior área de cultivo de videiras do Brasil, sendo responsável, conforme dados do Censo Agropecuário do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2022), por um pouco mais de 60% do total de uvas colhidas no país. No Rio Grande do Sul, o cultivo de uvas está em sexto lugar no ranking dos produtos agrícolas em termos de valores de produção (fica atrás somente da soja, arroz, trigo, milho e fumo). A principal região produtora é a Serra Gaúcha<sup>3</sup>, que concentra em torno de 85% da produção de uvas do estado, sendo grande parte destinada à produção de suco de uva e vinhos. Ainda de acordo com o Censo Agropecuário (IBGE, 2022), em termos de valores da produção de uva, destacam-se os municípios de Bento Gonçalves, Flores da Cunha, Farroupilha, Caxias do Sul e Monte Belo do Sul.

## 2.2 BREVE HISTÓRICO DA VITIVINICULTURA NA SERRA GAÚCHA

A história da vitivinicultura na Serra Gaúcha é marcada pela cultura, trabalho e tradições dos imigrantes italianos; confunde-se com a própria história do progresso econômico da região; desenvolveu-se a partir do cultivo de uvas em pequenas propriedades, e sobremaneira com a chegada das primeiras indústrias e a partir do cooperativismo; e é marcada pela forte presença do Estado, desde o interesse geopolítico do governo central na ocupação das terras “devolutas” com a imigração, até a criação de instituições voltadas à pesquisa, incentivo, emprego de tecnologias

---

<sup>3</sup> A Região Metropolitana da Serra Gaúcha, de acordo com o Atlas Socioeconômico do Rio Grande do Sul, foi criada pela Lei Complementar nº 14.293 de agosto de 2013, sendo constituída pelos municípios de Antônio Prado, Bento Gonçalves, Carlos Barbosa, Caxias do Sul, Farroupilha, Flores da Cunha, Garibaldi, Ipê, São Marcos, Nova Pádua, Monte Belo do Sul, Santa Teresa e Pinto Bandeira. Todos os municípios correspondiam à Aglomeração Urbana do Nordeste, criada em 1994, acrescida dos municípios de Ipê, Pinto Bandeira e Nova Roma do Sul.

com vistas à ampliação da produtividade e desenvolvimento econômico da região (FARIAS,2008).

No sul do Brasil, a vitivinicultura iniciou-se no final do século XIX com a chegada de imigrantes de diversas regiões da Itália, que trouxeram consigo a tradição do cultivo da videira e da produção de vinho, e na Serra Gaúcha encontraram solo fértil e condições climáticas favoráveis. A atividade passou a se desenvolver em pequenas propriedades e utilizando-se da mão de obra do núcleo familiar. Segundo Ferreira e Ferreira (2016), quando a produção – desenvolvida nos porões das casas - começou a exceder o consumo próprio da família, passou a ser utilizada como moeda de troca por outras mercadorias, bem como passou a ser vendida na capital, apesar de ser considerada de baixa qualidade. O conhecimento e a tecnologia foram trazidos no início do século XX pelas primeiras empresas de vinificação industrial, com o apoio do Estado. Todavia, devido ao aumento da produção, competição e mesmo do cenário político e econômico, o setor entrou em crise. Foi então que surgiram, já década de 1930, com incentivo do governo, as primeiras cooperativas vinícolas. Na década de 1970, por sua vez, instalaram-se na Serra Gaúcha as primeiras multinacionais, e foi nessa época que surgiram as primeiras pequenas vinícolas nas propriedades dos próprios agricultores. No início dos anos 2000, o turismo (enoturismo) surgiu como forma de desenvolver e fortalecer o setor (BERTELE et al.,2023).

Esse breve resumo histórico tem por objetivo demonstrar as origens e as principais características da atividade vitivinicultora desenvolvida na Serra Gaúcha, que podem ser assim sintetizadas: - agricultura familiar; - pequena propriedade; - forte laço cultural; - produção artesanal e industrial; - voltada a turistas e para abastecer o mercado nacional; - presença de grandes e pequenas vinícolas, sejam elas cooperativas, multinacionais ou familiares (BERTELE et al.,2023).



## 2.3 DA ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO NA VITIVINICULTURA NA SERRA GAÚCHA

A atividade vitivinicultora desenvolvida na Serra Gaúcha caracteriza-se por ser desenvolvida em pequenas propriedades e em regime de agricultura familiar. Assim, inicialmente, a mão de obra utilizada na atividade era proveniente das famílias, geralmente bastante numerosas, e da troca eventual de trabalho entre vizinhos, popularmente chamada de “troca de dias de trabalho”.

Nesse sentido, CONDE e PALHOZA (2021), ao refletirem sobre trabalho, educação e infância na vitivinicultura de Videira, Santa Catarina, a partir de entrevistas realizados com idosos, assim referiram-se à organização do trabalho:

(...) nota-se a troca de serviços entre famílias vizinhas, um tipo de relação de trabalho comum naquele contexto (MUSEU DO VINHO, 2014; BALDISSERA et al., 2016). A colheita exigia mais força de trabalho do que as famílias dispunham individualmente, então dois ou mais grupos se reuniam e colhiam as uvas de forma coletiva. Não havia um pagamento em dinheiro, mas sim a troca de horas trabalhadas. Isso incluía o trabalho das crianças (CONDE; PALHOZA, 2021, p.66)

Com o desenvolvimento/crescimento da atividade e redução dos núcleos familiares, além da mão de obra familiar, da eventual troca de dias com vizinhos, os produtores passaram a contratar trabalhadores de outras regiões para as etapas que necessitavam de maior quantidade de mão de obra, quais sejam: a poda das parreiras, realizada no inverno, geralmente nos meses de julho/agosto, mas, principalmente, a colheita de uvas, que acontece entre os meses de janeiro e março de cada ano.

Esses trabalhadores contratados para a safra, os chamados “safristas”, passaram a ser admitidos sem a formalização dos contratos de trabalho e sem que fosse efetuada qualquer informação oficial de suas admissões ou dispensas pelos canais oficiais (anteriormente através do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados – CAGED, ou atualmente através do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial). Geralmente a remuneração incluía o pagamento de valor por dia de trabalho, alimentação e hospedagem na propriedade rural.



## 2.4 DA ATUAÇÃO DA INSPEÇÃO DO TRABALHO NO SETOR VITIVINICULTOR NA SERRA GAÚCHA

### 2.4.1 Do período prévio ao resgate de trabalhadores da escravidão contemporânea em Bento Gonçalves

A atuação da Inspeção do Trabalho se deu, ao longo das últimas décadas, em atendimento a demandas pontuais recebidas e que para as quais eram dados os devidos encaminhamentos, porém sem qualquer amplificação dessas ações no setor.

Além da inexistência de diagnóstico técnico sobre as transformações ocorridas no perfil da mão de obra utilizada no setor e/ou inexistência de notícias sobre graves violações de direitos trabalhistas possivelmente ocorridas na atividade, também contribuíram para esse formato de atuação da Inspeção do Trabalho os seguintes fatores: a) porte e localização das propriedades, geralmente pequenas e pulverizadas na zona rural em toda a região da Serra Gaúcha; b) utilização de mão de obra familiar e com enquadramento específico como Segurados Especiais junto à Previdência Social; c) colheita realizada em períodos curtos de tempo (entre janeiro e março de cada ano) e dependendo do estágio de amadurecimento dos frutos em cada propriedade.

Ocorria, portanto, que mesmo que houvesse ações fiscais no setor em todas as safras, a quantidade dessas ações fiscais era insignificante diante da grande quantidade de propriedades rurais produtoras de uvas (apenas considerando os dados obtidos na operação “In Vino Veritas”, quase 14 mil propriedades foram identificadas); assim, o impacto dessas fiscalizações ficava restrito, quase que unicamente, às próprias propriedades fiscalizadas, não havendo repercussões no ambiente laboral existente no setor.

### 2.4.2 Do resgate dos trabalhadores da escravidão contemporânea em Bento Gonçalves

Foi nesse contexto que, em fevereiro de 2023, a Auditoria-Fiscal do Trabalho atuou em ação fiscal que determinou o maior resgate de trabalhadores da história do



Estado. Em operação realizada em conjunto com o Ministério Público do Trabalho, com a Polícia Rodoviária Federal e com a Polícia Federal, foram resgatados 210 (duzentos e dez) trabalhadores que atuavam no setor vitivinicultor no município de Bento Gonçalves. Os trabalhadores resgatados, a grande maioria originários do Estado da Bahia, eram contratados para atuarem na colheita da uva em propriedades rurais e no descarregamento do produto em tradicionais empresa e cooperativas, através de uma empresa terceira, a Fenix Serviços Administrativos e Apoio a Gestão de Saúde Ltda.

Conforme Relatório de Fiscalização elaborado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho, foi constatado no curso da fiscalização que:

- Os trabalhadores eram recrutados em outros Estados, a partir de falsas promessas em relação à formalização do vínculo, salário e outros benefícios;
- Os trabalhadores eram transportados e alojados pelo empregador;
- Em alguns casos não era efetuada a formalização do vínculo empregatício e, quando formalizados, em datas posteriores à efetiva contratação;
- Valendo-se da situação de vulnerabilidade econômica e social, ao iniciar as atividades laborais, esses trabalhadores eram inseridos em sistemática de endividamento (mercado ou empréstimos);
- Havia a emissão de vales – de forma exclusiva - para compras no MERCADO DO CHUMBO;
- Os descontos referentes às faltas ao trabalho eram abusivos;
- Não houve pagamentos de salários;
- As condições nos alojamentos eram degradantes: colchões velhos e desgastados; inexistência de camas para todos trabalhadores;
- As instalações sanitárias sequer permitiam privacidade aos trabalhadores;
- Agressões físicas e psicológicas eram recorrentes (M.T.E, pg.44)

Diante das graves violações à liberdade e à dignidade dos trabalhadores constatadas no curso da ação fiscal, restou caracterizado o trabalho em condições análogas às de escravo nas seguintes modalidades previstas na Instrução Normativa MTP n.º 2, de 09 de novembro de 2021<sup>44</sup> e também no Artigo 149 do Código Penal

---

<sup>44</sup> Art. 23. Considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a: I - trabalho forçado; II - jornada exaustiva; III - condição degradante de trabalho; IV - restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou V - retenção no local de trabalho em razão de: a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte; b) manutenção de vigilância ostensiva; ou c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Brasileiro<sup>5</sup>: - trabalho forçado, tendo como indicador também o tráfico de pessoas<sup>6</sup> para fins de exploração laboral; - restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou prepostos no curso do contrato de trabalho; - retenção no local de trabalho em razão de apoderamento de documentos; e - condições degradantes de trabalho, tanto em razão das condições fornecidas para alojamento e alimentação, quanto em razão dos relatos de agressões físicas e psicológicas sofridas ou presenciadas pelos trabalhadores. Foram apreendidos pela equipe fiscal um spray incapacitante e uma arma de choque. Cassetetes também eram utilizados para intimidar os trabalhadores.

Abaixo trecho extraído do Relatório de Fiscalização sobre as condições constatadas:

De fato, as condições de trabalho e de alojamento propiciados pela empresa fiscalizada eram absolutamente precárias, e direitos trabalhistas importantes, como a formalização dos contratos de emprego, a observância de um patamar mínimo de remuneração e a aplicação de preceitos de segurança e saúde no trabalho, foram descumpridos, resultando em conjunto de irregularidades a justificar a necessidade da aplicação da medida de determinação de rescisão contratual e efetivo resgate destes trabalhadores.

Diante do exposto, verificamos que estes trabalhadores estavam alijados das condições mínimas de cidadania, vedando qualquer possibilidade de efetivação do conteúdo do princípio constitucional da dignidade da pessoa humana. As condições de trabalho constatadas e acima descritas demonstram que esses trabalhadores foram degradados, despromovidos, privados de dignidade. (M.T.E, pg.45)

---

<sup>5</sup> Artigo 149 do Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940: “Reduzir alguém a condição análoga à de escravo, quer submetendo-o a trabalhos forçados ou a jornada exaustiva, quer sujeitando-o a condições degradantes de trabalho, quer restringindo, por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida contraída com o empregador ou preposto.”

<sup>6</sup> De acordo com o Art. 3 do Protocolo de Palermo, instituído pelo Decreto nº 5.017, de 12 de março de 2004, por “tráfico de pessoas” entende-se o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou ao uso da força, ou a outras formas de coação, ao rapto, fraude, ao engano, abuso de autoridade ou de situação de vulnerabilidade, ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios, para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra, para fins de exploração. A exploração inclui, no mínimo, a exploração da prostituição de outrem ou outras formas de exploração sexual, o trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura, a servidão ou a remoção de órgãos. Na mesma linha, o Art.149-A do Código Penal, incluído pela Lei 13.344, de 06 de outubro de 2016, assim define o tráfico de pessoas: [Art. 149-A](#). Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alojar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de: I - remover-lhe órgãos, tecidos ou partes do corpo; II - submetê-la a trabalho em condições análogas à de escravo; III - submetê-la a qualquer tipo de servidão; IV - adoção ilegal; ou V - exploração sexual.

O resgate dos trabalhadores no setor vitivinicultor gaúcho teve grande repercussão na mídia nacional e internacional, que destacou a gravidade do caso e cobriu extensivamente o resgate e seus desdobramentos. De um lado, houve críticas quanto às graves violações de direitos constatadas no setor. Houve manifestações sobre a responsabilidade de toda a cadeia produtiva quanto ao ocorrido, bem como sobre a necessidade de mudanças, inclusive culturais, na gestão do trabalho na colheita da uva. De outro, houve negacionismo: questionamentos sobre a real ocorrência dos fatos em setor próspero, pautado na agricultura familiar e com grande apelo turístico. Houve críticas à atuação das instituições e resistência dos atores que compõem o setor quanto ao cumprimento da legislação trabalhista.

Fato é que o resgate dos 210 (duzentos e dez) trabalhadores revelou a existência de vulnerabilidades nas práticas de contratação, nas condições de trabalho e no dever das empresas e cooperativas que possuem o poder econômico relevante de fiscalizar/cuidar das condições de trabalho de todos aqueles que laboram em suas cadeias produtivas. Revelou também a necessidade urgente da presença e da adoção de estratégias pela Fiscalização do Trabalho para a prevenção contra graves violações a direitos humanos e proteção dos direitos trabalhistas dos safristas que atuam na colheita da uva na Serra Gaúcha.

### **3. DESENVOLVIMENTO**

A Operação “In Vino Veritas” tratou-se de operação fiscal coordenada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, voltada à apuração de eventuais irregularidades trabalhistas nas safras da uva e da maçã na serra gaúcha. O objetivo principal era garantir o respeito aos direitos dos trabalhadores safristas e verificar as mudanças efetuadas em toda a cadeia produtiva como resultado de operação de resgate realizada há um ano em Bento Gonçalves e de todas as iniciativas da Inspeção do Trabalho que lhe sucederam no ano de 2023.



No âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, a operação foi planejada e executada pela Seção de Fiscalização do Trabalho e de Saúde e Segurança no Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho no RS, através dos projetos de fiscalização do trabalho rural e fiscalização para enfrentamento ao trabalho em condições análogas às de escravo, e pelo Setor de Fiscalização da Gerência Regional do Trabalho em Caxias do Sul.

Apesar de ter como objetivo também a atuação no sentido da prevenção de situações de trabalho em condições análogas às de escravo, não se tratou de operativo planejado e executado nos termos do previsto na Portaria n.º 3.484, de 06 de outubro de 2021, que trata do Fluxo Nacional para Atendimento às Vítimas do Trabalho Escravo no Brasil. Tratou-se, sim, em sua gênese, de operativo de fiscalização da atividade rural.

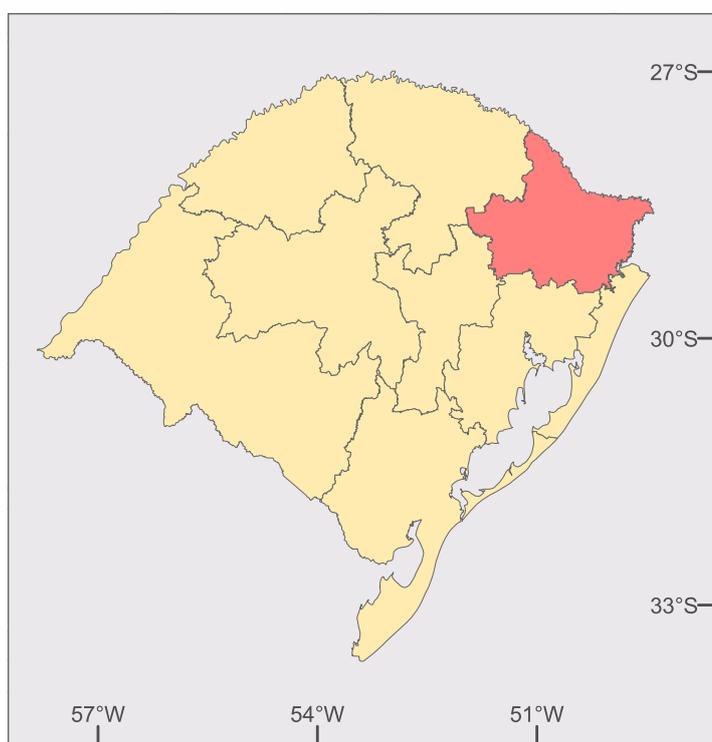
Importante ressaltar que, quando do planejamento, não havia denúncias que justificassem a realização de operativo de combate ao trabalho em condições análogas às de escravo nos termos do previsto na legislação. Contudo, caso surgissem denúncias, as equipes estariam preparadas para apurá-las de forma célere, como de fato aconteceu.

A atuação da Fiscalização do Trabalho no setor iniciou-se logo após o resgate dos 210 (duzentos e dez) trabalhadores ocorridos no município de Bento Gonçalves. Ao longo do ano de 2023 foram realizadas dezenas de reuniões/palestras em vários municípios da região, voltadas à orientação de produtores rurais, vinícolas, sindicatos e outras entidades representativas de empresas ou trabalhadores, sobre os direitos dos trabalhadores safristas, com o alerta de que a fiscalização do trabalho atuaria fortemente na safra de 2024.

Em continuidade à fiscalização setorial, e de modo a subsidiar com informações as futuras ações fiscais que seriam realizadas *in loco*, no mês de outubro de 2023, 48 (quarenta e oito) vinícolas foram notificadas a apresentarem dados de todos os produtores rurais a elas vinculados. A seleção das vinícolas notificadas foi realizada com base no seu porte, considerando, para tanto, a quantidade de empregados registrados, conforme informações extraídas do eSocial. Além disso, na

seleção das vinícolas notificadas, levou-se em consideração sua localização, de modo que a maioria das microrregiões existentes dentro da região produtora de uvas fossem alcançadas. Os dados apresentados pelos notificados revelaram a existência de 13.955 (treze mil novecentos e cinquenta e cinco) produtores rurais em 36 (trinta e seis) municípios na região da Serra Gaúcha. A região da Serra Gaúcha é composta por 49 (quarenta e nove) municípios e está dividida em três regiões menores: Serra, Campos de Cima da Serra e Hortênsias.

Imagem 1 – Mapa do Estado do Rio Grande do Sul. Em destaque encontra-se a Região da Serra Gaúcha.



Fonte: ATLAS Socioeconômico do Rio Grande do Sul

A partir desses dados, os produtores rurais foram classificados conforme o critério prioritário de maior quantidade de uvas entregue às vinícolas, ou seja, propriedades que, em tese, demandariam maior utilização de mão de obra de safristas. Além desse critério prioritário, também foram consideradas a localização da propriedade rural e a vinícola a qual esse produtor estava vinculado. A utilização desses critérios secundários visava que as futuras ações fiscais ficassem distribuídas entre todas as microrregiões produtoras e, também, houvesse uma divisão mais uniforme de propriedades rurais fornecedoras de diferentes vinícolas. Em suma, a



seleção de propriedades rurais buscava evitar que as ações fiscais ficassem concentradas apenas numa microrregião ou concentradas em produtores vinculados à determinada vinícola. Assim, ao final do tratamento das informações recebidas, foram selecionados 1099 (mil e noventa e nove) estabelecimentos rurais alvos da fiscalização, em 23 (vinte e três) municípios.

Foram realizadas reuniões prévias para planejamento da operação entre os Auditores-Fiscais do Trabalho chefes de fiscalização e coordenadores da operação. Nessas reuniões, foram discutidos e estabelecidos os períodos de fiscalização; quantidade de equipes de fiscalização; composição das equipes, considerando Auditores-Fiscais do Trabalho e a possibilidade de participação de outras instituições; quantitativo de ações fiscais a serem realizadas; uniformização de procedimentos fiscais; recursos humanos (Auditores-Fiscais do Trabalho com disponibilidade e experiência), materiais (viaturas, impressoras portáteis, drones) e financeiro (recursos para diárias), modelo de apoio policial necessário à operação, e, inclusive, como se daria a divulgação dos resultados ao término da operação.

Foram definidos os períodos de 22/01/2024 até 26/01/2024, de 29/01/2024 até 02/02/2024 e 05/02/2024 até 09/02/2024, para fiscalização das vinícolas notificadas e dos estabelecimentos de cultivo de uvas em Bento Gonçalves e municípios próximos, e 19/02/2024 até 23/02/2024, para a fiscalização de estabelecimentos de cultivo de uvas, mas principalmente do cultivo de maçãs, em Vacaria e municípios próximos. E nesses últimos, era também objetivo da fiscalização do trabalho verificar as condições de trabalho dos safristas indígenas na região (neste aspecto, abrangendo também a cultura da maçã).

Decidiu-se por convidar a compor as equipes da Auditoria-Fiscal do Trabalho as instituições que atuaram e tiveram participação crucial no resgate dos trabalhadores no início de 2023: Ministério Público do Trabalho e Polícia Rodoviária Federal. Definiu-se a participação de um membro do Ministério Público do Trabalho por equipe, e a participação da força policial de forma remota, sendo acionada somente para o atendimento de denúncias de trabalho em condições análogas às de



escravo, ou quando presente algum risco que, segundo o protocolo de segurança<sup>7</sup> da Auditoria-Fiscal do Trabalho, exigisse apoio policial para a segurança dos membros da equipe.

Para evitar que empregadores fossem avisados e/ou pudessem prever a fiscalização em seu estabelecimento rural, e, assim ocultar irregularidades, fabricar documentos ou realizar ajustes no meio ambiente laboral, planejou-se a operação de forma que as equipes de fiscalização pudessem atuar de forma simultânea em diversos locais/municípios da região.

Foram organizadas 10 (dez) equipes de fiscalização, sendo 02 (duas) equipes compostas unicamente por 02 (dois) Auditores-Fiscais do Trabalho, com objetivo de realizar as fiscalizações nas vinícolas (estabelecimentos industriais); e 08 (oito) equipes voltadas à fiscalização das propriedades rurais. Essas últimas compostas - na segunda e na terceira semana de fiscalização - por 03 (três) Auditores-Fiscais do Trabalho e por um Membro do Ministério Público do Trabalho, acompanhados por 02 (dois) agentes de segurança institucional, e na última semana somente por Auditores-Fiscais do Trabalho.

Com o objetivo de uniformizar a atuação das equipes de fiscalização e não dar margens para questionamentos sobre diferentes ações em razão da mesma irregularidade, foram criados modelos de Notificação para Apresentação de Documentos e de Termo de Notificação e Orientação, o último principalmente considerando que a maioria dos estabelecimentos rurais contariam com menos de 10 (dez) trabalhadores, e que então seria aplicável o critério da dupla visita<sup>8</sup>, previsto no Art. 23 do Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002.

---

<sup>7</sup> A Portaria/ME Nº 7.501, de 28 de junho de 2021, aprova os Protocolos de Segurança e institui o Procedimento Especial de Segurança Institucional - PESI, aplicáveis aos integrantes do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho, no exercício de suas atribuições funcionais.

<sup>8</sup> Art. 23. Os Auditores-Fiscais do Trabalho têm o dever de orientar e advertir as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho e os trabalhadores quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, e observarão o critério da dupla visita nos seguintes casos: I - quando ocorrer promulgação ou expedição de novas leis, regulamentos ou instruções ministeriais, sendo que, com relação exclusivamente a esses atos, será feita apenas a instrução dos responsáveis; II - quando se tratar de primeira inspeção nos estabelecimentos ou locais de trabalho recentemente inaugurados ou empreendidos; III - quando



Para cada uma das equipes foi designado um coordenador dentre os Auditores-Fiscais que a compunham. O coordenador da equipe, para quem foi entregue a relação de locais e propriedades a serem fiscalizadas, tinha as seguintes atribuições: a) elaborar o roteiro diário de fiscalização da equipe, tarefa complexa considerando a ausência de coordenadas geográficas na maioria dos estabelecimentos alvo de fiscalização; b) fornecer o roteiro de fiscalização à Polícia Rodoviária Federal, para acompanhamento das equipes de forma remota; c) aplicar os procedimentos fiscais uniformizados (Notificação para Apresentação de Documentos e Notificação para cumprimento de obrigações trabalhistas); d) efetuar a distribuição de tarefas entre os membros da equipe; e) no final de cada semana, informar em planilha própria, os resultados de cada ação fiscal.

Para a execução do operativo foram reunidas viaturas da Superintendência Regional do Trabalho, e das Gerências Regionais do Trabalho em Caxias do Sul, Lajeado e Santa Maria. Cada viatura possuía uma impressora móvel para uso nos locais inspecionados e um drone. Como parte do planejamento de operação, também foi fornecido aos AFTs que participariam do operativo treinamento para uso de drones recentemente adquiridos com recursos destinados judicialmente pelo Ministério Público do Trabalho.

Por fim, definiu-se que a divulgação dos dados à sociedade se daria no dia 26/02/2024, na Superintendência Regional do Trabalho em Porto Alegre, e no formato de “coletiva de imprensa”, com a presença de representantes das três instituições que participaram da operação.

Em resumo, a Operação “In Vino Veritas” foi planejada visando à transformação das relações de trabalho no setor, o que necessariamente passava (e ainda passa) por mudanças culturais. E nesse sentido entendeu-se que a divulgação da operação poderia maximizar seus resultados, através da conscientização dos

---

se tratar de estabelecimento ou local de trabalho com até dez trabalhadores, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou de anotação da CTPS, bem como na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização; e IV - quando se tratar de microempresa e empresa de pequeno porte, na forma da lei específica.

empregadores sobre direitos e deveres laborais, da prevenção de violações aos direitos trabalhistas, do incentivo à apresentação de denúncias, e na construção de uma cultura de cumprimento da legislação trabalhista e responsabilidade social. E, assim, desmitificar a crença construída ao longo do tempo de que o cumprimento das normas trabalhistas, mesmo as mais básicas, é de difícil implementação pelos produtores rurais.

#### **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Para a análise dos resultados da Operação “In Vino Veritas”, utilizou-se, além dos dados obtidos junto aos sistemas informatizados à disposição da Inspeção do Trabalho, a exemplo do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFITWEB), e dos dados extraídos do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), os dados obtidos pelos próprios autores que estiveram na coordenação da operação, e aqueles compilados e fornecidos pelos coordenadores de cada equipe de fiscalização, já que boa parte das ações fiscais ainda não haviam sido concluídas e lançadas no sistema quando do término desse estudo.

Participaram, ao todo, 20 (vinte) Auditores-Fiscais do Trabalho (lotados na Superintendência Regional do Trabalho, e nas Gerências Regionais do Trabalho em Caxias do Sul, Lajeado, Novo Hamburgo, Pelotas e Santa Maria); 03 (três) Procuradores do Trabalho; 06 (seis) agentes de segurança institucional; 12 (doze) Policiais Rodoviários Federais.

Conforme consulta ao Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFITWEB), foram realizadas 320 (trezentos e vinte) ações fiscais, sendo 48 (quarenta e oito) em vinícolas e 272 (duzentos e setenta e dois) em estabelecimentos rurais, nos seguintes municípios da Serra Gaúcha: Alto Feliz, Antônio Prado, Bento Gonçalves, Bom Jesus, Campestre da Serra, Caxias do Sul, Coronel Pilar, Cotiporã, Fagundes Varela, Farroupilha, Flores da Cunha, Garibaldi, Ipê, Monte Alegre dos Campos, Monte Belo



do Sul, Muitos Capões, Nova Pádua, Nova Roma do Sul, Pinto Bandeira, Santa Tereza, São Marcos, Vacaria e Veranópolis.

Priorizou-se a análise dos resultados envolvendo as questões relacionadas à informalidade no setor, fluxos migratórios, trabalho infantil, trabalho em condições análogas às de escravo e meio ambiente laboral.

#### 4.1 DA FORMALIZAÇÃO DE VÍNCULOS DE EMPREGO NO SETOR

Conforme dados apresentados pelos coordenadores das equipes fiscais, foram diretamente alcançados 4.921 (quatro mil novecentos e vinte e um) trabalhadores, sendo 449 (quatrocentos e quarenta e nove) encontrados na informalidade, isto é, sem que a informação de suas admissões tivessem sido enviadas ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), no prazo legalmente fixado, quando presentes os componentes da relação de emprego, quais sejam trabalho não eventual, prestado “intuitu personae” (pessoalidade), por pessoa física, em situação de subordinação e onerosidade (DELGADO, 2023, pg.335).

A tabela abaixo apresenta a distribuição da informalidade entre os municípios fiscalizados.

Tabela 1 – Distribuição de trabalhadores informais entre os municípios fiscalizados.

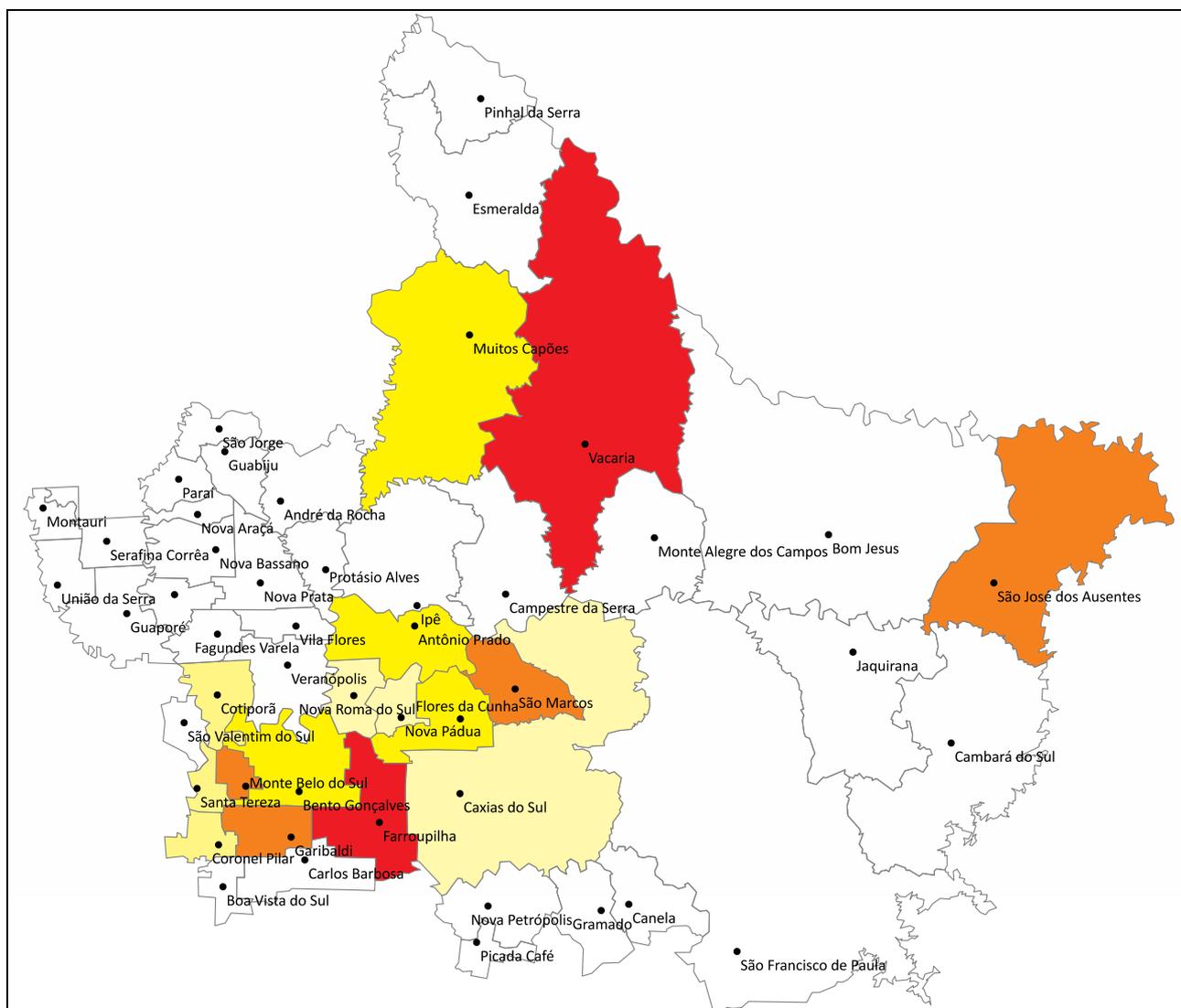
<b>Município</b>	<b>Quantidade de trabalhadores informais</b>
Farroupilha	72
Vacaria	72
São Marcos	46
Garibaldi	33
São José dos Ausentes	29
Monte Belo do Sul	24
Muitos Capões	23
Pinto Bandeira	23
Bento Gonçalves	19
Flores da Cunha	19
Ipê	19



Nova Pádua	19
Antônio Prado	15
Coronel Pilar	10
Santa Tereza	10
Cotiporã	8
Caxias do Sul	4
Nova Roma do Sul	4
<b>Total</b>	<b>449</b>

Fonte: Dados do operativo compilados pelos autores (2024).

Imagem 2: Mapa com a distribuição geográfica dos locais onde houve constatação de trabalhadores informais (as cores evidenciam os locais conforme a quantidade de trabalhadores irregulares encontrados: quanto mais escura a área, maior a quantidade de trabalhadores informais)



Fonte: Dados do operativo compilados pelos autores (2024).



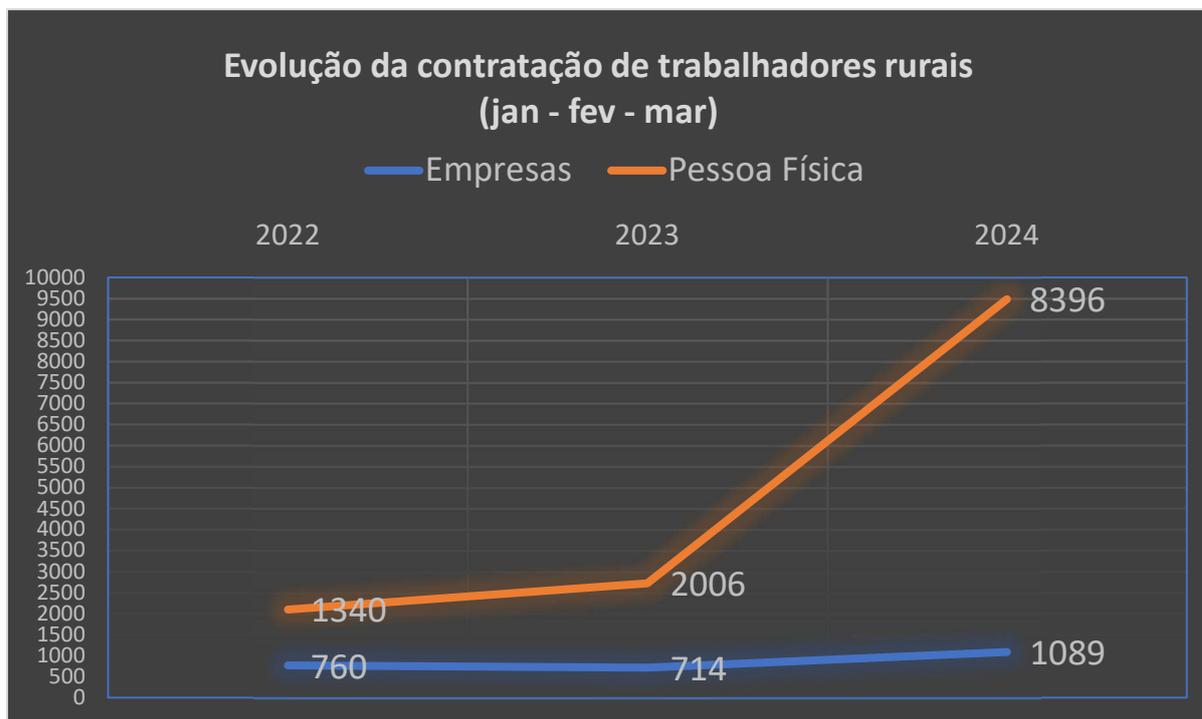
Para uma melhor compreensão dos resultados obtidos na operação, foram realizados quadros comparativos com anos anteriores com base em dados extraídos do Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial), a partir dos códigos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO).

Foram extraídos do eSocial dados dos últimos três anos (2022, 2023 e 2024) relativos aos códigos da Classificação Brasileira de Ocupações (CBO) das famílias 6220 (trabalhadores de apoio à agricultura) e 6225 (trabalhadores agrícolas na fruticultura). Embora exista código específico para o trabalhador da cultura de uva (CBO 6225-15), observou-se que, na maioria das contratações, os empregadores acabaram por utilizar outros códigos CBO, a exemplo de 6220-20. Diante disso, a extração exclusiva dos dados do CBO específico resultaria na obtenção de informações díspares com a realidade observada no operativo fiscal. Essa mesma dificuldade - extração de informações no eSocial que melhor refletissem a realidade – também foi observada ao se fazer a extração considerando a Classificação Nacional de Atividades Sociais (CNAE). Isso decorre do fato de que, na sua imensa maioria, os produtores rurais exploram a atividade como pessoas físicas, cadastradas no Cadastro de Atividades Econômicas da Pessoa Física (CAEPF) e as atividades listadas naquele banco de dados, em muitas vezes, diferem da realidade.

A primeira análise que se faz necessária é a comparação evolutiva da quantidade de trabalhadores safristas registrados (somente levando-se em consideração municípios que têm o cultivo de uvas como atividade rural preponderante). Vejamos:



Gráfico 1: Evolução dos empregados registrados entre os anos de 2022 e 2024 segregados entre empregadores Pessoa Jurídica e Pessoa Física.



Fonte: Dados extraídos do eSocial.

As informações do gráfico acima evidenciam um acréscimo extremamente significativo da formalização dos vínculos de emprego dos safristas na colheita da uva. Entre os empregadores pessoa jurídica, a quantidade passou de 760 em 2022 para 1089 em 2024, um acréscimo de 52% em relação ao ano de 2023. Entre os empregadores pessoa física, a quantidade de vínculos formalizados passou de 1.340 em 2022 para 8.396 em 2024, um acréscimo, em comparação com 2023, de 318%.

No próximo gráfico, de forma de deixar ainda mais clara a evolução da formalização alcançada pela operação fiscal empreendida, serão apresentados resultados comparativos de algumas das cidades onde foram realizadas ações fiscais.

Gráfico 2: Evolução dos empregados registrados entre os anos de 2022 e 2024 segregados entre os municípios com maior representatividade na produção de uvas.



Fonte: Dados extraídos do eSocial.

De modo explicar a transformação ocorrida, exemplificam-se os resultados obtidos em alguns municípios. Bento Gonçalves matinha, em 2022, apenas 31 safristas. Em 2023, 60. Já em 2024, o número de safristas registrados passou para 1.788. Em Flores da Cunha, o número de safristas, entre 2022 e 2024, passou de 49, em 2022, 123, em 2023, para 1.471, em 2024. Por fim, citamos Monte Belo do Sul, que em 2023 não mantinha nenhum safrista registrado e passou para 592 em 2024.

## 4.2 DO FLUXO MIGRATÓRIO

Outro aspecto, sempre presente nas colheitas em geral, é o fluxo migratório de trabalhadores decorrentes dessas atividades sazonais. E, na colheita da uva isso também se mostrou presente. No gráfico abaixo são apresentadas as distribuições dos trabalhadores encontrados na colheita da uva por locais de origem.

Gráfico 3: Detalhamento dos empregados da colheita de uvas conforme origem. A identificação da origem está dividida entre trabalhadores de outras regiões do Estado do Rio Grande do Sul, de outros Estados da Federação e de outros países.



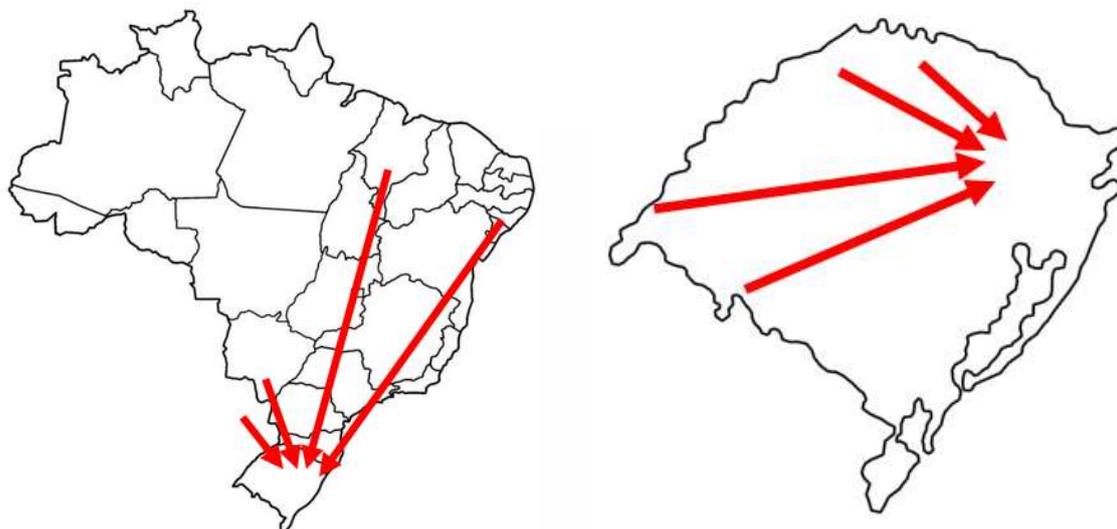
Fonte: Dados do operativo compilados pelos autores (2024).

Conforme se pode observar, a utilização de mão de obra proveniente de fora do Rio Grande do Sul é bastante significativa, representando 47% dos trabalhadores (38% de outros Estados e 9% estrangeiros). Mas, mesmo dos 53% dos trabalhadores com origem no Rio Grande do Sul, boa parte deles é fruto de migração de outras regiões do Estado.

Nas duas imagens abaixo são apresentados os principais fluxos migratórios verificados. Na primeira imagem é apresentado o fluxo migratório de trabalhadores de fora do Estado do Rio Grande do Sul e, na segunda, é apresentada a migração interna ao Estado.



Imagem 3: Principais fluxos migratórios verificados. Identificação dos fluxos de outros Estados e países e do fluxo interno ao Estado do Rio Grande do Sul.



Fonte: Dados do operativo compilados pelos autores (2024).

Ainda conforme dados coletados pelos coordenadores das equipes, das migrações de trabalhadores de fora do Rio Grande do Sul, os principais fluxos verificados foram, entre os brasileiros, do Estado do Mato Grosso do Sul, mão de obra em sua maioria de etnias indígenas, e da região Nordeste, em especial, dos Estados do Maranhão e de Alagoas. Entre os fluxos migratórios de trabalhadores estrangeiros, o maior fluxo verificado foi de argentinos, das Províncias de Misiones e Corrientes. O ingresso dos argentinos ocorre em grande parte pelo município de Dionísio Cerqueira/SC. E das migrações ocorridas dentro do Estado do Rio Grande do Sul, os principais fluxos de trabalhadores têm origens nas regiões da Fronteira Oeste, Missões e do Noroeste. Os trabalhadores da região Noroeste são, em sua maioria, de etnias indígenas.

Especificamente em relação aos trabalhadores migrantes não nacionais que ingressam no Brasil para o trabalho nos períodos de safra, não exclusivamente para a safra da uva, observou-se um desalinhamento entre as normas para emissão do Cadastro da Pessoa Física (CPF) - documento indispensável para a formalização do vínculo de emprego - e as normas para concessão de vistos de trabalho. A emissão dos CPF para não nacionais, sob responsabilidade da Secretaria da Receita Federal

do Brasil, em geral, é célere e em poucos dias o documento é emitido. Por sua vez, a regularização migratória, sob responsabilidade do Ministério da Justiça e Segurança Pública, tende a ser mais demorada. Como resultado desse desalinhamento temporal, em muitos casos, os safristas estrangeiros ingressam no Brasil, tem o CPF emitido, tem seus vínculos de emprego formalizados no eSocial, encerram a prestação dos serviços, retornam aos seus países de origem, sem, entretanto, que sua situação migratória esteja regularizada.

#### 4.3 DO TRABALHO INFANTIL

Outra temática muito relevante é a constatação de trabalho irregular de crianças e adolescentes. No transcorrer das ações fiscais realizadas durante a operação fiscal foram identificados 14 (quatorze) crianças e adolescentes em atividades irregulares.

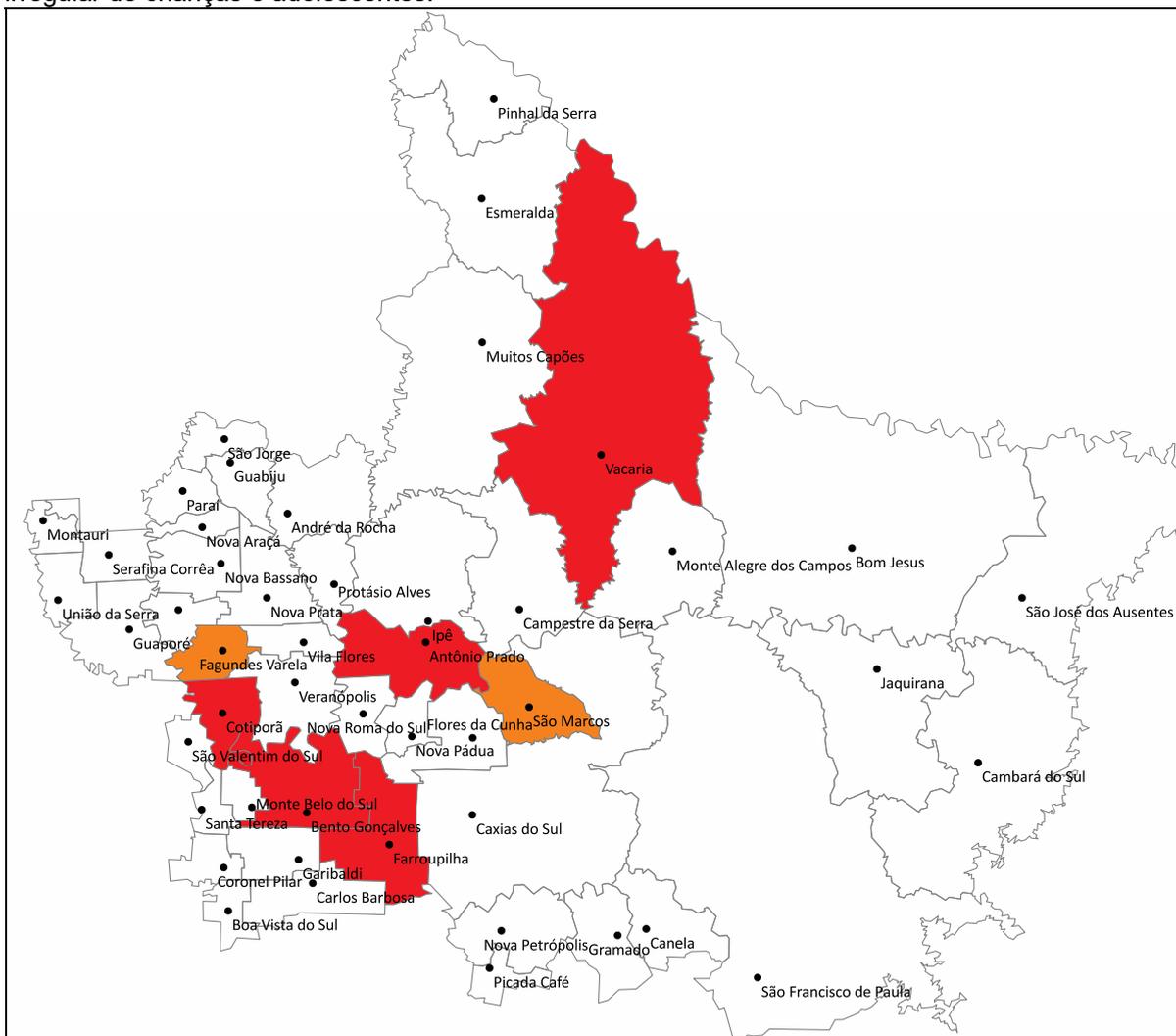
Tabela 2 – Distribuição da constatação de trabalho de crianças e adolescentes entre os municípios fiscalizados.

<b>Município</b>	<b>Quantidade de trabalhadores informais</b>
Farroupilha	2
Vacaria	2
Pinto Bandeira	2
Ipê	2
Cotiporã	2
Fagundes Varela	1
Antônio Prado	1
São Marcos	1
Bento Gonçalves	1
<b>Total</b>	<b>14</b>

Fonte: Dados do operativo compilados pelos autores (2024).



Imagem 4: Mapa com a distribuição geográfica dos locais onde houve constatação de trabalho irregular de crianças e adolescentes.



Fonte: Dados do operativo compilados pelos autores (2024).

Os trabalhadores adolescentes foram encontrados em condição contrária à legislação de proteção ao trabalho infantojuvenil e, em especial, aos itens 03, 78 e 81 da Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil - Lista TIP- que consta anexa ao Decreto n.º 6.481, de 12 de junho de 2008, e que elenca os prováveis riscos ocupacionais e repercussões à saúde que as atividades citadas podem ocasionar.

No caso do item 03, que trata dos trabalhos realizados "Na colheita de cítricos, pimenta malagueta e semelhantes", no qual se enquadra perfeitamente a colheita da uva, bem como nos itens 78 e 81, direcionados a todas atividades econômicas, estão mencionados os prováveis riscos à saúde e segurança, a exemplo de esforço físico,

levantamento e transporte manual de peso; posturas viciosas; exposição, sem proteção adequada, à radiação solar, calor, umidade, chuva e frio; acidentes com instrumentos perfuro-cortantes. Também estão mencionados, como prováveis repercussões à saúde: Afecções músculo-esqueléticas (bursites, tendinites, dorsalgias, sinovites, tenossinovites); intermações, queimaduras na pele, envelhecimento precoce, câncer de pele, desidratação, doenças respiratórias, ceratoses actínicas, hipertermia, dermatoses, dermatites, conjuntivites, queratite, pneumonite e fadiga; ferimentos e mutilações.

O Art. 403, caput, da CLT, veda qualquer trabalho para menores de 16 (dezesseis) anos, salvo na condição de aprendiz a partir de 14 (quatorze) anos (o que não era o caso); o trabalho rural na colheita da uva, por sua vez, está vedado para os menores de 18 (dezoito) anos em função dos riscos e das possíveis repercussões à saúde e segurança dos trabalhadores adolescentes. Nestas situações, a Auditoria-Fiscal do Trabalho determinou o afastamento do trabalho dos adolescentes – muitos de outras regiões e desacompanhados dos responsáveis; providenciou o pagamento dos valores salariais e rescisórios devidos pelo trabalho realizado e o retorno à origem quando necessário; e acionou a rede de proteção à infância e juventude.

#### 4.4 DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO

No curso da terceira etapa voltada às fiscalizações diretas nos estabelecimentos industriais e rurais, várias denúncias foram recebidas pela Auditoria-Fiscal do Trabalho envolvendo o trabalho na safra da uva na Serra Gaúcha, dentre elas, algumas com possíveis indicadores do trabalho em condições análogas às de escravo.

As denúncias, após recebidas e avaliadas, eram encaminhadas ao coordenador da equipe que estaria fiscalizando no município em que se localizava o estabelecimento denunciando, ao mesmo tempo que era efetuado o acionamento das forças policiais para acompanhamento *in loco*.

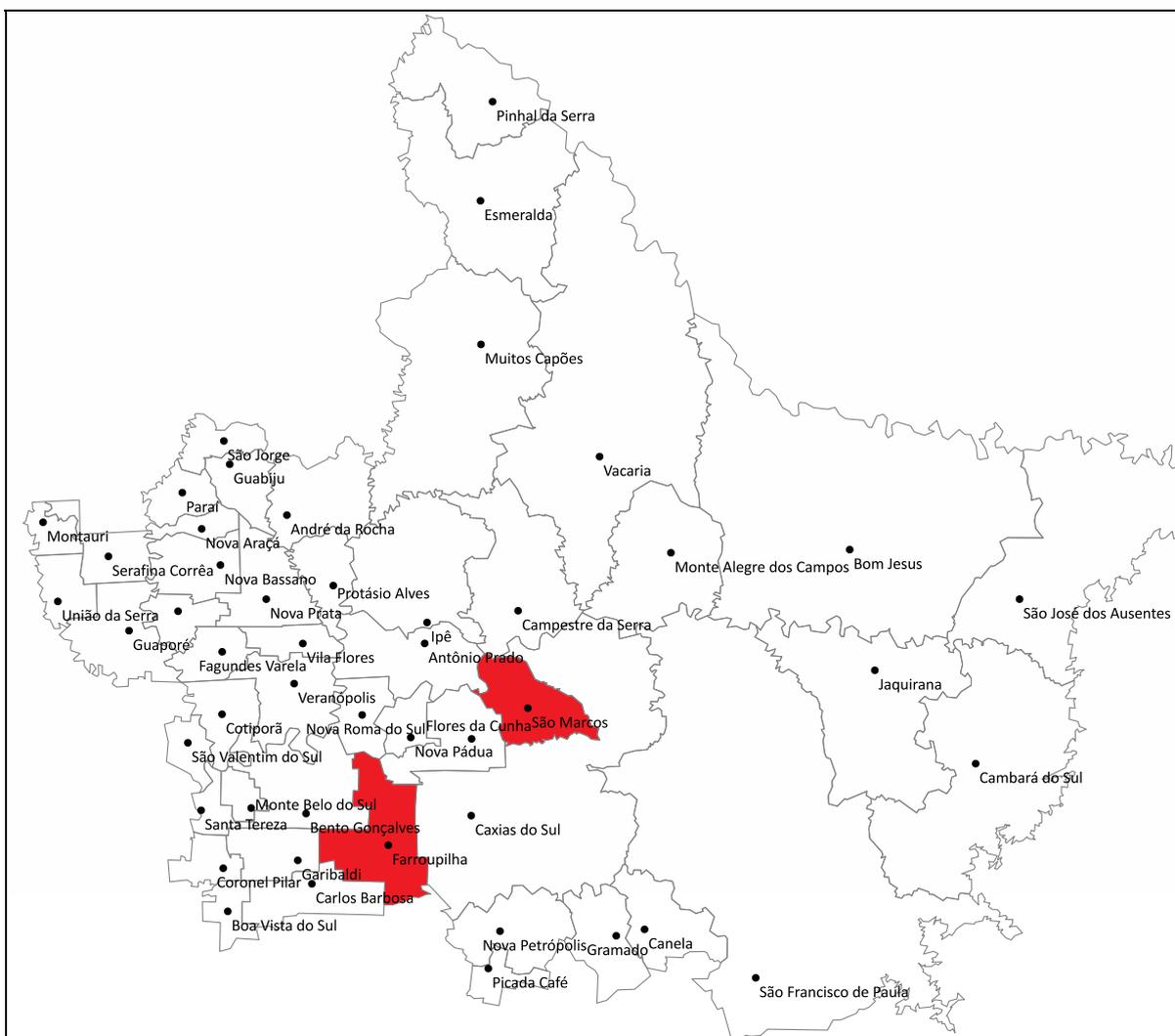
O trabalho em condições análogas às de escravo foi constatado em duas oportunidades, sendo resgatados 27 (vinte e sete) trabalhadores no curso da Operação “In Vino Veritas”.

Tabela 3 – Distribuição da constatação de trabalho em condições análogas à de escravo entre os municípios fiscalizados.

Município	Quantidade de trabalhadores resgatados
São Marcos	22
Farroupilha	5
<b>Total</b>	<b>27</b>

Fonte: Dados do operativo compilados pelos autores (2024).

Imagem 5: Mapa com a distribuição geográfica dos locais onde houve constatação de trabalho em condições análogas à de escravo.



Fonte: Dados do operativo compilados pelos autores (2024).

No município de São Marcos, 22 (vinte e dois) trabalhadores imigrantes argentinos, um deles adolescente com 16 (dezesesseis) anos e desacompanhado dos responsáveis legais, encontravam-se submetidos a condições de trabalho, moradia e vida que configuravam o trabalho em condições análogas às de escravo, nas modalidades trabalhos forçados e condições degradantes, crime previsto no Artigo 149 do Código Penal Brasileiro, bem como ao tráfico de pessoas, crime previsto no Artigo 149-A do Código Penal Brasileiro.

O empregador, também de nacionalidade argentina, responsável pelo recrutamento dos trabalhadores na Argentina, transporte para o Brasil, alojamento dos trabalhadores no município de São Marcos/RS, foi preso em flagrante, sendo conduzido à Delegacia de Polícia Federal em Caxias do Sul/RS.

Os 22 (vinte e dois) trabalhadores resgatados foram acolhidos inicialmente pela Secretaria de Assistência Social do município de Caxias do Sul, e posteriormente pela Secretaria de Assistência Social do município de São Marcos. Devido à negativa do real empregador, tiveram as verbas trabalhistas e rescisórias pagas pelos produtores rurais tomadores dos serviços; foram habilitados ao recebimento de três parcelas do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado, e retornaram até Dionísio Cerqueira/SC com passagens custeadas pelo município de São Marcos; com escolta da PRF durante o trajeto e da Polícia Federal até a entrada na Argentina. O Consulado da Argentina, por sua vez, responsabilizou-se pelo deslocamento em segurança dos trabalhadores até suas residências na Argentina.

No município de Farroupilha, 05 (cinco) trabalhadores, sendo 02 (dois) adolescentes de 15 (quinze) e 17 (dezessete) anos, desacompanhados dos representantes legais, e um trabalhador de nacionalidade uruguaia, originários de Santana do Livramento e da cidade uruguaia Rivera, igualmente encontravam-se submetidos a condições de trabalho, moradia e vida que configuravam o trabalho em condições análogas às de escravo, nas modalidades trabalhos forçados e condições degradantes.

Os trabalhadores, que foram contratados na cidade de origem mediante falsas promessas em relação à remuneração, alimentação e moradia, se deslocaram com



transporte efetuado pelo próprio empregador ou com passagens por ele custeadas, e na propriedade rural estavam alojados em péssimas condições de saúde, segurança e higiene.

O empregador foi preso em flagrante, sendo conduzido à Delegacia de Polícia Federal em Caxias do Sul/RS.

Os trabalhadores resgatados foram acolhidos pela Secretaria de Assistência Social do município de Farroupilha; tiveram as verbas trabalhistas, rescisórias e o custeio do retorno à origem custeados pelo empregador; receberam as três parcelas do Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado.

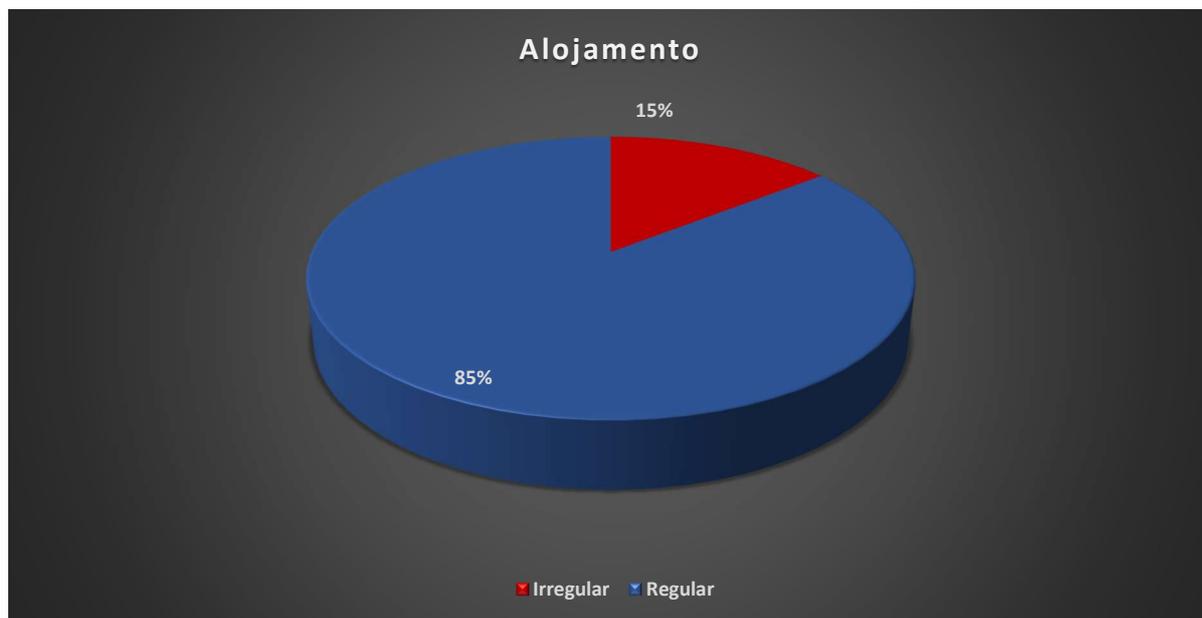
Em síntese, nas duas situações a Auditoria-Fiscal do Trabalho adotou todos os procedimentos previstos na instrução normativa que versa sobre o tema: - os trabalhadores foram retirados dos locais do trabalho e acolhidos pelas Secretarias de Assistência Social locais; - foram obtidos CPF e PIS e emitidas as Carteiras de Trabalho provisórias para os trabalhadores imigrantes indocumentados; - foram providenciados os pagamento das verbas salariais e rescisórias; - foram emitidas as guias do Seguro Desemprego do Trabalhador Resgatado; - o transporte de retorno à origem foi garantido a todos os trabalhadores; - e a documentação para a residência definitiva no Brasil para os trabalhadores imigrantes resgatados foi encaminhada ao Ministério da Justiça para concessão da autorização para permanência no país.

#### 4.5 DAS CONDIÇÕES DO MEIO AMBIENTE LABORAL

Os principais aspectos verificados nas inspeções realizadas *in loco* e que são relacionados a questões de saúde e segurança no trabalho, relacionavam-se à frente de trabalho (aí entendidas o fornecimento de Equipamentos de Proteção Individual (EPI), fornecimento de água, instalações sanitárias e locais para descanso), aos locais de alojamento e aos locais de refeições.



Gráfico 4: Condições dos alojamentos inspecionados divididos, percentualmente, entre regulares e irregulares.



Fonte: Dados do operativo compilados pelos autores (2024).

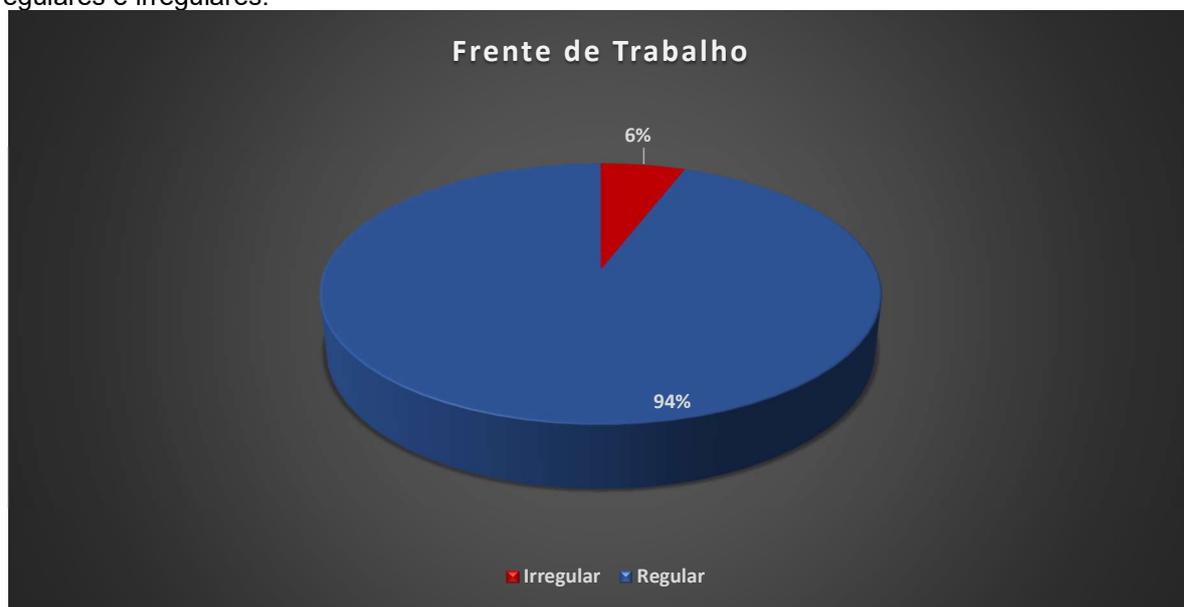
Gráfico 5: Condições dos locais de refeição inspecionados divididos, percentualmente, entre regulares e irregulares.



Fonte: Dados do operativo compilados pelos autores (2024).



Gráfico 6: Condições das frentes de trabalho inspecionadas divididas, percentualmente, entre regulares e irregulares.



Fonte: Dados do operativo compilados pelos autores (2024).

O que se observou, em geral, nesses atributos foram condições satisfatórias. Dos alojamentos inspecionados, 15% (quinze por cento) apresentavam problemas e demandariam adequações. Das frentes de trabalho e dos locais de refeições, em geral, entre 5% (cinco por cento) e 6% (seis por cento), demandaram intervenções para que se providenciassem melhorias. Esses melhores indicadores das situações da frente de trabalho e do local de refeição em relação às condições do alojamento refletem a própria maneira da execução do trabalho. Explico: nas frentes de trabalho e nos locais de refeição, proprietários e safristas laboram lado a lado e essa dinâmica propicia melhores condições de trabalho. Já nos alojamentos, que são utilizados unicamente pelos safristas, as condições acabaram sendo piores.

#### 4.6 DIVULGAÇÃO

A divulgação da operação "In Vino Veritas" foi planejada como um instrumento essencial para amplificar seus resultados. Durante a terceira fase da operação, foram

elaborados e enviados à imprensa *releases* detalhados sobre os resgates de trabalhadores em condições análogas às de escravo.

Ao término da operação, um evento foi organizado na Superintendência Regional do Trabalho para apresentar os dados coletados e os resultados obtidos à sociedade. O evento contou com a presença de representantes das três instituições envolvidas, veículos de comunicação, e representantes de entidades e sindicatos de trabalhadores e empregadores.

Após os discursos das instituições, os dados foram apresentados de forma clara e detalhada. Esta divulgação foi fundamental para conscientizar o público e fortalecer o combate às práticas irregulares no setor vitivinicultor. Além disso, os dados e informações sobre a operação foram amplamente divulgados em importantes sites na internet e em programas de televisão aberta, garantindo uma maior visibilidade dos resultados.

## 5 APLICAÇÕES FUTURAS

As transformações ocorridas na vitivinicultura na Região da Serra Gaúcha, desencadeadas pelo resgate de 210 (duzentos e dez) trabalhadores em condições análogas às de escravos em 2023, foram resultado de uma intervenção muito assertiva realizada na cadeia de valor da uva. Ainda no transcorrer daquela ação fiscal houve, por parte das três principais vinícolas envolvidas, a assinatura de Termos de Ajustamento de Conduta propostos pelo Ministério Público do Trabalho, nos quais as empresas se comprometeram a melhorar ou implementar sistemas de *compliance* que garantissem o acompanhamento das condições de trabalho dos empregados terceirizados em suas dependências e fora delas e, também, as condições de trabalho dos safristas que realizavam a colheita nas propriedades rurais vinculadas a essas vinícolas.

Posteriormente, ainda em maio de 2023, foi firmado o Pacto pela Adoção de Boas Práticas Trabalhistas na Vitivinicultura do Rio Grande do Sul (Pacto da Uva). Esse acordo foi firmado com entidades representativas das empresas e cooperativas

da cadeia da uva, com representantes de trabalhadores, Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Ministério Público do Trabalho (MPT) e Organização Internacional do Trabalho (OIT).

Além das duas medidas descritas anteriormente, a Inspeção do Trabalho, por intermédio de Auditores-Fiscais do Trabalho, iniciou o processo de diálogo diretamente com os produtores rurais. Esse processo transcorreu com a realização de inúmeros encontros que foram promovidos por entidades sindicais, por empresas e outras instituições. Esses encontros, em sua maioria, foram realizados em salões das comunidades rurais, com explicações simples e diretas sobre a legislação aplicada aos safristas, tanto relacionada a questões documentais quanto do ambiente de trabalho. Nesses encontros sempre eram abertos espaços para questionamentos e explanações pelos produtores rurais. E, não raras vezes, foi necessário desconstruir ideias pré-concebidas, frutos de desinformação, que não condiziam com a legislação trabalhista ou com a forma de atuação da Inspeção do Trabalho. Ao final, também, em muitos casos, foram ouvidos relatos de que o cumprimento das normas era mais fácil ou simples do que julgavam inicialmente.

Essas etapas de preparação da operação “In Vino Veritas” foram cruciais para a obtenção dos excelentes resultados alcançados, principalmente relacionados à formalização dos vínculos de emprego. Como já descrito, foram fiscalizadas *in loco* 272 (duzentos e setenta e duas) propriedades rurais. Ou seja, o alcance da fiscalização direta, com uma equipe fiscal comparecendo aos estabelecimentos, é restrito e limitado, enquanto nos encontros realizados o alcance era infinitamente maior.

Do mesmo modo, em outubro de 2023, a opção pela coleta de informação para a realização do planejamento das fiscalizações diretas, com a notificação das vinícolas para obtenção dos dados dos produtores rurais também se mostrou mais apropriada. Os mesmos dados obtidos por intermédio das vinícolas poderiam ter sido levantados por meio de consultas a outros bancos de dados de órgãos, federais e estaduais, ligados à agricultura. Contudo, com a notificação direta às vinícolas restava claro ao setor que haveria fiscalizações durante a safra da uva 2024. Mais uma vez, valorizou-se o alcance/efeito indireto da realização das ações fiscais. Como simples construção exemplificativa, se nenhum movimento prévio de orientação ao

setor houvesse ocorrido, os resultados da operação “In Vino Veritas”, considerando o quesito da formalização de vínculos de emprego, teria sido a formalização de 449 (quatrocentos e quarenta e nove) novos registros de safristas (alcance direto das ações fiscais). Contudo, diante de toda a construção prévia realizada, a formalização de vínculos de safristas foi incrementada, entre 2023 e 2024, em 6.765 (seis mil setecentos e sessenta e cinco) novos vínculos de emprego.

Em síntese, a operação “In Vino Veritas” foi planejada e desenvolvida em quatro etapas distintas:

1) Orientação: A primeira etapa envolveu a orientação e sensibilização de todos os atores (produtores rurais, empregadores, sindicatos e outras instituições) que compõem o setor, através de palestras ministradas por Auditores-Fiscais do Trabalho, com ênfase nos direitos laborais dos trabalhadores safristas. Essa etapa foi importantíssima para que se pudesse estabelecer maior proximidade com o setor que apresentava forte resistência à aplicação da legislação trabalhista e às instituições que atuam na garantia dos direitos dos trabalhadores.

2) Notificação indireta para coleta de dados: Na segunda etapa, o elo mais forte da cadeia produtiva, isto é, as vinícolas, foram notificadas para apresentação de dados detalhados sobre os produtores, incluindo a quantidade de uvas entregues e localização das propriedades rurais. A coleta de dados foi essencial para mapear as atividades do setor, permitindo uma fiscalização direcionada e eficiente.

3) Fiscalização Direta: Com base nas informações coletadas, os maiores produtores foram selecionados para serem alvos de fiscalizações *in loco*. O planejamento, baseado nos dados obtidos, permitiu que os recursos de fiscalização fossem utilizados de maneira otimizada, focando nas propriedades com maiores produção e, potencialmente, no maior número de empregados prejudicados e irregularidades, evitando-se, assim, a abordagem em propriedades voltadas à agricultura familiar.

4) Divulgação dos dados: Não podendo ser alcançadas todas as propriedades rurais, nos mais diversos municípios, pela fiscalização direta, a divulgação dos dados

à sociedade deu visibilidade à operação, maximizando o impacto da fiscalização no setor.

Assim, resta claro a possibilidade de adequação dessa mesma metodologia/estratégia para outras cadeias produtivas.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A boa prática desenvolvida pela Auditoria Fiscal do Trabalho através da operação "In Vino Veritas" tem potencial para transformar as relações de trabalho em diversos setores além do vitivinicultor. A operação, que resultou no reconhecimento dos direitos dos trabalhadores pela primeira vez e no aumento – conforme dados extraídos do eSocial pela Auditoria-Fiscal do Trabalho - em 300% (trezentos por cento) no número de trabalhadores registrados, serve como modelo para outras áreas agrícolas e industriais que enfrentam desafios semelhantes.

Entende-se que a metodologia aplicada na operação "In Vino Veritas", com abordagem multifásica, seguindo as etapas de orientação, fiscalização indireta para coleta de dados, fiscalização direta e divulgação, possa ser adaptada e implementada em outros setores, para além do setor da alimentação, a partir da atuação em todos os elos que compõem a cadeia produtiva, com o envolvimento das instituições e entidades representativas dos trabalhadores e empregadores, e com boa articulação com as outras instituições que atuam no mundo do trabalho.

## 7 REFERÊNCIAS

*ATLAS Socioeconômico do RS. Demografia.* Disponível em: <https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/regiao-metropolitana-da-serra-gaucha>. Acesso em: 11/06/2024.

*ATLAS Socioeconômico do RS. Regiões Funcionais de Planejamento.* Disponível em: <https://atlassocioeconomico.rs.gov.br/regioes-funcionais-de-planejamento>. Acesso em: 11/06/2024.

BERTELE, Alberta von Mühlen; SILVA, Vanessa Oliveira da; PAUSE, Bárbara Jayne Budke; CARDOSO, Eduardo Schiavone. **Da Serra Gaúcha à Campanha: As dinâmicas da vitivinicultura gaúcha e a constituição de identidades**. Disponível em: [https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/enanpege/2023/TRABALHO\\_COМПLETO\\_EV187\\_MD6\\_ID2099\\_TB1147\\_27112023180704.pdf](https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/enanpege/2023/TRABALHO_COМПLETO_EV187_MD6_ID2099_TB1147_27112023180704.pdf). Acesso em: 10/06/2024.

BRASIL. **Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/2002/d4552.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4552.htm)

BRASIL. **Instrução Normativa nº 2, de 08 de novembro de 2021, do Ministério do Trabalho e Previdência**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>

BRASIL. **Decreto Lei nº 5017, de 12 de março de 2004**. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5017.htm)

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del2848compilado.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del2848compilado.htm)

BRASIL. **Portaria nº 7.501, de 28 de junho de 2021**, do Ministério da Economia. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/me-n-7.501-de-28-de-junho-de-2021-328570838>.

BRASIL. **Portaria nº 3.484, de 6 de outubro de 2021, do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos**. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/portarias/portaria-no-3-484-de-6-de-outubro-de-2021>.

BRASIL. **Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/decreto/d6481.htm)

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943**. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto-lei/del5452.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm)

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. **Trabalho decente: análise jurídica da exploração do trabalho: trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno**. São Paulo: LTr, 2013.

CONAB. Companhia Nacional de Abastecimento. **Compêndio de Estudos Conab**/Companhia Nacional de Abastecimento. V.1. Brasília:2016. Disponível em: <https://www.conab.gov.br/institucional/publicacoes/compendio-de-estudos-da-conab?start=10>. Acesso em: 10/06/2024.

CONDE, Soraya Franzoni; PALHOZA, Natália. **“Não matou ninguém, mas deixou todo mundo meio torto”**: trabalho, educação e infância desde a vitivinicultura de Videira, Santa Catarina, Brasil. Polyphonia, v. 32/2, jul./dez. 2021.p.59-75. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/sv/article/view/70891>. Acesso em: 10/06/2024.

DELGADO, Mauricio Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: JusPodivm, 2023.

DE MELLO, Loiva Maria Ribeiro; MACHADO, Carlos Alberto Ely. Vitivinicultura brasileira: panorama 2019. **Comunicado Técnico Embrapa** 214, p. 1-21, 2020. Disponível em: <https://www.embrapa.br/busca-de-publicacoes/-/publicacao/1124189/vitivinicultura-brasileira-panorama-2019>. Acesso em: 10/06/2024.

FARIAS, C. V. S. **Formação da Indústria Vitivinícola do RS: da imigração italiana aos dias atuais**. In: 4 Encontro de Economia Gaúcha, 2008, Porto Alegre. Anais do 4 Encontro de Economia Gaúcha, 2008.

FERREIRA, V.; FERREIRA, M. **Vinhos do Brasil: do passado para o futuro**. Rio de Janeiro: FGV Editora, 2016.

IBGE. Censo Agropecuário. **Dados da produção agropecuária de 2022**. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/explica/producao-agropecuaria/uva/rs>. Acesso em: 11/06/2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Secretaria da Inspeção do Trabalho – SIT. Grupo Especial de Fiscalização Móvel. **Relatório de Fiscalização**. Caxias do Sul, 2023.

Sistema da Inspeção Federal do Trabalho – SFITWEB. Secretaria da Inspeção do Trabalho – SIT. Departamento de Fiscalização do Trabalho. Disponível em: <https://sfitweb.mte.gov.br>. Acesso em: 11/06/2024.

Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Secretaria da Inspeção do Trabalho – SIT. Departamento de Fiscalização do Trabalho. Acesso em: 01/04/2024.

## **OPERATION IN VINO VERITAS: THE ROLE OF LABOR INSPECTION IN THE WINE SECTOR IN SERRA GAÚCHA**

**Abstract:** The “In Vino Veritas” operation, planned and executed by the Labor Inspection, emerged in response to serious violations of labor rights revealed following the rescue of 210 (two hundred and ten) workers in conditions similar to slavery in the wine sector of Serra Gaúcha, in Rio Grande do Sul, at the beginning of 2023. The operation, which was conceived in the stages of guidance, indirect notification for data collection, direct inspections and data dissemination, and which had the support of other institutions, achieved great success in formalizing the employment relationships of harvest workers, combating child labor and contemporary

slavery and improving the working environment. This work presents in detail each of the steps undertaken and the results obtained in the “In Vino Veritas” operation, including comparisons with previous years, number of workers reached directly and indirectly, number of workers rescued from contemporary slavery and removed from child labor. Finally, the aim is to demonstrate the applicability of the good practice developed, and that the coordinated action of labor inspection can significantly transform labor relations in irregular sectors, promoting a fair, dignified and safe environment for all workers.

**Keywords:** slavery; wine sector; Serra Gaúcha.



# CURSO DE FORMAÇÃO PARA AUDITORES(AS)-FISCAIS DO TRABALHO: A EXPERIÊNCIA DESENVOLVIDA EM MATO GROSSO E PROPOSTAS PARA UMA NOVA ABORDAGEM NO PLANO NACIONAL

Sílvio José Sidney Teixeira<sup>1</sup>

Pollyanna Reis da Cruz<sup>2</sup>

Fábio Fraga Gomes Carneiro<sup>3</sup>

**Sumário:** Introdução. 1. A experiência em curso da ambientação e capacitação de novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho em Mato Grosso. 2. Diretrizes para a educação, formação e ambientação dos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho. 2.1. Algumas bases pedagógicas consideradas para o estabelecimento das diretrizes para a educação, formação e ambientação dos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho. 2.2. Diretrizes metodológicas e pedagógicas do curso. 3. Propostas para uma nova abordagem da educação na Auditoria-Fiscal do Trabalho na formação de novos(as) AFTs: ambientação, teoria e prática. 3.1. Da Ambientação. 3.2. Da Teoria. 3.3. Da Prática. 4. Das Reformas na Gestão e na Concepção da Educação da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Conclusão.

## RESUMO

Este artigo objetiva apresentar, de forma crítica, a experiência em andamento de integração e formação de novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho (AFTs) na Superintendência Regional do Trabalho em Mato Grosso (SRTb/MT). Para tanto, dois aspectos foram considerados: o estabelecimento de diretrizes metodológicas e pedagógicas e a estruturação de um programa de formação modular. Em relação às diretrizes, buscou-se contemplar, dentre outros aspectos, fundamentos para ações de ambientação e inserção dos(as) novos(as) AFTs, seleção e

---

<sup>1</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho desde 2007, ocupando desde abril de 2022 a chefia da Seção de Fiscalização do Trabalho no Mato Grosso. Possui graduação em Direito pela Universidade de São Paulo (2000) e mestrado em Direito pela Universidade Federal do Mato Grosso (UFMT), na área de concentração Direito Ambiental e Sustentabilidade (2019).

<sup>2</sup> Auditora-Fiscal do Trabalho. Possui graduação em Direito pela Universidade Federal de Mato Grosso (2015) e em Comunicação Social - Habilitação em Jornalismo pela Universidade de São Paulo (2008), mestrado em Direito Agroambiental, na linha de direito ambiental do trabalho, pela Universidade Federal de Mato Grosso (2018). Tem experiência na área de Direito, com ênfase em direito do trabalho e em direito ambiental do trabalho.

<sup>3</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho. Possui graduação em Fisioterapia pela Universidade Federal do Rio de Janeiro (1998). Mestrando em Tecnologias Emergentes em Educação.



promoção de atividades teóricas e práticas direcionadas às atividades da Inspeção do Trabalho, que considerem, em todos esses momentos, os aspectos humanos das pessoas envolvidas. Neste contexto, são ponderados e avaliados os instrumentos disponibilizados nacionalmente por meio da Escola Nacional de Inspeção do Trabalho, bem como são relatadas as ações complementares desenvolvidas pela SRTb/MT diretamente ou em parceria com outras instituições. Em relação à estruturação do programa, foram selecionados módulos temáticos com base nas prioridades estabelecidas na Agenda Nacional de Trabalho Decente, de sorte que foram propostas atividades teóricas, práticas e institucionais, em diferentes formas de apresentação, formando um currículo básico, com possibilidades de complementação e de adaptação às realidades locais. Por fim, através de uma abordagem indutivo-dialética, que parte dessa experiência local e do levantamento das dificuldades encontradas institucionalmente, são realizadas considerações sobre a necessidade de reformas institucionais que priorizem e concretizem um Plano Nacional de Formação da Auditoria-Fiscal do Trabalho, que assegure o atendimento, em sua integralidade, de todos os aspectos necessários à formação das pessoas que compõem a Auditoria-Fiscal do Trabalho.

**Palavras-chave:** Gestão da Auditoria-Fiscal do Trabalho. Integração no serviço público. Educação Continuada. Andragogia. Agenda Nacional do Trabalho Decente.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo apresenta a experiência em andamento de integração e formação de novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho (AFTs) na Superintendência Regional do Trabalho em Mato Grosso (SRTb/MT).

O estudo analisa, de forma crítica, as atividades formativas direcionadas a AFTs que ingressaram na SRTb/MT no período de outubro de 2022 a junho de 2024. Para tanto, foram consideradas as atividades planejadas e executadas, bem como as necessidades levantadas e as dificuldades observadas no processo de implementação dessas atividades.

Neste sentido, por meio das experiências locais, o artigo pretende, como forma de iniciar o debate sobre tema tão relevante na carreira da Inspeção do Trabalho, apresentar diretrizes metodológicas e pedagógicas que nortearam o processo local



de formação de novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho e apresentar o programa de formação modular estruturado e aplicado nesta unidade regional.

Para a composição deste programa, foram estudadas e consideradas algumas bases teóricas e metodológicas derivadas de estudos relacionados à Andragogia, que são aqui brevemente apresentadas, que poderiam direcionar, de forma mais eficiente, este processo de formação destinado a um público específico e, ao mesmo tempo, heterogêneo, como é o caso concreto.

Não obstante, o processo também se desenvolveu, em grande medida, de forma prática, o que possibilitou uma análise crítica tanto das experiências concretizadas quanto das dificuldades encontradas para a implementação das propostas consideradas ideais.

Paralelamente são abordadas, durante esta análise, as potencialidades relacionadas à educação tanto na integração como de forma continuada na Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Por fim, com base nestas experiências locais, o artigo se desenvolve e, como forma de instigar o debate na Inspeção do Trabalho como um todo, apresenta considerações sobre a necessidade de reformas institucionais que priorizem e concretizem um Plano Nacional de Formação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Através de uma abordagem indutivo-dialética, são realizadas considerações sobre a necessidade de reformas institucionais que promovam e valorizem a integração e a educação continuada como uma questão central na gestão da Inspeção do Trabalho, que se desenvolva, de forma harmônica e cooperativa, tanto no plano local como nacional.

## **1. A EXPERIÊNCIA EM CURSO DA AMBIENTAÇÃO E CAPACITAÇÃO DE NOVOS(AS) AUDITORES(AS)-FISCAIS DO TRABALHO EM MATO GROSSO**

O presente estudo parte de um desafio em andamento, que consiste na concepção e execução de um processo de formação contínua desde a integração e



durante toda a carreira de uma maneira em que sejam combinadas as diversas aptidões necessárias para o exercício das atividades profissionais, aproveitando ao máximo as potencialidades de cada um(a) dos(as) novos(as) servidores(as).

A SRTb/MT possui um histórico de acolhimento de AFTs nomeados tanto em virtude de concurso público, de remoções, como por meio de nomeações judiciais. A entrada contínua por meio desta última forma de ingresso moldou a forma de trabalhar da Regional, que ao longo do tempo desenvolveu uma cultura de integração destas pessoas.

Desde o ano de 2022, uma nova forma de acolhimento e inclusão dos(as) novos(as) AFTs começou a ser gestada a partir do estabelecimento de mecanismos de acolhimento, teoria e prática visando a uma adaptação progressiva e harmoniosa na dinâmica de trabalho na Regional<sup>4</sup>. Foram realizados desde então programas de capacitação individualizados, com duração de aproximadamente seis meses cada um, visando à integração de AFTs, procurando-se conciliar as necessidades de trabalho na Regional com a formação e potencialidades dos(as) novatos(as)<sup>5</sup>.

Apresenta-se abaixo, como paradigma, o modelo atualmente proposto e que vem sendo empregado em Mato Grosso de modo a associar os conteúdos programáticos dos cursos com a divisão de trabalho na Regional.

Como critério orientador dos temas prioritários para a formação dos(as) novos(as) AFTs, selecionou-se o conceito de “trabalho digno”, termo utilizado em substituição ao conceito de trabalho decente”, que decorre dos compromissos internacionalmente assumidos e priorizados pelo Brasil por meio do estabelecimento da Agenda Nacional de Trabalho Decente, formulada, em sua primeira forma, em 2006.

De acordo com este documento (AGENDA..., 2006, p. 5):

Para a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a noção de trabalho decente se apoia em quatro pilares estratégicos: a) respeito às normas internacionais do trabalho, em especial aos princípios e direitos fundamentais do trabalho (liberdade sindical e reconhecimento efetivo do

<sup>4</sup> O termo “Regional”, empregado em vários momentos neste artigo, se refere a uma forma informal e abreviada de se referir à Superintendência Regional do Trabalho de Mato Grosso.

<sup>5</sup> O termo “novatos(as)” é um jargão utilizado de maneira corriqueira para se referir aos(as) novos(as) servidores.

direito de negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado; abolição efetiva do trabalho infantil; eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação); b) promoção do emprego de qualidade; c) extensão da proteção social; d) diálogo social.

Sobre este conceito, Brito Filho (2013, p. 55) complementa que o trabalho decente é

um conjunto mínimo de direitos do trabalhador que corresponde: ao direito ao trabalho; à liberdade de trabalho; à igualdade no trabalho; ao trabalho com condições justas, incluindo a remuneração, e que preservem sua saúde e segurança; à proibição do trabalho infantil; à liberdade sindical; e à proteção contra os riscos sociais.

Neste sentido, foi elaborada a atual proposta de curso de formação para os novos AFTs em Mato Grosso, que leva em consideração os principais eixos temáticos relacionados à promoção do trabalho digno, propondo-se os seis módulos seguintes:

- Módulo I. Formação Geral.
- Módulo II. Erradicação do Trabalho Infantil.
- Módulo III. Combate ao Trabalho Escravo e a todas as formas de Discriminação.
- Módulo IV. Saúde e Segurança no Trabalho.
- Módulo V. Inclusão de Pessoas com Deficiência e Legislação do Trabalho.
- Módulo VI. Capacitação de Chefes, Gestores e Professores.

De toda forma, é preciso reconhecer limitações deste modelo e dificuldades observadas pela Coordenação Regional da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (CRENIT/MT) e pela chefia da Seção de Fiscalização do Trabalho (SFISC/MT) no estado<sup>6</sup>. São algumas das limitações:

- a. A ausência de uma política de capacitação na Regional de gestores e servidores que trabalhem como professores, monitores ou preceptores.

---

<sup>6</sup> A CRENIT/MT e a SFISC/MT são responsáveis, dentre outras atribuições e em conjunto com as demais estruturas administrativas da Inspeção do Trabalho, por conduzir o processo de formação e capacitação da Auditoria-Fiscal do Trabalho na SRTb/MT.

- b. A pouca articulação entre as necessidades da Regional de capacitação continuada em temas de interesse local e a oferta de cursos nacionalmente disponibilizados.
- c. A dificuldade de conciliação das atividades de fiscalização com a contínua necessidade de capacitação e ambientação dos(as) novos(as) AFTs.

À capacitação realizada ao longo do segundo semestre de 2024, soma-se a iminente chegada de outros(as) novecentos(as) AFTs para o ano de 2025, que ingressarão por meio do Concurso Público Nacional Unificado do Governo Federal<sup>7</sup>, conferindo assim uma janela de oportunidades não apenas para a revisitação da capacitação na Regional, como para que seja gestado um projeto piloto para a capacitação dos futuros ingressantes na carreira. E tal cenário é ainda mais oportuno pelo fato de que as regionais terão um papel destacado na ambientação e capacitação dos(as) novos(as) AFTs.

Considerando tais fatores, o presente artigo desenvolverá reflexões sobre a união de esforços da Regional e da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT) para que se possa pensar e executar uma nova forma de ambientação, capacitação e inclusão dos(as) novos(as) AFTs de maneira a promover ao máximo as potencialidades pessoais e profissionais, e com isso, melhorar o trabalho da Auditoria-Fiscal do Trabalho como um todo.

---

<sup>7</sup> De acordo com o edital nº 04/2024, do Concurso Público Nacional Unificado, de 10 de janeiro de 2024.



## **2. DIRETRIZES PARA A EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E AMBIENTAÇÃO DOS(AS) AUDITORES(AS)-FISCAIS DO TRABALHO.**

### **2.1. ALGUMAS BASES PEDAGÓGICAS CONSIDERADAS PARA O ESTABELECIMENTO DAS DIRETRIZES PARA A EDUCAÇÃO, FORMAÇÃO E AMBIENTAÇÃO DOS(AS) AUDITORES(AS)-FISCAIS DO TRABALHO.**

Para compor o curso de formação dos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho vigente na SRTb/MT, foram consideradas algumas bases pedagógicas. Entre elas, destacam-se alguns estudos sobre andragogia e a utilização de metodologias ativas.

Apenas na década de 60 do século XX, torna-se consensual a ideia de que seria conveniente estabelecer uma clara clivagem, tanto teórica como cronológica, entre a infância e a adultez, a que corresponderiam abordagens educativas distintas (Canário, 2000, *apud* Barros, 2018, p. 3).

Conforme Barros (2018), Malcolm Knowles e Paulo Freire desenvolveram um modelo andragógico e um conceito de dialogicidade,<sup>8</sup> respectivamente, avançando em uma discussão sobre a identificação e caracterização de aspectos da educação de adultos.

No modelo andragógico, parte-se do pressuposto de que o educando adulto tem necessidade de saber em que medida o conhecimento a adquirir lhe poderá ser útil. Desta forma, o conhecimento é aceito depois de avaliado em uma lógica de caráter instrumental. Uma segunda questão envolve o autoconceito ou conceito de si, isto é, de quem aprende. No modelo andragógico, parte-se do pressuposto de que o educando adulto é um ser independente, pelo que o trabalho deve ser desenvolvido em uma lógica auto diretiva, na qual o educador tem apenas de estimular e alimentar esse movimento de autonomia (Barros, 2018, p. 4).

---

<sup>8</sup> A pedagogia libertadora, postulada pelo educador Paulo Freire, apresenta a categoria da dialogicidade como essência da educação como prática da liberdade. Sendo esta considerada como um esforço para o desenvolvimento de uma consciência crítica pelo sujeito aprendiz, alterando assim a sua percepção de si mesmo, o qual deixa de se perceber como objeto e passa a se perceber como sujeito do seu processo histórico (MOURA, 2020, p. 11).

Assim, a partir de Barros (2018, p. 4-5) podemos extrair alguns princípios importantes da andragogia:

- Autonomia e autodireção: adultos preferem ter controle sobre o que aprendem e como aprendem. Eles valorizam a independência e a capacidade de tomar decisões.
- Experiência prévia: a experiência de vida e profissional dos adultos é uma base importante para a aprendizagem. Relacionar novos conhecimentos com experiências anteriores é fundamental.
- Relevância e aplicação prática: adultos desejam aprender coisas que têm aplicação direta em suas vidas pessoais ou profissionais. A aprendizagem deve ser relevante e prática.
- Motivação Intrínseca: adultos são motivados por objetivos pessoais e interesses. A aprendizagem deve ser significativa e alinhada com essas motivações.

Avançando por sobre o estudo da andragogia, que foi uma importante contribuição de Paulo Freire na educação, Oliveira aponta como “o diálogo faz parte da educação de Paulo Freire, que tem como ponto de referência, o ser humano como sujeito de conhecimento e a educação definida como ‘situação gnosiológica’” (Oliveira, 2017, p. 229).

Para Freire (1980b, *apud* Oliveira, 2017, p. 230),

homens e mulheres são sujeitos do conhecimento, mas a relação de conhecimento (gnosiológica) não está reduzida à relação sujeito-objeto, porque há uma relação comunicativa entre os sujeitos. Por meio da intersubjetividade, estabelece-se a comunicação entre os sujeitos sobre o objeto. Assim, há uma coparticipação dos sujeitos no ato de conhecer por meio da comunicação, sendo o objeto o mediador dessa relação entre os sujeitos.

O ser humano conhece porque é um corpo consciente, cuja consciência está intencionada ao mundo, “é consciência de”, estando em constante relação dialética com esse mundo. O ser humano, ao conhecer e transformar o mundo, sofre os efeitos de sua própria transformação.



Na teoria dialógica freireana, os sujeitos se encontram para conhecer e transformar o mundo em colaboração. O diálogo, que é sempre comunicação, funda a colaboração que se realiza entre sujeitos. Dessa forma, “ensinar não é transmitir conhecimento, mas criar as possibilidades para a sua própria produção ou a sua construção” (Freire, 2007, p.47).

Nesse sentido, no processo ensino-aprendizagem, o professor e o aluno são sujeitos do conhecimento e sujeitos aprendentes. O professor ensina e aprende e o aluno aprende e ensina.

O sentido do discurso se encontra sempre aberto para a possibilidade de interpretação do seu receptor, o que torna dinâmico todo processo de capacitação que se transforma e renova turma a turma, considerando que sempre será composto de grupos necessariamente diversos, seja por pessoas diferentes, seja pelas mesmas pessoas, quando elas já passaram por capacitações que a transformaram e são capazes de ressignificar o aprendizado de um curso/evento de capacitação com o mesmo conteúdo.

Nesse ponto, visualiza-se a importância de uma capacitação contínua para o corpo de Auditores(as)-Fiscais do Trabalho, de modo que sejam capazes de fazer girar a espiral do conhecimento<sup>9</sup>, nos moldes propostos pela teoria desenvolvida pelos professores Nonaka e Takeuchi (1997, p. 62, apud Scatolin, 2015, p.11), que versa sobre o conceito de conhecimento organizacional, segundo o qual, uma “organização não pode criar conhecimento por si mesma sem a iniciativa do indivíduo e a interação que ocorre dentro do grupo” (Scatolin, 2015, p. 4). Como decorrência deste postulado, o trabalho em equipe revela-se fundamental para as instituições que almejam o sucesso.

---

<sup>9</sup> De acordo com Stankowitz, “a espiral surge quando há interação entre o conhecimento tácito e o explícito, transcendendo o resultado da criação do conhecimento para um nível superior. Assim, os modos de conversão do conhecimento são criados a partir dessa interação, são os mecanismos pelos quais o conhecimento individual é articulado e ampliado na organização e, mesmo que cada um deles consiga criar conhecimento de forma autônoma, é criação do conhecimento organizacional” (2021, p. 44).



Para enriquecer sobremaneira a formação profissional dos adultos, tornando-a mais eficaz e relevante, apresenta-se o conceito de metodologias ativas como abordagens pedagógicas. Neste sentido, Moran (2013) afirma que:

As metodologias precisam acompanhar os objetivos pretendidos. Se queremos que os alunos sejam proativos, precisamos adotar metodologias em que os alunos se envolvam em atividades cada vez mais complexas, em que tenham que tomar decisões e avaliar os resultados, com apoio de materiais relevantes. Se queremos que sejam criativos, eles precisam experimentar inúmeras novas possibilidades de mostrar sua iniciativa.

Moran (2013), em seu artigo apresenta ainda algumas técnicas de Metodologias Ativas, entre elas:

- Sala de aula invertida (inverter o foco e as estratégias): os alunos estudam o conteúdo antes da aula e, durante o encontro presencial, aplicam o conhecimento em atividades práticas.
- Aprendizagem baseada em problemas: os estudantes deverão compreender e equacionar com atividades em grupo e individuais. Cada um dos temas de estudo é transformado em um problema a ser discutido em um grupo tutorial que funciona como apoio para os estudos.
- Aprendizagem baseada em projetos: projetos nos quais vários conhecimentos de uma ou mais disciplinas devem ser aplicados para a consecução de objetivos permitem que o tempo entre os encontros presenciais seja utilizado para reflexões profundas, observação no mundo real e um processo de melhoria contínua.
- Aprendizagem colaborativa, entre pares: alunos ajudam uns aos outros, promovendo colaboração.
- Aprendizagem por orientação com profissionais mais experientes: aprendizagem acontece no contato com profissionais mais experientes. Os profissionais, nestes casos, permitem que os estudantes ampliem o conhecimento para além do que conseguiriam sozinhos e com seus pares.
- Técnicas de perguntas: estimula a reflexão e o diálogo.

Conforme pontua Freire (1987, p. 33-34), o que impulsiona os alunos no ensino é a superação de desafios, a resolução de problemas e a oportunidade de construir novos conhecimentos, e não a educação em sua concepção bancária que é entendida como o ato de depositar, de transferir, de transmitir valores e conhecimentos.

Para Valente (2018, p. 28), as metodologias ativas relacionam-se com práticas pedagógicas que buscam envolver os alunos, engajando-os e tornando-os protagonistas da sua aprendizagem, criando situações que permitam que os alunos possam fazer coisas, pensar e conceituar o que fazem e participar da construção de conhecimentos sobre os conteúdos relacionados com as atividades que realizam.

Outrossim, a concepção de aprendizado/capacitação dissociado da realidade da sociedade atual deve ser evitada, conforme descreve Bauman em sua obra sobre a Modernidade Líquida.

Em uma entrevista, Bauman (2009, p. 672) traça um paralelo entre mísseis inteligentes e os profissionais que devemos ser atualmente:

Os mísseis inteligentes, portanto, diferentemente dos velhos artefatos balísticos, aprendem no ar. Assim, devem ser inicialmente dotados da capacidade de aprender e de aprender de modo rápido. Isso é óbvio. O que é menos evidente, se bem que não menos importante dentro de uma rápida capacidade de aprendizagem, é todavia a capacidade de esquecer instantaneamente o que se aprendeu antes.

Torna-se urgente ter em mente que o objetivo de formação de profissionais consiste na adoção de habilidades relacionadas à capacidade de formar pensamentos críticos, tornando-os capazes de se adaptarem à constante transformação da sociedade nesta Modernidade Líquida (Bauman, 2001).

Podemos perceber que é essencial uma capacitação, como explica Almeida (2018, p. 16):

que ofereça condições de aprendizagem em contextos de incertezas, desenvolvimento de múltiplos letramentos, questionamento da informação, autonomia para resolução de problemas complexos, convivência com a diversidade, trabalho em grupo, participação ativa nas redes e compartilhamento de tarefas. Por isomorfismo, a formação do professor também deve se pautar pela atividade criadora, reflexiva, crítica, compartilhada e de convivência com as diferenças (...).



Diante desses desafios e do imperativo de uma formação contínua e adaptativa, traçamos diretrizes metodológicas e pedagógicas de capacitação que integrem práticas pedagógicas inovadoras, em que enfatizamos a reflexão crítica e o uso de metodologias ativas que estimulem o aprendizado colaborativo, com a aplicação de tecnologias educacionais que ampliem as possibilidades de ensino e aprendizagem.

## 2.2. DIRETRIZES METODOLÓGICAS E PEDAGÓGICAS DO CURSO

Para a determinação das diretrizes metodológicas e pedagógicas do curso foram considerados esses conceitos extraídos sobretudo dos estudos sobre andragogia, bem como as experiências prévias na formação de novos(as) AFTs em Mato Grosso e as experiências dos membros da chefia da SFISC e da CRENIT local. Também foram consideradas as experiências dos próprios educandos, por meio de avaliações periódicas do processo de formação.

Foram ainda consideradas as orientações expostas nas Diretrizes sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho, documento elaborado pela OIT que fornece orientações sobre os princípios essenciais contidos nas Convenções nº 81 e nº 129 a governos, entidades empregadoras, trabalhadores e respectivas estruturas representativas. Neste documento, propõe-se que (Organização Internacional do Trabalho, 2023, p. 26):

o sistema de inspeção do trabalho deve elaborar e desenvolver uma política e um programa de formação com base numa análise prévia das necessidades de formação e que resulte num currículo de formação. Recomenda-se que a inspeção do trabalho tenha acesso a instalações de formação de alta qualidade, tais como a sua própria escola nacional, ou a colaboração estrutural com universidades e/ou instituições especializadas.

Como resultado das reflexões da Regional, são propostas as seguintes diretrizes metodológicas e pedagógicas do curso de formação de novos(as) AFTs em Mato Grosso:



- Diretriz a – O acolhimento e a inclusão da pessoa de uma maneira harmoniosa e receptiva.
- Diretriz b – O respeito aos diversos saberes e à pluralidade de ideias.
- Diretriz c – A plena inclusão de Pessoas com Deficiência na instituição.
- Diretriz d – A valorização das potencialidades e o desenvolvimento de habilidades diferenciadas entre as pessoas, de forma a aproveitar diferentes capacidades em função de diversas habilidades necessárias para o exercício das atividades relacionadas à Auditoria-Fiscal do Trabalho.
- Diretriz e – O estímulo ao pensamento crítico e à autonomia.
- Diretriz f – A priorização da temática relacionada à Agenda do Trabalho Decente na formação teórica e prática.
- Diretriz g – O aprofundamento e a problematização dos cursos teóricos na Regional, privilegiando o saber interdisciplinar e visões holísticas relacionados ao conteúdo programático.
- Diretriz h – O contínuo estímulo à capacitação permanente e ao desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais.
- Diretriz i – A prática profissional supervisionada como fonte de complementação do conteúdo teórico, sem que em um primeiro momento o(a) novo(a) AFT seja sobrecarregado de tarefas relacionadas ao caso prático.
- Diretriz j – A permanente verificação de fontes de incoerência organizacional e de seus indutores, com a avaliação contínua e de maneira dialogada da eficácia dos métodos empregados, com a participação ativa dos educandos neste processo.
- Diretriz h – O ensino-aprendizado por via de mão dupla, de forma que os(as) próprios(as) veteranos(as) e a instituição evoluam com esta dinâmica de interação.

Pelas razões apontadas e pela valorização das potencialidades recíprocas, não se recomenda o uso de expressões como “treinamento”, o que valorizaria apenas uma das questões relacionadas aos objetivos desta ambientação.

Ao optar por “adestrar” os(as) novos(as) AFTs à mera memorização de normas técnicas e a práticas de fiscalização apenas empiristas, perde-se uma grande

oportunidade de evoluirmos enquanto carreira e no que tange às respostas que a sociedade quer da Auditoria-Fiscal do Trabalho diante de novos e constantes desafios que se impõem.

Partindo dessas diretrizes, foram estabelecidas propostas para uma nova abordagem na formação de novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho na SRTb/MT que considera ambientação, teoria e prática, que são aplicadas em cada um dos módulos de conhecimento propostos, como apresentados a seguir.

### **3. PROPOSTAS PARA UMA NOVA ABORDAGEM DA EDUCAÇÃO NA AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO NA FORMAÇÃO DE NOVOS(AS) AFTS: AMBIENTAÇÃO, TEORIA E PRÁTICA**

Para a formação de novos(as) AFTs, propõe-se o estabelecimento de um curso dividido em três grandes eixos: a ambientação, a teoria e a prática. A combinação destas três instâncias será balanceada de tal maneira que as vivências e os saberes se equilibrem com conhecimentos teóricos e a prática do dia a dia.

#### **3.1. DA AMBIENTAÇÃO**

A ambientação é formada por todas as iniciativas que visam à adaptação do(a) novo(a) servidor na carreira e no órgão em que desempenhará as suas atividades.

De acordo com o modelo andragógico e os conceitos dialógicos apresentados no capítulo anterior, a ambientação buscará criar possibilidades para a produção de conhecimento, por meio de uma relação intercomunicativa entre educandos, educadores, e, em última instância, a própria instituição.

Dentre as diretrizes gerais propostas no presente trabalho para a capacitação, três delas correspondem à ambientação:



- Diretriz a – O acolhimento e a inclusão da pessoa de uma maneira harmoniosa e receptiva.
- Diretriz b – O respeito aos diversos saberes e à pluralidade de ideias.
- Diretriz c – A plena inclusão de Pessoas com Deficiência na instituição.

Em relação às atividades abrangidas pela ambientação, em primeiro lugar, destaca-se a formação de redes de apoio e recebimento dos(as) novos(as) servidores(as), que em boa parte ou em sua maioria constituem-se em migrantes. Reconhecer esta situação é o primeiro passo para que se possa colaborar para uma territorialização harmônica na nova localidade.

Tais redes de apoio são formadas não apenas pelas chefias e pela coordenação da ENIT, mas por todas as dinâmicas de relacionamento estabelecidas entre AFTs, sejam institucionalizadas ou não. É importante neste tema a capacitação e sensibilização dos(as) gestores(as) com vistas a facilitar esta plena ambientação, por meio da constituição de espaços de convivência e a indução à formação de redes de apoio e de solidariedade para integração dos(as) “novatos(as)”. Trata-se de uma oportunidade para ressignificação da convivência entre colegas.

De maneira mais relacionada às atividades do curso, o estímulo ao trabalho em equipe é fundamental nesta ambientação.

Outra forma de ambientar consiste no estímulo à contínua captação de vivências e de cultura da Inspeção do Trabalho. Neste sentido, o fomento a atividades presenciais é relevante.

### 3.2. DA TEORIA

O eixo relacionado às atividades teóricas representa uma grande oportunidade para implementação dos princípios da andragogia e da dialogicidade, por meio de uma coparticipação na relação educador-educando que privilegie uma construção coletiva e compartilhada do saber.



Dentre as diretrizes gerais anteriormente elencadas no presente trabalho, cinco delas dizem respeito ao eixo da Teoria. São elas:

- Diretriz d – A valorização das potencialidades e o desenvolvimento de habilidades diferenciadas entre as pessoas, de forma a aproveitar diferentes capacidades em função de diversas habilidades necessárias para o exercício das atividades relacionadas à Auditoria-Fiscal do Trabalho.
- Diretriz e – O estímulo ao pensamento crítico e à autonomia.
- Diretriz f – A priorização da temática relacionada à Agenda do Trabalho Decente na formação teórica e prática.
- Diretriz g – O aprofundamento e a problematização dos cursos teóricos na Regional, privilegiando o saber interdisciplinar e visões holísticas relacionados ao conteúdo programático.
- Diretriz h – O contínuo estímulo à capacitação permanente e ao desenvolvimento de habilidades pessoais e profissionais.

Em relação à tipologia dos cursos, identifica-se as seguintes modalidades de ensino, cada qual com suas potencialidades específicas:

I. Cursos online atualmente disponibilizados pela ENIT

É preciso, em um primeiro momento, reconhecer méritos e limitações das aulas online disponibilizadas pela ENIT.

Como méritos, um primeiro contato com os temas abordados e mesmo um aprofundamento em certos cursos, o contato com visões de Auditores(as)-Fiscais do Trabalho mais experientes, a oferta de material apostilado e complementar - em geral suficiente -, a possibilidade de flexibilidade dos horários, dentre outros, são vantagens da utilização desta ferramenta.

No entanto, é preciso ter em mente que os cursos online não podem se constituir na única fonte de conhecimento teórico, razão pela qual, elenca-se abaixo outras modalidades de ensino/aprendizagem.

II. Cursos online complementares, inclusive com a utilização de cursos oferecidos por outras instituições.

Em parceria com outras instituições, poder-se-ia desde já mapear carências e necessidades de inclusão de cursos ainda não disponíveis e que necessitem de parceria com outros órgãos para o seu oferecimento. Sobre este ponto, importa frisar que a participação de professores(as) advindos não apenas da carreira, mas de outras instituições públicas, privadas e da Academia seria enriquecedora e contribuiria para a diversificação da formação e na pluralidade de ideias.

### III. Cursos presenciais (ou à distância, com interações dinâmicas em tempo real)

Pensando nas facilidades e nas limitações da modalidade de ensino à distância, propõe-se que os cursos na modalidade online não se constituam apenas por videoaulas gravadas, e sim, uma combinação de aulas presenciais ou aulas à distância “ao vivo”, com o estabelecimento de uma interação entre educador-educando.

Desta forma, privilegia-se a criação de espaços de criatividade e experimentação, privilegiando a dinâmica das relações estabelecidas entre educador-educando, e que se possa colocar em prática estratégias relacionadas às metodologias ativas, que compreendem:

- a. O melhor aproveitamento do tempo para estimular e aprofundar algumas discussões teóricas, preferencialmente de forma direcionada e guiada.
- b. A proposição de avaliações que consistam em atividades práticas, como oficinas, elaboração de documentos de auditoria, peças práticas, redações ou materiais para divulgação, por exemplo.
- c. A adoção da técnica de aprendizagem baseada em problemas ou projetos.
- d. O uso da técnica da sala de aula invertida.
- e. O estímulo à leitura, à pesquisa e à busca do(a) próprio(a) educando(a) pelo tema, combinando essas atividades com as atividades práticas acima propostas.

### IV. Diálogos e oficinas temáticas.



Propõe-se a realização de diálogos e oficinas temáticas com os(as) coordenadores(as) nacionais ou especialistas em determinadas áreas, por meio de encontros presenciais ou online sobre determinados temas.

### 3.3. DA PRÁTICA

Como ponto de partida, cumpre esclarecer que concebemos a “prática” por uma atividade intersubjetiva e dinâmica de aprendizagem por orientação com profissionais mais experientes, de maneira articulada com o conteúdo das experiências e as vivências adquiridas com os respectivos eixos relacionados à ambientação e à teoria.

Trata-se fundamentalmente de uma metodologia ativa, definida como uma prática profissional supervisionada e participativa, que visa a oferecer, de maneira coordenada e paulatina, oportunidades para que a pessoa tenha contato com a realidade laboral, e com as ferramentas postas à disposição da Inspeção do Trabalho.

Dentre as diretrizes gerais elencadas para a capacitação como um todo, quatro delas correspondem ao eixo da prática:

- Diretriz f – A priorização da temática relacionada à Agenda do Trabalho Decente na formação teórica e prática.
- Diretriz i – A prática profissional supervisionada, como fonte de complementação do conteúdo teórico, sem que em um primeiro momento o(a) novo(a) AFT seja sobrecarregado de tarefas relacionadas ao caso prático.
- Diretriz j – A permanente verificação de fontes de incoerência organizacional e de seus indutores, com a avaliação contínua e de maneira dialogada da eficácia dos métodos empregados, com a participação ativa dos educandos neste processo.
- Diretriz h – O ensino-aprendizado por via de mão dupla, de forma que os(as) próprios(as) veteranos(as) e a instituição evolua com esta dinâmica de interação.

Note-se que a ambientação será individualizada e contínua, de acordo com a característica de cada AFT, com acompanhamento e avaliação da coordenação e da chefia, de maneira dialogada, tendo em vista as necessidades e potencialidades de cada um.

Quanto ao eixo da prática é preciso ressaltar que as realidades locais ditarão o rumo e as formas de condução da formação.

São princípios específicos da prática, enquanto metodologia ativa:

- a. A adequação do trabalho ao ser humano, envolvendo a saúde, o desenvolvimento profissional e pessoal.
- b. A compreensão das potencialidades de uma gestão pública eficiente, considerando as peculiaridades do serviço público e as potencialidades da Inspeção do Trabalho.

#### **4. DAS REFORMAS NA GESTÃO E NA CONCEPÇÃO DA EDUCAÇÃO DA AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO**

A consolidação de diretrizes sobre as formas de gestão e de educação continuada das pessoas que integram a carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como a revisão contínua dessas diretrizes se mostram uma necessidade para a melhoria contínua na qualidade dos serviços que são prestados à sociedade, considerando as mudanças sociais, econômicas e legislativas, e para a valorização da carreira pelos seus integrantes.

Todavia, neste momento, essa discussão se mostra ainda mais urgente, na medida em que novos(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho estão prestes a ingressar na carreira, renovando cerca de um terço do atual quadro profissional. Assim sendo, abre-se uma janela de oportunidades para que a própria Administração Pública, particularmente a Inspeção do Trabalho e a ENIT, produza conhecimento e técnicas sobre a sua própria forma de gestão. Identificam-se diversas lacunas nesta área, que se iniciam na concepção normativa e conceitual dessas ações de gestão e educação e que repercutem ainda mais na sua prática, tendo como resultado falhas



na formação e valorização dos integrantes da carreira, que refletem, por fim, na qualidade do serviço prestado e na satisfação do(a) AFT.

A gestão adequada das pessoas e a implementação de um “programa de educação continuada” representam, assim, a valorização desse potencial humano tão diversificado que compõe a Auditoria-Fiscal do Trabalho, bem como a valorização do serviço que ela presta à sociedade. Todavia, deve-se destacar ainda a necessidade de incluir nesse processo a percepção ergonômica do trabalho, de forma que sejam contempladas as particularidades de cada pessoa, mas também as potencialidades que isso pode representar.

Neste sentido, propõe-se que sejam constituídos grupos técnicos permanentes relacionados tanto ao planejamento quanto à promoção de pesquisa e formas de solução gestados na própria Inspeção do Trabalho sobre os rumos da Administração Pública e sobre a ergonomia da atividade dos(as) próprios(as) Auditores(as)-Fiscais do Trabalho.

Para tanto, adverte-se, deve-se ter cautela com a simples importação de técnicas da administração privada voltadas ao serviço público. Em nome da busca de eficiência e de soluções, verifica-se uma tendência de culto à “meritocracia” da área privada, e o risco desta importação é justamente absorver formas de gestão de pessoas que geram fontes de incoerência organizacional, constituindo em mecanismos indutores de riscos psicossociais.

À vista disso, é importante o estudo, a discussão e a compreensão do trabalho realizado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho e das dificuldades que as pessoas que exercem essa atividade enfrentam. A pesquisa de estudos sobre as condições de trabalho dos(das) AFTs, dos reflexos dessa atividade sobre a saúde física e mental dos(as) AFTs, dentre outros, podem revelar a necessidade de incorporação de novas ações nesse processo de integração de novos membros na carreira, mas também de desenvolvimento permanente dessas pessoas.

Propõe-se, de maneira conjunta, novas formas de gestão de pessoas na Inspeção do Trabalho, por meio de:



- a. Grupo Permanente de trabalho sobre a ergonomia da atividade da Inspeção do Trabalho, no plano nacional.
- b. Oficinas realizadas nas regionais, com capacitação dos gestores, formação de líderes e valorização das realidades locais com um mecanismo dinâmico de sinergia.
- c. Prática profissional supervisionada, que visa à inclusão dos(as) novos(as) AFTs de maneira gradual, conectada com a capacitação e ambientação na Regional.
- d. A elaboração de questionários de avaliação das ações de recepção dos novos integrantes, de formação profissional, de fornecimento de meios e equipamentos necessários para a execução das suas funções, como forma de identificar falhas e sugestões e promover melhorias. Com adaptações, o mesmo processo pode ser implementado para os demais integrantes da Auditoria-Fiscal do Trabalho, neste contexto de melhoria contínua.

Propõe-se, por fim, algumas medidas para que se possa otimizar as potencialidades da formação e capacitação contínua e adaptativa de Auditores(as)-Fiscais do Trabalho. Tais medidas correspondem a reformas estruturais que concebam a educação como uma centralidade necessária para a evolução da Inspeção do Trabalho e a uma visão sistêmica da educação na Inspeção do Trabalho e podem assim ser resumidas:

- a) Necessidade de normatização de práticas institucionais da educação de formação e contínua, com participação das regionais e de maneira flexível, de acordo com as realidades locais.
- b) Necessidade de capacitação contínua de gestores e chefes.
- c) Utilização do Grupo Permanente de Planejamento como um vetor de melhoria contínua das práticas educacionais.
- d) Envolvimento das chefias de maneira proativa no sistema de educação da Inspeção do Trabalho.
- e) Diálogo permanente do sistema de educação da Inspeção do Trabalho com a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).



f) Compreensão da existência de novos papéis a serem desempenhados pelo sistema de educação da Inspeção do Trabalho, tais como a necessidade de uma maior abertura para a sociedade, com o oferecimento de cursos de capacitação e formação para profissionais de diversas áreas e ao público em geral.

g) Inclusão das Pessoas com Deficiência de maneira efetiva na carreira, por meio de eliminação de barreiras internas que permitam a adaptação do conteúdo e dos processos ensino-aprendizagem de acordo com as necessidades destas pessoas.

## **CONCLUSÃO**

Neste artigo, foi apresentada a experiência em andamento de integração e formação de quatro novos(as) AFTs recentemente empossados na SRTb/MT. A experiência local resultou no estabelecimento de diretrizes metodológicas e pedagógicas e na estruturação de um programa de formação modular, que pode contribuir para o aperfeiçoamento das ações institucionais de formação de novos(as) AFTs.

A documentação desse processo foi importante para institucionalizar essas práticas e para conduzir e registrar as atividades de formação dos(as) novos(as) AFTs, o que tem permitido ainda um processo de contínua crítica e aperfeiçoamento.

Como prioridade técnica, a promoção do trabalho decente se expressa nos cinco módulos temáticos prioritários propostos no curso de formação local: módulo I - formação geral; módulo II - erradicação do trabalho infantil; módulo III - combate ao trabalho escravo e a todas as formas de discriminação; módulo IV - saúde e segurança no trabalho; módulo V - inclusão de pessoas com deficiência e legislação do trabalho; e módulo VI - capacitação de chefes, gestores e professores.

Todavia, a proposta de formação local busca garantir não somente a formação técnica essencial necessária à carreira, mas também garantir a efetiva integração e acolhimento dos(as) novos(as) servidores(as) à Inspeção do Trabalho, por meio de iniciativas complementares e de suporte específico para esse público, que



considerem ainda as características e potencialidades individuais de cada novo(a) AFT.

Como resultado desse intenso debate local, foram levantadas críticas e dificuldades que ultrapassam a realidade regional. Disso resultaram propostas para um Plano Nacional de Formação da Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Após as análises apresentadas neste artigo, restou clara a necessidade de que as práticas de formação dos novos integrantes da Auditoria-Fiscal do Trabalho precisem ser uniformizadas e institucionalizadas. Para esse processo, destacam-se algumas medidas indispensáveis: a valorização e o fortalecimento da ENIT; o incentivo à atuação de integrantes da carreira como formadores institucionais; a valorização de experiências de outras instituições; a diversificação das modalidades de práticas de ensino; a valorização da diversidade de formação dos membros da carreira.

Por fim, é importante destacar que a presente discussão se mostra especialmente relevante na medida em que um terço da Inspeção do Trabalho deverá ser renovado com o ingresso de novos(as) AFTs aprovados no CNU em andamento. Assim sendo, este estudo busca sobretudo provocar essa atuação da Administração Pública e incentivar a melhoria contínua da gestão de novos Auditores(as)-Fiscais do Trabalho e, desta forma, dos serviços prestados pela Inspeção do Trabalho à sociedade.

## REFERÊNCIAS

AGENDA Nacional de Trabalho Decente, Brasília, 2006. Disponível em: < [http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD50168314818/pub\\_Agenda\\_Nacional\\_Trabalho.pdf](http://acesso.mte.gov.br/data/files/FF8080812BCB2790012BD50168314818/pub_Agenda_Nacional_Trabalho.pdf) >. Acesso em: 25 jun. 2024.

ALMEIDA, Maria Elizabeth Bianconcini de Almeida. Apresentação. In: MORAN, José e BACICH, Lilian (orgs). Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Penso, 2018, e-PUB.

BARROS, Rosanna. Revisitando Knowles e Freire: Andragogia versus pedagogia, ou O dialógico como essência da mediação sociopedagógica. **Educação e Pesquisa**,



São Paulo, v. 44, e173244, 20 jun. 2018. Disponível em: < <https://www.scielo.br/j/ep/a/TdjFHK3NrJdKQ5SrZbBwjF/?format=pdf&lang=pt> >. Acesso em: 25 jun. 2024.

BAUMAN, Zygmunt. Espaço plural. Zygmunt Bauman: entrevista sobre a educação. Desafios pedagógicos e modernidade líquida. [Entrevista concedida a] Alba Porcheddu. **Cadernos de Pesquisa**, v. 39, n. 137, p. 661-684, ago. 2009. Disponível em: < <https://publicacoes.fcc.org.br/cp/article/view/242/255> >. Acesso em: 25 jun. 2024.

BAUMAN, Zygmunt. Modernidade líquida. Rio de Janeiro: Editora Zahar, 2001.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Trabalho decente. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

DIRETRIZES sobre os princípios gerais da inspeção do trabalho. Genebra: Organização Internacional do Trabalho, 2023. Disponível em: < [file:///C:/Users/MEMT-12386033/Downloads/wcms\\_885702-1.pdf](file:///C:/Users/MEMT-12386033/Downloads/wcms_885702-1.pdf) >. Acesso em: 25 jun. 2024.

FREIRE, Paulo. Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa. 36. ed. São Paulo: Paz e Terra, 2007.

FREIRE, Paulo. Pedagogia do oprimido. 17. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1987.

MORAN, José. Metodologias ativas para uma aprendizagem mais profunda. Disponível em: < [https://moran.eca.usp.br/wp-content/uploads/2013/12/metodologias\\_moran1.pdf](https://moran.eca.usp.br/wp-content/uploads/2013/12/metodologias_moran1.pdf) >. Acesso em: 25 jun. 2024.

OLIVEIRA, Ivanilde Apoluceno de. A dialogicidade na educação de Paulo Freire e na Prática do Ensino de Filosofia *com* Crianças. **Movimento-Revista de Educação**, Niterói, ano 4, n.7, p. 228-253, jul./dez. 2017. Disponível em: < <https://periodicos.uff.br/revistamovimento/article/view/32633/18768> >. Acesso em: 25 jun. 2024.

SCATOLIN, Henrique Guilherme. A gestão do conhecimento nas organizações: O legado de Nonaka e Takeuchi. **Perspectivas em Gestão & Conhecimento**, João Pessoa, v. 5, n. 2, p. 4-13, jul./dez. 2015. Disponível em: < <https://periodicos.ufpb.br/ojs2/index.php/pgc/article/view/21772/14381> >. Acesso em: 25 jun. 2024.

STANKOWITZ, Rosangela de Fátima. Gestão do conhecimento. Brasília: PNAP; Recife: UPE / NEAD, 2021.

VALENTE, José Armando. CAPÍTULO 1 - A sala de aula invertida e a possibilidade do ensino personalizado: uma experiência com a graduação em midialogia. In



MORAN, José e BACICH, Lilian (orgs). Metodologias ativas para uma educação inovadora: uma abordagem teórico-prática [recurso eletrônico]. Porto Alegre: Penso, 2018, e-PUB.

## **TRAINING COURSE FOR LABOR INSPECTORS: THE EXPERIENCE IN MATO GROSSO AND PROPOSALS FOR A NEW APPROACH AT NATIONAL LEVEL**

**Abstract:** This article aims to critically present the ongoing experience of integrating and training new Labour Inspectors at the Regional Labour Superintendence in Mato Grosso. To this end, two aspects were considered: the establishment of methodological and pedagogical guidelines and the structuring of a modular training programme. With regard to the guidelines, the aim was to include, among other aspects, foundations for actions to introduce and integrate new Labour Inspectors, to select and promote theoretical and practical activities aimed at Labour Inspection activities, and to take into account, at all times, the human aspects of the people involved. In this context, the instruments made available nationally through the National Labour Inspection School are considered and evaluated, as well as the complementary actions developed by the regional office directly or in partnership with other institutions. Regarding the structuring of the programme, thematic modules were selected based on the priorities established in the National Agenda for Decent Work, so that theoretical, practical and institutional activities were proposed, in different forms of presentation, forming a basic curriculum, with possibilities for complementation and adaptation to local realities. Finally, through an inductive-dialectical approach, based on this local experience and a survey of the difficulties encountered institutionally, considerations are made about the need for institutional reforms that prioritise and implement a National Training Plan for the Labour Inspectorate, which ensures that all aspects necessary for the training of the Labour Inspectors are fully covered.

**Keywords:** Management of the Labour Inspection. Integration into public service. Continuing education. Andragogy. National Decent Work Agenda.



# FERRAMENTA ELETRÔNICA DE AVALIAÇÃO DE RISCOS OCUPACIONAIS NO TRABALHO RURAL PGRTR: IMPACTO REGULATÓRIO NO CURTO PRAZO

Wellington Yudji Kaimoti<sup>1</sup>

Guilherme Schuck Candemil<sup>2</sup>

Sérgio Augusto Letizia Garcia<sup>3</sup>

Carlos Fernando Lages Paixão<sup>4</sup>

Fernando da Silva<sup>5</sup>

**SUMÁRIO:** INTRODUÇÃO; 2 DESENVOLVIMENTO; 2.1 SOBRE O PGRTR; 2.2 INDICADORES DE RESULTADO E IMPACTO; 2.2.1 EVENTOS DE DIVULGAÇÃO REALIZADOS; 2.2.2 VOLUME DE AVALIAÇÕES ELABORADAS NA FERRAMENTA; 2.2.3 IMPACTO NAS AÇÕES FISCAIS; 3 CONCLUSÃO; 4 REFERÊNCIAS

## RESUMO

O presente estudo tem como objetivo apresentar indicadores de resultado e o impacto da disponibilização ao público da ferramenta eletrônica de avaliação de riscos ocupacionais PGRTR no curto prazo, apresentando dados sobre os eventos de divulgação realizados, volume de avaliações realizadas na ferramenta e as repercussões nos números atingidos pela Secretaria de Inspeção do Trabalho após o lançamento da ferramenta, no contexto da nova redação da NR 31.

**Palavras-chave:** gerenciamento de riscos ocupacionais, trabalho rural, Norma Regulamentadora n. 31, PGRTR.

---

<sup>1</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho. Graduação em Tecnologia em Segurança do Trabalho pela Universidade Paulista, Brasil(2022).

<sup>2</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho.

<sup>3</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho. Professor do Instituto Federal Rio Grande do Sul. Possui graduação em Engenharia Civil pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (1990), especialização em Engenharia de Segurança no Trabalho pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos (1992) e mestrado em Engenharia de Produção pela Universidade Federal de Santa Maria (2005).

<sup>4</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho.

<sup>5</sup> Auditor-Fiscal do Trabalho.



## 1 INTRODUÇÃO

A necessidade de o Estado brasileiro em proteger a saúde e segurança do trabalhador rural está prevista no art. 7º, inc. XXII, da Constituição Federal de 1988, o qual elencou, dentre os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a “redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança” (Brasil, 2024a).

A Constituição Federal de 1988 também recepcionou a Lei n. 5.889/73, que estatui normas reguladoras do trabalho rural, em cujo art. 13 está determinado que “Nos locais de trabalho rural serão observadas as normas de segurança e higiene estabelecidas em portaria do Ministro do Trabalho e Previdência Social” (Brasil, 1973).

O Brasil também adotou, por meio do Decreto Legislativo n. 2/1992 do Congresso Nacional, o qual ratificou a Convenção n. 155 da Organização Internacional do Trabalho, o compromisso internacional de “formular, pôr em prática e reexaminar periodicamente uma política nacional coerente em matéria de segurança e saúde dos trabalhadores e o meio ambiente de trabalho” (Organização Internacional do Trabalho, 1981, art. 4º, item 1).

A norma mais representativa sobre a segurança e saúde dos trabalhadores rurais é a Norma Regulamentadora n. 31 (NR 31), Norma Regulamentadora sobre Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura (Brasil, 2020c), publicada inicialmente pela Portaria n. 86, de 03 de março de 2005, com diversas atualizações desde então.

No campo das políticas públicas de promoção à proteção dos trabalhadores, a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT), órgão do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) responsável por “organizar, coordenar, avaliar e controlar as atividades de auditoria e as auxiliares da inspeção do trabalho” (Brasil, 2024b), estabeleceu o Programa Trabalho Sustentável (PTS), uma iniciativa pública com o objetivo de “Promover a conduta empresarial responsável e o trabalho decente, a partir de uma estratégia de atuação proativa, preventiva e saneadora, impulsionando o diálogo social, setorial e interinstitucional” (Brasil, 2024g, obj. geral).

Dentre os vários eixos de atuação do PTS, destaca-se o eixo 4, que trata do “desenvolvimento, implementação, atualização e oferta para a sociedade de ferramentas tecnológicas que auxiliarão na promoção do trabalho decente e da conduta empresarial responsável” (Brasil, 2024f).

Com a finalidade de dar operacionalidade ao eixo 4, a SIT, no processo de atualização das normas regulamentadoras de Saúde e Segurança do Trabalho (SST), alterou o texto da NR 31, cuja mais recente redação foi publicada pela Portaria SEPRT n. 22.677, de 22 de outubro de 2020 (Brasil, 2020c).

No seu novo texto, no capítulo 31.3, que trata do Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural, a NR 31 previu, através do seu item 31.3.1.1, a seguir transcrito, a adoção de uma ferramenta tecnológica:

O empregador rural ou equiparado que possua, por estabelecimento rural, até 50 (cinquenta) empregados por prazo determinado e indeterminado pode optar pela utilização de ferramenta(s) de avaliação de risco a ser(em) disponibilizada(s) pela Secretaria Especial de Previdência e Trabalho - SEPRT, para estruturar o PGRTR e elaborar plano de ação, considerando o relatório produzido por esta(s) ferramenta(s).

A ferramenta de avaliação de risco prevista no item 31.3.1.1, objeto deste estudo, já foi elaborada, tendo sido disponibilizada ao público durante a *live* de lançamento do Programa Trabalho Sustentável, em transmissão do canal da Escola Nacional da Inspeção do Trabalho (ENIT), órgão da SIT, na mídia eletrônica *youtube*, em 05/05/2026 (Brasil, 2022a).

Este estudo vai tratar especificamente dos indicadores de resultado e impacto, apresentando dados sobre os eventos de divulgação realizados, volume de avaliações realizadas na ferramenta e as repercussões na atuação da Inspeção do Trabalho após o lançamento da ferramenta, no contexto da nova redação da NR 31.



## 2 DESENVOLVIMENTO

### 2.1 SOBRE O PGRTR

O PGRTR é uma ferramenta eletrônica de avaliação de riscos ocupacionais (Brasil, 2024c), cujo nome é o acrônimo de PROGRAMA DE GERENCIAMENTO DE RISCOS NO TRABALHO RURAL, nomenclatura homônima ao capítulo 31.3 da NR 31, cujo item 31.3.1.1 faz a previsão normativa de sua disponibilização.

O PGRTR foi desenvolvido pelo governo brasileiro, através da SIT, em parceria com a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a qual disponibilizou a plataforma eletrônica e acompanhamento técnico para o seu desenvolvimento.

Seu acesso é feito por meio do endereço eletrônico <https://www.gov.br/pt-br/servicos/elaborar-o-programa-de-gerenciamento-de-riscos-ocupacionais>, através de uma conta sou.gov (Brasil, 2024h).

O uso da ferramenta é limitado aos empregadores rurais e equiparados que possuam até 50 empregados contratados por prazo determinado ou indeterminado, uma exigência do item 31.3.1.1 da NR 31 que busca dar tratamento diferenciado aos empreendimentos rurais de pequeno e médio porte, e facilitar o cumprimento das normas de proteção ao trabalho, em especial a obrigação de avaliar os riscos existentes nos locais de trabalho, tornando mais acessível o gerenciamento dos riscos ocupacionais das atividades rurais de agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura.

O objetivo do PGRTR é estruturar o gerenciamento de riscos ocupacionais dos estabelecimentos rurais através da realização sistemática de avaliações dos riscos dos ambientes de trabalho e da definição de medidas protetivas preenchidas pelo próprio empregador ou pessoa por ele designada.



O Gerenciamento de Riscos Ocupacionais promovido pela ferramenta PGRTR compreende quatro etapas principais, presentes na tela de boas-vindas da ferramenta (Brasil, 2024c, apresentação), a seguir descritas:

**Preparação:** etapa inicial onde é feita a apresentação da ferramenta ao usuário e a descrição de suas etapas e objetivos. Também é realizada a qualificação do empregador rural ou equiparado e a identificação do estabelecimento rural no banco de dados da ferramenta.

**Identificação de Perigos + Avaliação do Risco Ocupacional:** nesta etapa são exibidas informações sobre os perigos e problemas relacionados com a segurança e saúde nos locais de trabalho relacionados a um determinado tema.

Em seguida, o usuário é apresentado a um questionário dirigido à identificação dos perigos existentes nos locais de trabalho e à avaliação do nível de risco relativo ao perigo.

Após respondidas as perguntas, a ferramenta automaticamente avaliará o risco dos perigos identificados em níveis baixo, médio ou alto, que serão compilados em um relatório de riscos ocupacionais e gerenciados através de um plano de ação.

**Plano de Ação:** nesta etapa, de acordo com o nível de risco avaliado na etapa anterior, o sistema PGRTR irá propor medidas de proteção correspondentes a cada uma das situações avaliadas, baseadas em referências legais ou soluções técnicas existentes no banco de dados da ferramenta, de acordo com a necessidade de intervenção no local de trabalho identificada pela ferramenta.

O empregador rural irá então selecionar, dentre as medidas apresentadas pela ferramenta, aquelas mais apropriadas ao seu estabelecimento rural para eliminar ou controlar os riscos inventariados, tendo a liberdade de editar cada medida de proteção proposta, alterando sua redação, definindo a prioridade, forma de acompanhamento e de aferição de resultados, além de definir os prazos para início e finalização das medidas de proteção, na forma de um cronograma de implementação.

**Relatório do PGRTR:** como resultado do processo de avaliação e identificação de riscos, o PGRTR apresenta dois relatórios (Brasil, 2024c, relatório PGR).



O primeiro é o Inventário de Riscos, documento que espelha a etapa de Identificação de Perigos e Avaliação de Riscos, contendo todas as perguntas e respostas preenchidas no questionário, bem como a indicação do nível de risco de cada situação avaliada.

O segundo documento é o Plano de Ação, o qual é uma compilação das medidas de proteção elaboradas na etapa de “Definição de Medidas”.

Considerando que o sistema de gerenciamento de riscos deve ser dinâmico, o PGRTR foi desenvolvido para também acompanhar as alterações que ocorrem no ambiente de trabalho, de modo que uma das qualidades da ferramenta é sua capacidade de permitir uma interação contínua do usuário com seu conteúdo, permitindo a atualização dos dados inseridos, o que pode ser realizada a qualquer momento, repercutindo no Inventário de Riscos e no Plano de ação.

Assim, cada alteração das condições de trabalho que ocorra no estabelecimento rural pode ser facilmente inserida no PGRTR.

Algumas alterações no ambiente de trabalho são esperadas, principalmente as melhorias ocorridas após a implementação de ações corretivas. Por isso, toda vez que uma ação corretiva for implementada com sucesso, o usuário deverá atualizar seu inventário de riscos e conseqüentemente seu plano de ação.

Após sucessivas atualizações, é esperado um progresso na qualidade das condições de trabalho, espelhando um gerenciamento eficaz dos riscos ocupacionais.

Informações mais detalhadas sobre o uso da ferramenta PGRTR podem ser encontradas no seu Tutorial de Acesso e Utilização (Brasil, 2020c), documento elaborado pela SIT e disponível *online* no endereço <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/pgr/manual-de-acesso-e-utilizacao-do-sistema-pgrtr.pdf>.

Os relatórios emitidos pela ferramenta suprem a obrigação dos empregadores em elaborar o Inventário de Riscos e o Plano de Ação previstos no subitem 31.3.3.2 da NR 31, desde que adequadamente respondido o questionário de avaliação de riscos e preenchido o Plano de Ação da ferramenta.



O uso da ferramenta por parte dos empregadores rurais ou equiparados é voluntário, e pode ser substituído ou complementado por outras ferramentas e metodologias de avaliação de riscos, se assim for considerado necessário pelo usuário.

## 2.2 INDICADORES DE RESULTADO E IMPACTO

### 2.2.1 Eventos de divulgação realizados

O público-alvo da ferramenta PGRTR são os empregadores rurais ou equiparados com até 50 empregados, mas por ser uma iniciativa do PTS, os eventos de divulgação do PGRTR são sinérgicos e envolvem, além da classe patronal, as organizações do setor agrícola e entidades governamentais e não governamentais de fomento às boas práticas em SST do setor rural, bem como entidades sindicais do setor rural.

O canal da ENIT (Brasil, 2024d) no *YouTube* é uma das mídias institucionais do Ministério do Trabalho e Emprego, também composto pelo canal Trabalho e Emprego (Brasil, 2024e), igualmente alojado no *YouTube*.

Nestes canais, foram coletados registros de menções diretas ao PGRTR em um total de 6 transmissões ao vivo (*lives*) relacionadas ao PTS no trabalho rural e à divulgação da nova redação da NR 31, ocasiões em que a ferramenta foi apresentada ao público e, em alguns desses eventos, demonstrada parte de sua funcionalidade.

Segue a relação de eventos de divulgação da ferramenta PGRTR:

1. Título: O que muda na nova NR 31.  
<https://www.youtube.com/live/Tj8knZjydLg?si=IY-uq8lb2gfTulZm>  
Transmitida em 17/12/2020, com 19.468 visualizações até 24/06/2024.
2. Título: Lançamento do Programa “Trabalho Sustentável”.  
[https://www.youtube.com/live/mnqEGxNla3g?si=rD915CduS2vw\\_zH6](https://www.youtube.com/live/mnqEGxNla3g?si=rD915CduS2vw_zH6)  
Transmitida em 05/05/2022, com 20.974 visualizações até 24/06/2024.
3. Título: Legislação Trabalhista Aplicável à Colheita do Café.

[https://www.youtube.com/live/Kt\\_sWgR8dd0?si=RuBr1\\_iSXfcalbAe](https://www.youtube.com/live/Kt_sWgR8dd0?si=RuBr1_iSXfcalbAe)  
Transmitida em 10/05/2022, com 4.733 visualizações até 24/06/2024.

4. Título: Trabalho Rural - Plantio e Colheita da Cebola.

<https://www.youtube.com/live/7XSLvVsMEG8?si=O9mef1L3Eqfqbil>  
Transmitida em 31/05/2022, com 2.425 visualizações até 24/06/2024.

5. Título: Promoção do Trabalho Sustentável na cadeia produtiva do cacau.

<https://www.youtube.com/live/38mUyjpgm8M?si=MQ1nfBrDCRGMASaK>  
Transmitida em 20/10/2022, com 1.231 visualizações até 24/06/2024.

6. Título: Promoção do Trabalho Sustentável na cadeia produtiva do carvão.

<https://www.youtube.com/live/ApDY6aUJ2SI?si=K5EncHnK8Rv-oUZQ>  
Transmitida em 25/10/2022, com 919 visualizações até 24/06/2024.

### **2.2.2 Volume de avaliações elaboradas na ferramenta**

Foram acessados dados da área administrativa da ferramenta PGRTR, gerenciada pela SIT, e coletadas informações referentes ao número de avaliações realizadas e respectivas datas de cadastro.

Alguns filtros de pesquisa poderiam ser aplicados na coleta, tais como o número de trabalhadores abrangidos por cada avaliação, a atividade econômica e o percentual mínimo e máximo de preenchimento do questionário de avaliação de riscos, contudo, foi verificada a existência de mais de uma avaliação referente a um mesmo empregador, o que pode ter ocorrido por diversos motivos, como a realização de testes, abandono de avaliações, e o desconhecimento de certas utilidades da ferramenta, como por exemplo a possibilidade de atualizar uma avaliação existente em vez da criação de uma nova avaliação.

Essa multiplicidade de avaliações referentes a um mesmo usuário prejudica uma quantificação per capita de usuários, mas possibilita ainda avaliar o uso da ferramenta, ainda que mais de uma vez pelo mesmo usuário, o que seria até esperado no caso de atualizações, já que estas interações não seriam captadas estatisticamente.



Deste modo, a análise do uso da ferramenta tratará do volume bruto de avaliações inseridas na ferramenta em relação ao tempo decorrido desde a sua disponibilização ao público.

Foi considerado como termo inicial o dia do seu lançamento, ocorrido durante a *live* de lançamento do Programa Trabalho Sustentável no canal da ENIT no *YouTube*, 05/05/2022, com um intervalo de 2 meses entre uma e outra contagem do número total de avaliações produzidas na ferramenta, o que pode ser representado no seguinte gráfico:

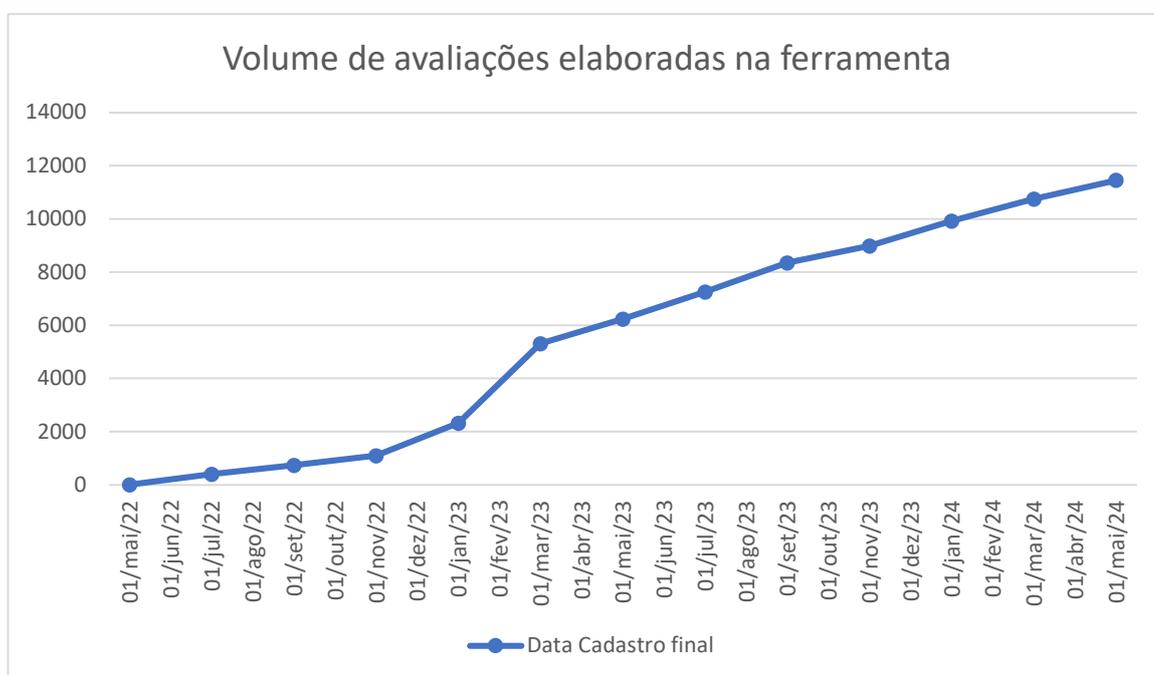


Figura 1

Dados inseridos no gráfico:

- Data Cadastro Final 05/05/2022 - Total: 14 avaliações.
- Data Cadastro Final 05/07/2022 - Total: 400 avaliações.
- Data Cadastro Final 05/09/2022 - Total: 746 avaliações.
- Data Cadastro Final 05/11/2022 - Total: 1098 avaliações.
- Data Cadastro Final 05/01/2023 - Total: 2330 avaliações.
- Data Cadastro Final 05/03/2023 - Total: 5315 avaliações.

Data Cadastro Final 05/05/2023 - Total: 6243 avaliações.  
Data Cadastro Final 05/07/2023 - Total: 7255 avaliações.  
Data Cadastro Final 05/09/2023 - Total: 8355 avaliações.  
Data Cadastro Final 05/11/2023 - Total: 8985 avaliações.  
Data Cadastro Final 05/01/2024 - Total: 9928 avaliações.  
Data Cadastro Final 05/03/2024 - Total: 10755 avaliações.  
Data Cadastro Final 05/05/2024 - Total: 11457 avaliações.

Verifica-se visualmente no gráfico que há uma tendência de crescimento no número de avaliações criadas na ferramenta PGRTR, com um ângulo ligeiramente ascendente e consistente, o que insinua uma tendência de crescimento da demanda pela ferramenta, sendo considerado um indicador positivo em relação aos seus resultados.

### **2.2.3 Impacto nas ações fiscais**

Até a conclusão deste estudo, a ferramenta PGRTR estava operacional há pouco mais de 2 anos, de modo que pode ser considerado precoce uma comparação de dados de ações fiscais retroativos a vários anos anteriores ao seu lançamento para abstrair informações relativas aos impactos da ferramenta nas ações fiscais. Por esta razão, será considerada apenas uma pequena faixa de amostragem abrangendo o período de 11/2021 a 04/2024.

O termo inicial da amostragem se inicia no mês de novembro/2021, em razão do início da vigência da nova redação da NR 31, que ocorreu em 27/10/2021, um ano após a publicação da Portaria SEPRET n. 22.677/2020 (Brasil, 2020b).

Alguns fatores externos repercutiram nos dados coletados, como por exemplo o período abrangido pela pandemia do COVID-19, que manteve grande parte da Auditoria Fiscal em atividades internas em razão da publicação, em 26/08/202, do OFÍCIO CIRCULAR SEI nº 3041/2020/ME (Brasil, 2020a), Ministério da Economia,



que dispôs sobre as diretrizes para as atividades de fiscalização durante a pandemia causada pelo coronavírus, com prejuízo às ações de fiscalização em campo.

Também no ano de 2024, a mobilização de auditores em campanha por reposição salarial patrocinada pelo Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Do Trabalho – SINAIT (2024), impactou negativamente nos resultados das ações fiscais do primeiro semestre.

Por esta razão, a amostragem foi limitada para abranger apenas o período iniciado em novembro de 2021, primeiro mês de vigência integral da nova redação da NR 31, até o mês de abril de 2024, mas seu foco será os anos de 2022 e 2023, os quais representam períodos completos de um ano de amostragem.

Seguem os números brutos relacionados às ações fiscais, rurais e urbanas, realizadas no período de novembro de 2021 a abril de 2024.

ANO AÇÃO FISCAL	NÚMERO DAS AÇÕES FISCAIS (RURAI E URBANAS)
2021	31.615
2022	178.739
2023	169.372
2024	34.674

Figura 2

Uma vez contextualizadas quantitativamente as ações fiscais, foi escolhida como parâmetro para avaliar um possível impacto da disponibilização da ferramenta PGRTR nas ações fiscais empreendidas pela SIT a ementa 131824-1, abaixo descrita, relativa aos itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31:

Ementa 131824-1: Deixar de elaborar e/ou implementar e/ou custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem a prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais, ou



deixar de realizar a revisão do PGRTR a cada 3 (três) anos ou nas situações previstas no item 31.3.4 da NR 31. (Artigo 13 da Lei 5.889/1973 c/c itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31, com redação da Portaria SEPRT n. 22.677, de 22 de outubro de 2020.)

Transcreve-se a seguir o teor dos itens 31.3.1 e 31.3.4 da NR-31:

31.3.1 O empregador rural ou equiparado deve elaborar, implementar e custear o PGRTR, por estabelecimento rural, por meio de ações de segurança e saúde que visem à prevenção de acidentes e doenças decorrentes do trabalho nas atividades rurais.

31.3.4 O PGRTR deve ser revisto a cada 3 (três) anos, ou quando ocorrerem inovações e modificações nas tecnologias, ambientes, processos, condições, procedimentos e organização do trabalho, ou quando identificadas inadequações ou insuficiência na avaliação dos perigos e na adoção das medidas de prevenção.

Esta ementa foi escolhida como parâmetro em razão de sua relação direta com o gerenciamento de riscos ocupacionais – GRO - nas atividades rurais.

Considerando que a ferramenta PGRTR é uma metodologia sistemática de GRO, as variações registradas entre o volume de ações fiscais e o status da ementa em períodos anteriores e posteriores ao lançamento da ferramenta aos empregadores rurais podem ser, de maneira ponderada, atribuídas à nova variável inserida, a ferramenta PGRTR.

Os *status* da ementa considerados neste estudo se referem às situações consideradas irregulares e às que foram objeto de autos de infração.

Entre 2022 e 2023, é possível verificar que houve um aumento significativo no número de ações fiscais onde constaram como objeto de fiscalização a ementa 131824-1:



ANO AÇÃO FISCAL	NÚMERO DE AÇÕES FISCAIS COM A EMENTA 131824-1
2021	164
2022	2.670
2023	4.013
2024	531

Figura 3

A tendência de aumento parece se manter para o ano de 2024, uma vez que os valores apresentados para este ano se referem apenas ao primeiro quadrimestre do ano.

Embora a faixa de amostragem seja bastante pequena e diversos fatores podem ter influenciado nos números coletados, o aumento significativo da quantidade de ações fiscais ajuda a estabelecer correlações importantes, como por exemplo a correlação entre o número de ações fiscais e o número de irregularidades encontradas no cumprimento de determinada ementa. Esta correlação tem uma tendência de proporcionalidade, pois quanto mais ações realizadas acerca de uma ementa, mais irregularidades deveriam, em tese, ser verificadas na mesma ementa.

Nos relatórios de inspeção fiscal, uma ementa é considerada irregular quando não ocorreu sua regularização durante o período de duração da ação fiscal, independentemente da lavratura do respectivo auto de infração.

Contudo, o que a análise de dados forneceu foi uma ligeira queda nas irregularidades envolvendo a ementa 131824-1 entre 2022 e 2023, como se verifica no quadro abaixo.

ANO AÇÃO FISCAL	AÇÕES FISCAIS COM A EMENTA 131824-1 IRREGULAR
2021	137
2022	1.275
2023	1.148



2024	224
------	-----

Figura 4

Ao mesmo tempo, quando observados os números de ações fiscais em que foram lavrados autos de infração lavrados na ementa 13182-1 em desfavor de empregadores rurais cujos estabelecimentos fiscalizados possuíam até 50 empregados, houve um notável avanço nos números.

ANO AÇÃO FISCAL	AÇÕES FISCAIS COM LAVRATURA DE AUTOS DE INFRAÇÃO NA EMENTA 131824-1 EM ESTABELECEMENTOS COM ATÉ 50 EMPREGADOS
2021	8
2022	235
2023	384
2024	72

Figura 5

Das figuras 4 e 5 pode-se extrair, sem a pretensão de definir como um efeito cristalizado e exclusivamente atribuível à disponibilização da ferramenta PGRTR ao público, que, ao mesmo tempo em que houve uma diminuição do número de irregularidades relacionadas à ementa 131824-1, estas situações irregulares foram mais frequentemente punidas por meio de autos de infração.

Dentro do Programa Trabalho Sustentável, a SIT desenvolveu outras ferramentas eletrônicas<sup>12</sup> de gerenciamento de riscos ocupacionais direcionadas a outros setores, envolvendo as atividades de panificação, açougue, e comércio varejista e suas ramificações, com um total de cinco ferramentas de avaliação de risco ocupacional, em atendimento à diretriz de tornar as ferramentas tecnológicas acessíveis ao público em geral para auxiliar as empresas a promoverem o trabalho



decente em seu ambiente laboral, também acessíveis no endereço eletrônico do Sistema PGR, que engloba as ferramentas retro citadas e a ferramenta do PGRTR.

Os dados coletados acerca do número de avaliações criadas até 05 de maio de 2024 em todas as ferramentas apontaram para 20.994 avaliações geradas pelo Sistema PGR, sendo que a ferramenta PGRTR contava com um total de 11.457 avaliações cadastradas, enquanto as demais ferramentas de avaliação de risco disponibilizadas pela SIT possuem até a mesma data 9.537 avaliações, valores menores que os obtidos pela ferramenta PGRTR.

Parte da vantagem quantitativa de avaliações geradas na ferramenta PGRTR se deve ao fato de esta ter sido a primeira a ser disponibilizada para uso, contudo, as demais ferramentas foram lançadas ainda no decorrer de 2022, o que torna este fator temporal menos relevante.

### **3 CONCLUSÃO**

Ainda que seja prematuro tecer conclusões acerca do impacto da ferramenta PGRTR nos índices de conformidade de empregadores rurais e equiparados em relação à elaboração de seus programas de gerenciamento de riscos nas atividades rurais, bem como a implementação das medidas de proteção previstas nos programas, é esperado que o PGRTR, como grande parte das ferramentas eletrônicas desenvolvidas pelo governo federal, busque um maior espaço na sociedade.

Apesar de sua utilização ser voluntária por parte dos empregadores, os quais poderão realizar suas análises de riscos ocupacionais através de outros meios, inclusive por meio de ferramentas e metodologias disponibilizadas por particulares, o caráter gratuito da ferramenta PGRTR e a ampla variedade de riscos que abrange têm atraído grande número de usuários.

A crescente demanda pelo uso do PGRTR como ferramenta que tem o objetivo de promover a conformidade dos ambientes de trabalho, evidenciado pela figura 1,



pode, juntamente com a tendência de digitalização das obrigações trabalhistas, iniciada no cenário nacional pelo e-social, consolidar o PGRTR como um importante instrumento de promoção da conformidade dos ambientes de trabalho e da conduta empresarial responsável, tornando mais acessível a gestão dos riscos ocupacionais nas atividades rurais.

Entende-se que, pelos dados expostos neste estudo, a estratégia de disponibilização de ferramentas tecnológicas para fomentar a conduta empresarial responsável e a observância das normas de proteção ao trabalho é positiva e mobilizadora, tendo contado com a parceria tanto de outros ministérios do governo federal, como o Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos e Ministério da Cidadania; de um importante organismo internacional de proteção ao trabalhador, a OIT, como de partes interessadas, das quais se destacaram as entidades sindicais de trabalhadores que abrigaram a divulgação do PGRTR por meio de apresentações em localidades diversas do território nacional.

#### 4 REFERÊNCIAS

1. BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 2024a. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm). Acesso em: 15 set. 2024.
2. BRASIL. **Decreto Legislativo nº 2, de 17 de março de 1992**. Aprova o texto da Convenção n.155, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre a segurança e saúde dos Trabalhadores e o meio ambiente de trabalho. Diário Oficial da União, Brasília, DF, seção 1, 18 mar. 1992, p. 3.474. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1992/decretolegislativo-2-17-marco-1992-358340-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 15 set. 2024.
3. BRASIL. **Decreto n. 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Institui o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial e dá outras providências, 2014. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/decreto/d8373.htm). Acesso em: 15 set. 2024.
4. BRASIL. **Lei n. 5.889, de 8 de junho de 1973**. Estatui normas reguladoras do trabalho rural. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 11 out. 1973, p. 5.585.

Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/lei/l13709.htm). Acesso em: 31 de agosto de 2023.

5. BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Subsecretaria de Inspeção do Trabalho. **Ofício Circular SEI n. 3041/2020/ME, de 26 de agosto de 2020**. Dispõe sobre as diretrizes para as atividades de fiscalização nas unidades descentralizadas, durante a pandemia causada pelo coronavírus. 2020a. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2020/portaria-seprt-n-o-22-677-nova-nr-31-retif.pdf/view>. Acesso em: 15 set. 2024.
6. BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. **Portaria SEPRT n. 22.677, de 22 de outubro de 2020**. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 31 – Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. 2020b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/seguranca-e-saude-no-trabalho/sst-portarias/2020/portaria-seprt-n-o-22-677-nova-nr-31-retif.pdf/view>. Acesso em: 15 set. 2024.
7. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Conheça a Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)**. Sítio eletrônico da Secretaria de Inspeção do Trabalho no domínio eletrônico [gov.br/trabalho](http://gov.br/trabalho). 2024b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/sit>. Acesso em: 23 jun. 2024.
8. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Elaborar o Programa de Gerenciamento de Riscos Ocupacionais (PGR; PGRTR)**. Sítio eletrônico da plataforma [gov.br](http://gov.br). 2024c. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/elaborar-o-programa-de-gerenciamento-de-riscos-ocupacionais>. Acesso em: 15 set. 2024.
9. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. ENIT Escola Nacional da Inspeção do Trabalho. **Lançamento do Programa “Trabalho Sustentável”**. *Youtube*, 5 de maio de 2022. 2022a. Disponível em: <https://www.youtube.com/live/mnqEGxNla3g?si=C0P9teGeXLGRh7Mz>. Acesso em: 24 jun. 2024.
10. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **ENIT Escola Nacional da Inspeção do Trabalho**. *Youtube*. 2024d. Disponível em: <https://www.youtube.com/enit-escola>. Acesso em: 24 jun. 2024.
11. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Norma Regulamentadora n. 31 - Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura**. Redação dada pela Portaria SEPRT n.

22.677, de 22 de outubro de 2020. 2020c. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/normas-regulamentadora/normas-regulamentadoras-vigentes/nr-31-atualizada-2024.pdf>. Acesso em: 12 jun. 2024.

12. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Portaria n. 86, de 3 de março de 2005**. Aprova a Norma Regulamentadora de Segurança e Saúde no Trabalho na Agricultura, Pecuária, Silvicultura, Exploração Florestal e Aquicultura. 2005. Disponível em: [https://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/documentos/pagina/nr\\_31.pdf](https://www.epsjv.fiocruz.br/sites/default/files/documentos/pagina/nr_31.pdf). Acesso em: 15 set. 2024.
13. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Secretaria de Inspeção do Trabalho. **Tutorial de Acesso e Utilização – Ferramenta de Avaliação de Risco Programa de Gerenciamento de Riscos no Trabalho Rural**. 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/pgr/manual-de-aceso-e-utilizacao-do-sistema-pgrtr.pdf>. Acesso em: 15 set. 2024.
14. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Trabalho e Emprego**. *Youtube*. 2024e. Disponível em: <https://www.youtube.com/@canaltrabalho>. Acesso em: 15 set. 2024.
15. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Trabalho Sustentável**. Eixo 4. Sítio eletrônico da Secretaria de Inspeção do Trabalho no domínio eletrônico gov.br/trabalho. 2024f. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/trabalho-sustentavel/eixo4>. Acesso em: 23 jun. 2024.
16. BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Trabalho Sustentável**. Sítio eletrônico da Secretaria de Inspeção do Trabalho no domínio eletrônico gov.br/trabalho. 2024g. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/inspecao-do-trabalho/trabalho-sustentavel>. Acesso em: 23 jun. 2024.
17. BRASIL. **Serviços e Informações do Brasil / Criar sua conta gov.br**. Sítio eletrônico da plataforma gov.br. 2024h. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/criar-sua-conta-gov.br>. Acesso em: 15 set. 2024.
18. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção n. 155**. Segurança e saúde dos trabalhadores e meio ambiente de trabalho. 67<sup>a</sup> sessão da Conferência Internacional do Trabalho, Genebra, 1981. Brasília: Decreto n. 10.088, de 5 de novembro de 2019, anexo LI. Disponível em:

[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/d10088.htm).  
Acesso em: 15 set. 2024.

19. Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais Do Trabalho – SINAIT. **Mobilização de Auditores-Fiscais do Trabalho gera impactos em fiscalizações no primeiro bimestre de 2024**. Sítio eletrônico. Notícias. 2024. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/noticia/21798/mobilizacao-de-auditores-fiscais-do-trabalho-gera-impactos-em-fiscalizacoes-no-primeiro-bimestre-de-2024>. Acesso em: 15 set. 2024.

## **ELECTRONIC TOOL FOR RURAL WORK OCCUPATIONAL RISKS ASSESMENT PGRTR: RESULTS AND IMPACT IN THE SHORT TERM**

### **ABSTRACT**

The objective of this article is to present indicators of results and impact in the short term of making the PGRTR electronic occupational risk assessment tool available to the public, presenting data on the dissemination events carried out, the volume of assessments carried out using the tool and the repercussions on the numbers reached by the Labour Inspectorate Secretariat after the launch of the tool, in the context of the new version of Regulatory Norm n. 31.

**KEYWORDS:** occupational risk management, rural work, Regulatory Norm nº 31, PGRTR.

