

INSPEÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL: INSTRUMENTOS DE PROTEÇÃO E FISCALIZAÇÃO NAS RELAÇÕES LABORAIS

KLEBER PEREIRA DE ARAÚJO E SILVA:

Auditor-Fiscal do Trabalho; Bacharel em Ciências Militares; Bacharel em Direito; Engenheiro Aeronáutico; Engenheiro de Segurança do Trabalho; Especialista em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho. ¹

RESUMO: A inspeção do trabalho no Brasil é um mecanismo essencial para assegurar o cumprimento das normas trabalhistas e promover relações de trabalho justas e seguras. Desde sua origem, em 1891, até as inovações mais recentes, como o Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET) e o Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico (eLIT), a fiscalização tem se adaptado às mudanças sociais, econômicas e tecnológicas. Este artigo aborda a evolução histórica, as atribuições dos Auditores Fiscais do Trabalho, os instrumentos legais que regem a fiscalização, e os desafios enfrentados na contemporaneidade. Além disso, destaca a importância de equilibrar ações punitivas e orientadoras para garantir a proteção do trabalhador e promover a conformidade empresarial, fortalecendo a cultura de respeito aos direitos laborais e contribuindo para o desenvolvimento socioeconômico do país.

Palavras-chave: Inspeção do Trabalho; Direito do Trabalho; Auditoria Fiscal do Trabalho; Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico (eLIT); Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET); Fiscalização Trabalhista; Segurança e Saúde no Trabalho.

INTRODUÇÃO

A inspeção do trabalho no Brasil teve seu início em 1891, com a criação da Comissão de Verificação de Oficinas, cujo foco era inspecionar as condições de trabalho em estabelecimentos fabris. A partir de então, a regulamentação e fiscalização das relações de trabalho ganharam maior relevância, especialmente com o crescimento industrial e urbano no início do século XX.

Com a promulgação da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em 1943, a inspeção do trabalho foi formalmente organizada. A partir desse marco, os inspetores do trabalho passaram a ter funções claramente definidas, alinhadas à necessidade de proteger os direitos dos trabalhadores e garantir o cumprimento das normas de segurança e saúde ocupacional.

¹ E-mail: kleberpas@gmail.com

Em decorrência da CLT, e suas exigências, foram criados os cargos de Engenheiros de Segurança, Inspetores do Trabalho e Médicos do Trabalho, pelo Decreto nº 6.479/44. Estes cargos foram transformados em Auditores-Fiscal do Trabalho pela Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002 (art. 10), ainda mantendo uma separação por especialidades (Legislação, Segurança do Trabalho e Medicina do Trabalho). Posteriormente, essa separação por especialidades foi revogada pelo Decreto nº 4.870, de 30 de outubro de 2003.

A Inspeção do Trabalho é coordenada pelo **Ministério do Trabalho e Emprego (MTE)**, por meio da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT). Os **Auditores Fiscais do Trabalho (AFTs)** são os profissionais responsáveis pela execução da inspeção do trabalho em todo o território nacional.

1. AUTO DE INFRAÇÃO

Os **procedimentos de fiscalização do trabalho** devem se pautar nas seguintes normativas:

- NR 28 – Fiscalização e Penalidades;
- Regulamento da Inspeção do Trabalho – RIT (Decreto. 4.552/2022);
- Título VII da CLT (Do Processo de Multas Administrativas);
- Art. 6º, § 3º, da Lei nº 7.855/1989 (Critério da Dupla Visita);
- Decreto nº 10.854/2021;
- Portaria MTP nº 671/2021.

Inicialmente, é importante observar que vários dispositivos da Norma Regulamentadora nº 28, que trata da Fiscalização e Penalidades, ainda possuem a redação dada pela Portaria MTb nº 3214/78, fazendo referência a legislação revogada e com dispositivos que não correspondem mais com a realidade atual da Auditoria-Fiscal do Trabalho. A norma faz menção aos Decretos n.º 55.841/65 e n.º 97.995/89, ambos revogados e substituídos pelo Decreto nº 4.552/2002, que aprovou o Regulamento de Inspeção do Trabalho em vigor.

No mesmo sentido, na época da publicação da Portaria MTb nº 3214/78, a Inspeção do Trabalho era formada por quatro carreiras: Inspetores do Trabalho, Médicos do Trabalho, Engenheiros e Assistentes Sociais. Dentre estes, somente o Inspetor do Trabalho podia lavrar auto de infração. Por isso o item 28.1.5 da NR 28 prevê a lavratura do auto de infração à vista de laudo técnico emitido por engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho devidamente

habilitado.

Item 28.1.5, NR 28: Poderão ainda os agentes da inspeção do trabalho lavrar auto de infração pelo descumprimento dos preceitos legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, à vista de laudo técnico emitido por engenheiro de segurança do trabalho ou médico do trabalho, devidamente habilitado.

Sendo assim, os médicos e engenheiros do Ministério do Trabalho elaboravam um laudo técnico e o Inspetor do Trabalho lavrava o respectivo auto de infração. No entanto, o Decreto nº 4.552/2002 unificou as carreiras da Inspeção do Trabalho na carreira de Auditoria-Fiscal do Trabalho e os antigos médicos e engenheiros passaram a poder lavrar autos de infração. Logo, o item 28.1.5 perdeu sua finalidade.

É importante destacar que, em regra, o auditor fiscal do trabalho é **obrigado**, no cumprimento de suas atribuições, a lavrar o auto de infração quando for verificada qualquer violação à lei trabalhista (incluindo as Normas Regulamentadoras do Ministérios do Trabalho e Emprego):

Art. 628, CLT: Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

Item 28.1.3, NR 28: O agente da inspeção do trabalho deverá lavrar o respectivo auto de infração à vista de descumprimento dos preceitos legais e/ou regulamentares contidos nas Normas Regulamentadoras urbanas e rurais¹, considerando o critério da dupla visita, elencados no Decreto n.º 55.841, de 15/03/65, no Título VII da CLT e no § 3º do art. 6º da Lei n.º 7.855, de 24/10/89.

De acordo com o art. 21 do Decreto 10.854/2021, o auto de infração lavrado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho deverá indicar expressamente os dispositivos legais e infralegais ou as cláusulas de instrumentos coletivos que houverem sido infringidos. O descumprimento desta determinação acarreta a nulidade do auto de infração.

A CLT prevê que no caso de descumprimento dessa exigência por má-fé do agente de inspeção, este responderá por falta grave no cumprimento do dever, podendo receber suspensão de até 30 dias, sendo obrigatória a instauração de

inquérito administrativo no caso de reincidência.

Art. 628 da CLT, § 3º: Comprovada má-fé do agente da inspeção, quanto à omissão ou lançamento de qualquer elemento no livro, responderá ele por falta grave no cumprimento do dever, ficando passível, desde logo, da pena de **suspensão até 30 (trinta) dias**, instaurando-se, obrigatoriamente, em caso de reincidência, inquérito administrativo (grifos acrescidos).

No entanto, Marcelo Moura² defende que esse dispositivo que aplica sanção ao agente de inspeção foi revogado tacitamente pela Lei nº 8.112/1990, pois a aplicação da penalidade de suspensão é sujeita aos requisitos do art. 129 e 130 da Lei nº 8.112/1990³.

Sendo assim, a regra é no sentido de que quando o Auditor-Fiscal do Trabalho constatar a existência da violação da legislação trabalhista para qual se tenha no ordenamento jurídico a previsão de penalidade administrativa, deve lavrar o correspondente auto de infração. Trata-se de uma atuação explicitada na lei, que não oferece margem de discricionariedade ao agente público. O ato de lavrar auto de infração enquadra-se, desse modo, dentre os atos administrativos vinculados. Não se sujeita o referido ato a intermediação de uma "**livre convicção**" do Auditor-Fiscal do Trabalho, há livre convicção no que se refere à caracterização ou não da infração trabalhista no caso concreto, mas, uma vez caracterizada, não há escolha sobre lavrar ou não o auto de infração correspondente.

Há previsão, no art. 629, §1º, da CLT, de que o auto de infração deve ser lavrado no **local de inspeção**. Este dispositivo é usado corriqueiramente nas defesas das organizações autuadas, pois, raramente, o Auditor-Fiscal do Trabalho faz a lavratura no estabelecimento do empregador. Isso porque, a lavratura do auto de infração é feita em sistema informatizado, que exige conexão com internet e login na VPN⁴ do Ministério do Trabalho e Emprego. Neste sentido, a Portaria MTP nº 667/2021 regulamentou a definição de local de inspeção para dar segurança jurídica a este ato administrativo.

Art. 4º, Portaria MTP nº 667/2021: O auto de infração e a notificação de débito não terão seu valor probante condicionado à assinatura do infrator e de testemunhas e serão lavrados no local da inspeção, salvo motivo justificado.

Parágrafo único. Considera-se local da inspeção:

- I - o local de trabalho fiscalizado;
- II - as unidades integrantes do Ministério do Trabalho e Previdência;
- III - qualquer outro local previamente designado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho para a exibição de documentos por parte do empregador; e
- IV - qualquer outro local onde os Auditores-Fiscais do Trabalho executem atos de inspeção e verifiquem atributos trabalhistas por meio de análise de documentos ou sistemas informatizados, inclusive em trabalho remoto, conforme procedimento de fiscalização previsto em normas expedidas em matéria de inspeção do trabalho.

Tanto a CLT quanto a NR 28, entretanto, preveem situações em que o auto não será lavrado, na hipótese chamada de “dupla visita” e da instauração de “procedimento especial para ação fiscal”. Vejamos cada uma delas.

2. DUPLA VISITA.

A função principal da Inspeção do Trabalho não é reprimir e multar. A Inspeção tem uma tripla função, que decorre da Convenção nº 81 da OIT, ratificada pelo Brasil, consistindo em: (i) **ações repressivas**, quando houver afronta à lei; mas também (ii) **orientadoras das partes**, empregadores e trabalhadores, sobre os meios mais eficazes de observarem a legislação trabalhista; e (iii) **aprimoradoras do sistema**, no sentido de que sejam levados ao conhecimento das autoridades competentes as deficiências ou abusos que não estejam contemplados pela legislação existente⁵.

Assim, o **dever de orientação**, de competência dos Auditores-Fiscais do Trabalho, possui dois aspectos principais. O primeiro é o dever geral de orientação, previsto no art. 18, inciso II, do Decreto nº 4.552/2002 (Regulamento da Inspeção do Trabalho), que diz que compete aos Auditores-Fiscais do Trabalho, em todo o território nacional, “ministrar orientações e dar informações e conselhos técnicos aos trabalhadores e às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, atendidos os critérios administrativos de oportunidade e conveniência”. O segundo aspecto manifesta-se na obrigatoriedade de que o Auditor-Fiscal do Trabalho observe o critério da dupla visita ao empregador, como pressuposto para lavratura de autos de infração.

Podemos definir **dupla visita** como um procedimento adotado nas ações de fiscalização do trabalho com a finalidade de promover orientações e instruções

a respeito das especificidades da legislação trabalhista em determinados casos, como, por exemplo, a edição de legislação recente, primeira fiscalização em estabelecimentos inaugurados recentemente, fiscalizações em MEs, EPPs, infrações às normas de segurança e saúde do trabalhador de grau leve, entre outros, com caráter orientador e pedagógico.

O critério da dupla visita **não é requisito para lavratura de autos de infração em todos os casos**. Nesse sentido, dado seu próprio caráter excetivo, tem-se que a aplicação de tal critério deva seguir rigorosamente apenas as hipóteses fixadas legalmente.

O intuito das normas ao impor a realização de duas visitas é justamente instruir os responsáveis quanto ao cumprimento da legislação atinente à proteção do trabalho, tecendo orientações e advertências pertinentes. Assim, na primeira visita, o responsável é instruído para o saneamento de eventual irregularidade encontrada, destinando-se a segunda visita à averiguação da efetiva observância das orientações passadas no primeiro contato. Somente em caso de não atendimento é que o auto de infração deve ser lavrado.

O art. 627 da CLT dispõe sobre os casos em que o Auditor-Fiscal do Trabalho deve, primeiro, orientar as pessoas sujeitas à inspeção do trabalho quanto ao cumprimento da legislação trabalhista, para, num segundo momento, aplicar as penalidades legais, se necessário. Determina o referido artigo:

Art. 627, CLT: A fim de promover a instrução dos responsáveis no cumprimento das leis de proteção do trabalho, a fiscalização observará o critério de dupla visita nas seguintes hipóteses:

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

Nas duas hipóteses, o que se percebe de forma clara é o fator determinante para justificar as hipóteses gerais de dupla visita é o **curto lapso temporal**, seja o da vigência da inovação jurídica, seja o da própria existência do empregador fiscalizado pela Inspeção do Trabalho. Nesse sentido, a lógica subjacente ao critério é possibilitar a adaptação do empregador ao ordenamento jurídico novo ou à própria vida empresarial.

O Precedente Administrativo nº 118⁶ da Coordenação Geral de Recursos (CGR/SIT/MTE)⁷ faz considerações importantes sobre a aplicação do critério da dupla visita:

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 118

(Aprovado pelo Ato Declaratório - SIT Nº 18, DE 05/12/2018.)

DUPLA VISITA. MATRIZ E FILIAIS. SUCESSÃO TRABALHISTA. GRUPO ECONÔMICO.

I – Não se aplica o critério da dupla visita:

- a) À matriz e às filiais, desde que qualquer uma delas tenha sido anteriormente fiscalizada;
- b) À empresa sucessora, desde que a sucedida tenha sido anteriormente fiscalizada;

II – Não se considera empreendimento recém-inaugurado a filial ou sucessora cuja matriz ou sucedida estejam em funcionamento há mais de 90 (noventa) dias.

III – O critério da dupla visita será observado individualmente em relação a cada uma das empresas integrantes do grupo econômico.

REFERÊNCIA NORMATIVA: art. 23, inciso II, parágrafos 1º e 2º do Decreto nº 4.552/02.

Posteriormente, o § 3º do art. 6º da Lei nº 7.855/89, acrescentou mais um caso de aplicação do critério da dupla visita para a inspeção do trabalho:

Art. 6º, §3º, Lei nº 7.855/89: Será observado o critério de dupla visita nas **empresas com até dez empregados**, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado, anotação de sua Carteira de Trabalho e Previdência Social e na ocorrência de fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

§4º Na empresa que for autuada, após obedecido o disposto no parágrafo anterior, não será mais observado o critério da dupla visita em relação ao dispositivo infringido.

Os dispositivos transcritos mostram que, na aplicação do critério da dupla para empresa com até dez empregados: a) é preciso que o número de empregados na **empresa** seja inferior ou igual a dez; b) o critério não será observado por infração por falta de registro ou de anotação de CTPS ou na ocorrência de fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. Observamos, ainda, a previsão da **reincidência específica**, ou seja, a empresa não poderá ser beneficiada pela dupla visita em infrações a dispositivos já autuados em fiscalizações anteriores.

Por sua vez, o art. 55 da Lei Complementar nº 123/2006 estabeleceu a dupla visita para microempresas – ME e empresas de pequeno porte – EPP.

Art. 55, LC nº 123/2006: A fiscalização, no que se refere aos aspectos **trabalhista**, metrológico, sanitário, ambiental, **de segurança**, de relações de consumo e de uso e ocupação do solo das microempresas e das empresas de pequeno porte, deverá ser prioritariamente orientadora quando a atividade ou situação, por sua **natureza, comportar grau de risco compatível com esse procedimento**.

§1º Será observado o **critério de dupla visita para lavratura de autos de infração**, salvo quando for constatada infração por falta de registro de empregado ou anotação da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, ou, ainda, na ocorrência de **reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização** (...)

Note-se, na redação do artigo supracitado, a observância do critério da dupla visita está atrelada à compatibilidade do procedimento com a natureza da infração. No mesmo sentido, a Portaria MTP nº 671/2021 relacionou as **situações incompatíveis**, por sua natureza, com a fiscalização orientadora das microempresas e empresas de pequeno porte.

Art. 310, Portaria MTP nº 671/2021: O benefício da dupla visita não será aplicado quando constatado trabalho em condições análogas às de escravo ou trabalho infantil, bem como para as infrações relacionadas a:

I - atraso no pagamento de salário;

II - acidente de trabalho, no que tange aos fatores diretamente relacionados ao evento, com consequência:

a) Significativa: lesão à integridade física e/ou à saúde, que implique em incapacidade temporária por prazo superior a 15 (quinze) dias;

b) Severa: que prejudique a integridade física e/ou a saúde, provocando lesão ou seqüela permanentes; ou

c) Fatal.

III - risco grave e iminente à segurança e saúde do trabalhador, conforme irregularidades indicadas em Relatório Técnico, nos termos da Norma Regulamentadora NR 3, aprovada pela Portaria SEPRT nº 1.068, de 23 de setembro de 2019;

IV - descumprimento de embargo ou interdição.

Cumpre, ainda, esclarecer que a **reincidência** que afastaria a aplicação do critério da dupla visita não precisa ser específica. Este entendimento vai ao encontro do princípio protetivo que orienta o direito laboral. Portanto, não há a necessidade de que a reincidência ocorra em relação ao mesmo tipo legal. Neste sentido, já decidiu o Tribunal Superior do Trabalho, utilizando-se de um conceito amplo de reincidência para negar provimento ao recurso que buscava a anulação de auto de infração pelo não cumprimento do critério da dupla visita. Transcrevem-se abaixo a ementa:

AGRAVO. AGRAVO DE INSTRUMENTO. RECURSO ORDINÁRIO EM MANDADO DE SEGURANÇA. AUTO DE INFRAÇÃO. AUTUAÇÃO PELA FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO. EMPRESA DE PEQUENO PORTE. REINCIDÊNCIA. INFRANÇÃO À LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. DESNECESSIDADE DO CRITÉRIO DA DUPLA VISITA. O Regional manteve a decisão denegatória do mandado de segurança impetrado pelo empregador requerendo a anulação de auto de infração por inobservância do critério da dupla visita aplicáveis às empresas de pequeno porte e às microempresas. A empresa foi autuada por não ter observado a data para pagamento do adiantamento da gratificação natalina entre os meses de janeiro e novembro de cada ano. Na decisão regional restou consignado que a empresa é reincidente, uma vez que já constatado em fiscalizações anteriores várias infrações à legislação trabalhista, como falta de recolhimento do FGTS no prazo, manutenção de empregado menor de 16 anos e de menor

de 18 anos em atividades em locais perigosos ou insalubres, empregado sem registro, não pagamento integral do salário integral até o 5º dia útil, deixar de disponibilizar nas frentes de trabalho vasos sanitários ou lavatórios, deixar de garantir a elaboração e efetiva implementação do PCMSO e deixar de consignar em registro mecânico os horários de entrada e saída dos empregados. Nesse contexto, em face do histórico de infrações à legislação trabalhista, a decisão entendeu pela validade de auto de infração sem necessidade de aplicar o critério da dupla visita, por reincidência do empregador à legislação trabalhista. **Tal decisão não ofende o artigo 55 da Lei Complementar nº 123/2006, uma vez que tal dispositivo não esclarece se a reincidência é genérica (à legislação trabalhista) ou específica (por infração capitulada no mesmo artigo legal), tendo a matéria viés interpretativo.** Nota-se, ainda, que não ocorreram as situações previstas no artigo 627 da CLT, advento de nova legislação ou de início das atividades empresariais, ou no artigo 6º, § 3º, da Lei 7.855/89, caso de empresa com menos de 10 empregados. Acrescenta-se que nas razões de agravo de instrumento a parte sequer pretendeu demonstrar o dissenso de teses, de modo que se resignou com a decisão no particular. Assim, a tentativa de demonstrar dissenso de teses em sede de agravo não pode ser aceita. De todo modo, os arestos colacionados ao dissenso revelam-se imprestáveis ou inservíveis ao fim colimado, encontrando os óbices do artigo 896, a, da CLT e da Súmula 296 do TST. Agravo a que se nega provimento. (Tribunal Superior Trabalho; Turma.5:Acordao;ag:2014-11-11;1132-2012-4-24-0).

Ainda sobre a reincidência, de acordo com o art. 25 da Portaria MTP nº 667/2021, será considerado **reincidente** aquele que for autuado por infração ao mesmo dispositivo legal, antes de decorridos dois anos da decisão definitiva de imposição da penalidade.

Nesse contexto, o **Regulamento de Inspeção do Trabalho** regulamentou a atuação dos Auditores-Fiscais do Trabalho em todas as hipóteses da dupla visita:

Art. 23, RIT: 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 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.

§ 1º A autuação pelas infrações não dependerá da dupla visita após o decurso do prazo de noventa dias da vigência das disposições a que se refere o inciso I ou do efetivo funcionamento do novo estabelecimento ou local de trabalho a que se refere o inciso II.

§ 2º Após obedecido o disposto no inciso III, não será mais observado o critério de dupla visita em relação ao dispositivo infringido.

§ 3º A dupla visita será formalizada em notificação, que fixará prazo para a visita seguinte, na forma das instruções expedidas pela autoridade nacional competente em matéria de inspeção do trabalho.

Como podemos observar na leitura dos dispositivos acima, o prazo que deve ser respeitado para efeito de caracterizar lei, regulamento ou instrução ministerial "nova", bem como estabelecimento "recentemente" inaugurado é de **90 (noventa) dias** em ambas as hipóteses.

É importante destacar que o instrumento que formaliza a concessão da dupla visita é a **notificação** prevista no item 28.1.4 da NR 28. Se, após o prazo

concedido na notificação, as irregularidades persistirem, o AFT deverá lavrar os respectivos autos de infração e enviar relatório circunstanciado ao Ministério Público do Trabalho.

3. PROCEDIMENTO ESPECIAL PARA A AÇÃO FISCAL (PEF).

Preliminarmente, esclarece-se que o Procedimento Especial de Fiscalização (PEF) mediante Termo de Compromisso previsto no art. 627-A da CLT, regulamentado pelos arts. 27 a 30 do Decreto nº 4.552/2002, e pelos arts 145 a 157 da Instrução Normativa MTP nº 2, de 08/11/2021, é, em regra, **facultativo**, ou seja, é **ato discricionário do Auditor-Fiscal do Trabalho**, nos casos que ele concluir pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista por pessoas ou setor econômico sujeito à inspeção do trabalho. Assim, inexistente pré-condição na legislação no sentido de instauração de procedimento especial de fiscalização antes da lavratura de auto de infração.

Determina os arts. 627-A da CLT e art. 28 do Decreto nº 4.552/2002:

Art. 627-A, CLT: Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação mediante Termo de Compromisso, na forma a ser disciplinada no Regulamento da Inspeção do Trabalho.

Art. 28, Decreto nº 4.552/2002: O procedimento especial para a ação fiscal **poderá** ser instaurado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho quando concluir pela ocorrência de motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista por pessoas ou setor econômico sujeito à inspeção do trabalho, com a **anuência da chefia imediata**.

A Instrução Normativa MTP nº 2/2021 estabelece o seguinte:

Art. 146, Instrução Normativa MTP nº 2: Poderá ser instaurado procedimento especial para a ação fiscal, objetivando a orientação sobre o cumprimento das leis de proteção ao trabalho, bem como a prevenção e o saneamento de infrações à legislação, mediante a lavratura de termo de compromisso.

Art. 147, Instrução Normativa MTP nº 2: O

procedimento especial para ação fiscal:

I - poderá ser instaurado pela chefia de fiscalização, sempre que identificar a ocorrência de:

a) motivo grave ou relevante que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista;

b) situação reiteradamente irregular em setor econômico;

II - deverá ser instaurado pela chefia de fiscalização nos casos em que ocorrer a realização de visitas técnicas de instrução;

III - poderá ser instaurado pelo Auditor-Fiscal do Trabalho:

a) quando concluir pela ocorrência de motivo que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação trabalhista, inclusive nas ações fiscais destinadas à inclusão de aprendizes e pessoas com deficiência, devendo ser dada ciência para a chefia imediata, que atuará com o objetivo de harmonização da atuação da inspeção do trabalho;

b) preferencialmente em sede de procedimento simplificado para saneamento, seja de infrações a preceitos legais, seja de regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador, de gradação leve ou média, conforme classificação estabelecida em regulamento, salvo nas hipóteses de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização;

§ 1º Não serão objeto de procedimento especial para a ação fiscal as situações de grave e iminente risco ao trabalhador.

§ 2º Na hipótese de ação fiscal já iniciada, apenas o Auditor-Fiscal do Trabalho destinatário da ordem de serviço poderá instaurar o procedimento especial para a ação fiscal em face daquela pessoa sujeita à inspeção do trabalho.

§ 3º Na hipótese de haver mais de um Auditor-Fiscal do Trabalho designado na ordem de serviço, é necessária a concordância de todos os integrantes da ordem de serviço para a instauração do procedimento especial para a ação

fiscal.

§ 4º O procedimento especial para a ação fiscal deverá ser instaurado diretamente em face das pessoas sujeitas à inspeção do trabalho obrigadas ao cumprimento das normas de proteção ao trabalho.

§ 5º O termo de compromisso somente poderá ser lavrado no curso do procedimento especial para a ação fiscal, instaurado mediante ordem de serviço prévia e com o devido registro em relatório de Inspeção no SFITWEB.

§ 6º As obrigações constantes do termo de compromisso corresponderão às previstas nas leis de proteção do trabalho e impostas às pessoas sujeitas à inspeção do trabalho, sendo vedada a criação de novas obrigações ou a alteração de obrigações dispostas na legislação.

§ 7º Deverão constar do termo de compromisso as orientações necessárias ao efetivo cumprimento das normas de proteção ao trabalho, bem como os prazos para o saneamento das infrações.

§ 8º A instauração do procedimento independe da lavratura prévia do auto de infração.

§ 9º No decorrer do procedimento especial para a ação fiscal poderá ser firmado, mediante participação da Advocacia-Geral da União, termo de ajustamento de conduta.

Como podemos observar, a Instrução Normativa MTP nº 2 prevê uma hipótese de instauração obrigatória de procedimento especial de fiscalização, que é quando houver visitas técnicas de instrução. Estas visitas ocorrem durante a formação ou capacitação dos Auditores-Fiscal do Trabalho, especialmente em assuntos relacionados à segurança e saúde do trabalho, quando são realizadas visitas em estabelecimentos para melhor compreensão das normas regulamentadoras.

Os requisitos para o AFT iniciar um PEF são dois. O primeiro é a existência de um **motivo grave ou relevante** que impossibilite ou dificulte o cumprimento da legislação por pessoa ou setor econômico. O segundo é a ciência da chefia imediata. Este último requisito é importante para preservar o AFT de receber investidas duvidosas, criminosas ou contrárias à ética com o intuito de "aliviar" a

ação fiscal.

O AFT também poderá iniciar um PEF, preferencialmente em sede de procedimento simplificado, para saneamento, seja de infrações a preceitos legais, seja de regulamentações sobre segurança e saúde do trabalhador, de gradação leve ou média. O PEF não poderá ser iniciado nas hipóteses de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização.

Na hipótese de PEF de iniciativa da chefia de fiscalização, esta deverá iniciar o procedimento com o envio de uma notificação para as organizações selecionadas comparecerem na sede da unidade descentralizada do Ministério do Trabalho e Emprego (Superintendência ou Gerência Regional do Trabalho). Esta notificação deve explicitar os motivos ensejadores da instauração do procedimento fiscal.

A partir deste momento o PEF pode ter os seguintes encaminhamentos:

1ª hipótese: a organização comparece na unidade do MTE e firma um **termo de compromisso** assumindo a obrigação de sanar as irregularidades identificadas pelo AFT no prazo estipulado e cumpre com todas as obrigações;

2ª hipótese: a organização comparece na unidade do MTE e firma um **termo de compromisso** assumindo a obrigação de sanar as irregularidades identificadas pelo AFT no prazo estipulado e não cumpre com todas as obrigações;

3ª hipótese: a organização comparece na unidade do MTE e não reconhece as irregularidades e, conseqüentemente, não firmar um termo de compromisso;

4ª hipótese: a organização não comparece na unidade do MTE;

Na 1ª hipótese, o PEF será concluído sem sanções para a organização e o procedimento será arquivado. Nas demais hipóteses, serão lavrados os respectivos autos de infração, e poderá ser encaminhando relatório circunstanciado à Advocacia Geral da União, ao Ministério Público do Trabalho e aos demais órgão competentes.

De outra banda, se o PEF for de iniciativa do AFT, este deverá providenciar a assinatura do Termo de Compromisso, com a supervisão da Chefia imediata. A Chefia imediata pode delegar essa supervisão ao coordenador do projeto de fiscalização respectivo à fiscalização.

De acordo com a Instrução Normativa MTP nº 2, o AFT pode conceder o prazo pode ser de até 2 (dois) anos para o saneamento das irregularidades, ressalvadas as hipóteses previstas em normas específicas. Na hipótese de procedimento

simplificado, o prazo pode ser de no máximo, 60 (sessenta) dias, prorrogável por até mais 60 (sessenta) dias. Para fixação de prazo maior, é necessário a anuência da chefia imediata. Neste caso, o prazo não poderá ser superior a 4 (quatro) anos.

A Instrução Normativa MTP nº 2 não permite que um PEF seja instaurado pela chefia em organização que esteja com fiscalização em curso. Nesse caso, o PEF só pode ser instaurado pelo AFT responsável pela fiscalização. O motivo dessa previsão é evitar que a chefia interfira na fiscalização em andamento.

4. AÇÕES ESPECIAIS SETORIAIS.

O Decreto nº 10.854/2021 instituiu a atuação estratégica e preventiva da inspeção do trabalho por meio de **ações especiais setoriais (AES)** para a prevenção de acidentes de trabalho, de doenças relacionadas ao trabalho e de irregularidades trabalhistas, a partir da análise dos dados de acidentalidade e adoecimento ocupacionais e do mercado de trabalho.

As AES são executadas através de ações coletivas, fora do âmbito das ações de fiscalização, permitindo o diálogo setorial e interinstitucional, e a construção coletiva de soluções. Essas ações coletivas podem ser desenvolvidas de diversas formas, conforme art. 19, §3º, do Decreto nº 10.854/2021:

Art. 19, §3º, do Decreto nº 10.854/2021: São ações coletivas para prevenção, dentre outras:

I - o estabelecimento de parcerias com entidades representativas de trabalhadores e empregadores;

II - o compartilhamento de diagnóstico setorial sobre os índices de informalidade, acidentalidade e adoecimento ocupacionais;

III - a realização de eventos de orientação às representações das partes interessadas;

IV - a elaboração de cartilhas e manuais;

V - a promoção do diálogo social por meio da realização de encontros periódicos para construção coletiva de soluções para a superação dos problemas identificados;

VI - a realização de visita técnica de instrução, no âmbito das competências previstas no inciso II do caput do art. 18 do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo

Decreto nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002, e da Convenção nº 81 da OIT, nos termos do disposto no Decreto nº 10.088, de 5 de novembro de 2019; e

VII - a atuação integrada com outros órgãos da administração pública federal, estadual, distrital e municipal, com vistas ao compartilhamento de informações e à atuação conjunta na construção coletiva de soluções para os problemas concernentes a cada área de atuação.

Vale ressaltar que **não cabe lavratura de auto de infração** no âmbito das ações especiais setoriais⁸.

O planejamento da Inspeção do Trabalho para 2025 faculta às Superintendências Regionais do Trabalho realizassem AES na área de segurança e saúde do trabalho.

5. PODERES E LIMITES DA FISCALIZAÇÃO.

Em relação aos poderes e limites da fiscalização, é interessante notar que nos processos resultantes da ação fiscalizadora, é permitido o uso de **todos os meios de prova**, inclusive audiovisuais, que possam comprovar a infração apurada. Esses recursos facilitam muito que outros agentes públicos, como juízes e procuradores do trabalho, possam visualizar e ter real dimensão de como estão as condições de trabalho no momento da inspeção⁹.

Nesse sentido, o art. 7º da Portaria MTP nº 667/2021 dispõe o seguinte:

Art. 7º, Portaria MTP nº 667/2021: O Auditor-Fiscal do Trabalho poderá anexar ao auto de infração **elementos probatórios da situação identificada**, tais como cópias de documentos e fotografias.

§ 1º Quando se tratar de matéria verificada exclusivamente de forma documental, o Auditor-Fiscal do Trabalho deverá, sempre que possível, anexar ao auto de infração os elementos probatórios da situação identificada ou visar os documentos que serviram de base para a autuação, consignando tal informação no auto de infração.

§ 2º Dispensa-se o procedimento previsto no § 1º nos casos em que for possível a consulta das informações por meio de sistemas oficiais.

A Norma ainda dispõe sobre a possibilidade da **notificação**. O auditor fiscal do trabalho, com base em critérios técnicos, **poderá** notificar os empregadores concedendo prazo, máximo de 60 dias, para a correção das irregularidades encontradas¹⁰.

É importante destacar que o AFT não pode determinar o cumprimento de exigências que constem apenas de manuais, notas técnicas, ofícios circulares ou atos congêneres¹¹.

Notificada, a empresa poderá solicitar a prorrogação desse prazo, desde que: (i) a solicitação seja feita por **escrito**, (ii) acompanhada de **exposição de motivos relevantes** e (iii) apresentada no **prazo de 10 dias do recebimento da notificação**. Acolhida pela autoridade regional, o prazo para correção das irregularidades encontradas poderá ser prorrogado por até 120 dias, contados da data do Termo de Notificação

A concessão de prazos superiores a 120 dias fica condicionada à prévia negociação entre o notificado e o sindicato representante da categoria dos empregados, com a presença da autoridade regional competente¹². A empresa poderá recorrer ou solicitar prorrogação de prazo de cada item notificado até no máximo 10 dias a contar da data de emissão da notificação¹³.

Como vimos anteriormente, o AFT deve formalizar a concessão da dupla visita através de uma notificação¹⁴. De outra banda, quando a dupla visita não for aplicável, o AFT deve lavrar os autos de infração cabíveis. Neste contexto, entendemos que a notificação deve ser emitida nas seguintes hipóteses: (i) Dupla visita; (ii) Procedimento Especial de Fiscalização; (iii) Ações Especiais Setoriais; e (iv) após a lavratura dos autos de infração, fixando prazo para a organização sanear as irregularidades.

6. DESCUMPRIMENTO REITERADO

A Norma Regulamentadora nº 28 traz a definição do que seria o **descumprimento reiterado** das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde no trabalho. Referido conceito está contido no item 28.2.3.1, que pertence ao título 28.2 "EMBARGO OU INTERDIÇÃO".

Conforme item 28.2.3.1, entende-se por descumprimento reiterado a lavratura do auto de infração por **3 vezes** no tocante ao descumprimento do mesmo item de norma regulamentadora ou a negligência do empregador em cumprir as disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, violando-as **reiteradamente**, deixando de atender às advertências, intimações ou sanções e sob reiterada ação fiscal por parte dos agentes da inspeção do trabalho.

À vista de relatório circunstanciado, elaborado por Auditor-Fiscal do Trabalho que comprove o descumprimento reiterado das disposições legais e/ou regulamentares sobre segurança e saúde do trabalhador, o Superintendente Regional do Trabalho poderá convocar representante legal da empresa para apurar o motivo da irregularidade e propor solução para corrigir as situações que estejam em desacordo com exigências legais.

7. EMBARGO OU INTERDIÇÃO

A NR 3 estabelece as diretrizes para caracterização do **grave risco iminente (GIR)**¹⁵ e os **requisitos** técnicos objetivos de **embargo e interdição**, regulamentando, assim, o art. 161 da CLT:

Embargo ou interdição

Art. 161, CLT: O Delegado Regional do Trabalho¹⁶, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

A norma infralegal, ainda, ajuda a concretizar o compromisso assumido pelo Brasil quando da ratificação da **Convenção nº 81 da OIT**, concernente à inspeção do trabalho na indústria e no comércio, especialmente o previsto no art 13 transcrito abaixo.

Art. 13, Convenção nº 81 da OIT:

1. Os inspetores de trabalho serão autorizados a providenciar medidas destinadas a eliminar defeitos encontrados em uma instalação, uma organização ou em métodos de trabalho que eles tenham motivos razoáveis para considerar como ameaça à saúde ou a segurança dos trabalhadores.

2. A fim de estarem aptos a provocar essas medidas, os inspetores terão o direito, ressalvado qualquer recurso judiciário ou administrativo que possa prever a legislação nacional, de ordenar ou de fazer ordenar: que sejam feitas nas instalações, dentro de um prazo fixo, as modificações necessárias a assegurar a aplicação estrita das disposições

legais concernentes à saúde e à segurança dos trabalhadores; que sejam tomadas imediatamente medidas executivas no caso de perigo iminente para a saúde e a segurança dos trabalhadores.

3. Se o procedimento fixado no parágrafo 2 não for compatível com a prática administrativa e judiciária do Membro, os inspetores terão o direito de dirigir-se à autoridade competente para que ela formule prescrições ou faça tomar medidas de efeito executório imediato.

A NR 3 define **grave e iminente risco (GIR)** como toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador¹⁷. Qualquer atividade nesta condição deveria ser paralisada imediatamente por iniciativa do trabalhador, informando seu superior hierárquico¹⁸, ou ainda por iniciativa espontânea do empregador ao ser informado do risco. Entretanto, é comum o desenvolvimento de atividades em condições de GIR sem qualquer interrupção ou questionamento por parte dos empregados, cabendo à Inspeção do Trabalho fazer a interdição ou embargo.

Item 28.2.1, NR 28: Quando o agente da inspeção do trabalho constatar situação de grave e iminente risco à saúde e/ou integridade física do trabalhador, com base em critérios técnicos, deverá propor de imediato à autoridade regional competente a **interdição** do estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou o **embargo parcial ou total da obra**, determinando as medidas que deverão ser adotadas para a correção das situações de risco.

A **interdição** é a medida de urgência cabível quando for constatado uma condição ou situação de trabalho que caracterize grave e iminente risco ao trabalho, implicando a paralisação parcial ou total da atividade, da máquina ou equipamento, do setor de serviço ou do estabelecimento¹⁹.

Por sua vez, o **embargo** é a medida de urgência cabível quando for constatado uma condição ou situação de trabalho que caracterize grave e iminente risco ao trabalho de uma obra, implicando a sua paralisação parcial ou total.²⁰ Considera-se obra todo e qualquer serviço de engenharia de construção, montagem, instalação, manutenção ou reforma.

Ambos os instrumentos visam a proteção da integridade psicofisiológica do cidadão.

Vale ressaltar que o embargo e a interdição podem estar **associados**²¹, ou seja, em uma obra é possível que uma ou mais máquina sejam interditadas e um setor da obra seja embargado.

Importante mencionar que o embargo e a interdição são medidas administrativas, de **caráter cautelar**, cuja adoção tem o objetivo de evitar a ocorrência de acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador, não se tratando de medida punitiva às organizações²². Assim, quando da paralisação, o Auditor Fiscal do Trabalho (AFT) deve adotar o embargo ou a interdição na menor unidade onde for constatada situação de grave e iminente risco²³ e o alcance da medida deve ser limitado ao local inspecionado²⁴.

Por outro lado, o AFT deve lavrar os autos de infração por descumprimento das normas de segurança e saúde no trabalho ou dos demais dispositivos da legislação trabalhista relacionados à situação fiscalizada, conforme previsto no art. 628, CLT.

Art. 628, CLT. Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-A, a toda verificação em que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal deve corresponder, sob pena de responsabilidade administrativa, a lavratura de auto de infração.

O art. 161, CLT atribui ao Delegado Regional do Trabalho, hoje Superintendente Regional do Trabalho, a competência para determinar o embargo e a interdição, sempre fundamentado em laudo técnico emitido por AFT.

Art. 161, CLT: O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, poderá interditar estabelecimento, setor de serviço, máquina ou equipamento, ou embargar obra, indicando na decisão, tomada com a brevidade que a ocorrência exigir, as providências que deverão ser adotadas para prevenção de infortúnios de trabalho.

(...)

§ 5º - O Delegado Regional do Trabalho, independente de recurso, e após laudo técnico do serviço competente, poderá levantar a interdição.

Era prática comum esta competência ser delegada aos AFTs em exercício na

circunscrição da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego, inclusive aos integrantes dos grupos móveis de fiscalização. Entretanto, ocorreram alguns casos de suspensão de portarias de delegação em alguns estados por questões políticas com a clara intenção de impedir a atuação dos AFTs. Esta situação fundamentou uma Ação Civil Pública²⁵ ajuizada pelo Ministério Público do Trabalho da 14ª Região, onde foi concedida liminar autorizando os AFTs a ordenar a adoção de medidas de interdições e embargos, e o consequente levantamento posterior dos mesmos. Em 2024 a União celebrou acordo com o MPT reconhecendo a competência dos AFTs para realizar embargos e interdições e seus levantamentos sem necessidade de manifestação de autoridades estranhas à Inspeção do Trabalho.

Atualmente, o procedimento de embargo e interdição está previsto na Portaria MTP nº 672/2021, cujo art. 80 autoriza os AFTs a realizem as interdições e embargos.

Art. 80 da Portaria MTP nº 672/2021: Os Auditores-Fiscais do Trabalho estão autorizados, em todo o território nacional, a ordenar a adoção de medidas de interdições e embargos, e seu consequente levantamento posterior, quando se depararem com uma condição ou situação de risco iminente à vida, à saúde ou à segurança dos trabalhadores.

Desta forma, quando o AFT constatar, em verificação física no local de trabalho, grave e iminente risco que, nos termos da NR 03, justifique embargo ou interdição, deverá lavrar, com a urgência que o caso requer, termo de embargo ou interdição acompanhado de relatório técnico em duas vias. O relatório técnico deve conter²⁶:

I - identificação do empregador com nome, inscrição no CNPJ ou CPF, código na CNAE e endereço do estabelecimento em que será aplicada a medida;

II - endereço do empregador, caso a medida seja aplicada em obra, local de prestação de serviço ou frente de trabalho realizada fora do estabelecimento;

III - identificação precisa do objeto da interdição ou embargo;

IV - descrição dos fatores de risco e indicação dos riscos a eles relacionados;

V - indicação clara e objetiva das medidas de proteção da segurança e saúde no trabalho que deverão ser adotadas pelo empregador, identificando e fundamentando o risco atual (situação encontrada), risco de referência (situação objetivo), e o excesso de risco, conforme estabelecido na NR 3;

VI - assinatura e identificação do Auditor-Fiscal do Trabalho, contendo nome, cargo e número da Carteira de Identidade Fiscal; e

VII - indicação da relação de documentos que devem ser apresentados pelo empregador, quando houver a necessidade de comprovação das medidas de proteção por meio de relatório, projeto, cálculo, laudo ou outro documento.

O embargo ou a interdição produzirão efeitos desde a ciência, pelo empregador, do termo respectivo²⁷. Na hipótese de recusa do empregador em assinar ou receber o termo de embargo ou interdição, o AFT deverá consignar o fato no próprio termo, indicando a data, horário, local do ato, bem como o nome do empregador ou preposto, caracterizando tal conduta como **resistência à fiscalização**, considerando-se o empregador ciente a partir desse momento²⁸.

A organização que sofreu o embargo ou interdição poderá apresentar recurso administrativo, no **prazo de 10 dias corridos** contados do dia útil seguinte à ciência do administrado do ato, à Coordenação Geral de Recursos da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que poderá conceder o efeito suspensivo ao recurso previsto no art. 161, § 3º, CLT²⁹.

O recurso deverá ser protocolizado através do petição eletrônico, por usuário externo do Sistema Eletrônico de Informações³⁰, selecionando o tipo de processo "Fiscalização do Trabalho: Termo de Embargo/Interdição" e indicando a unidade da federação do local do embargo ou interdição.

Cabe à organização requerer o levantamento do embargo ou da interdição a qualquer momento, após adoção das medidas de proteção da segurança e saúde no trabalho indicadas no relatório técnico³¹.

O requerimento deverá ser protocolizado através do petição eletrônico, por usuário externo do Sistema Eletrônico de Informações³², selecionando o tipo de processo "Fiscalização do Trabalho: Termo de Embargo/Interdição" e indicando a unidade da federação do local do embargo ou interdição. O requerimento deverá conter o número do termo de embargo

ou termo de interdição; a identificação da obra, ou da atividade, máquina ou equipamento, setor do serviço, ou estabelecimento objeto do embargo ou da interdição; e a descrição das providências e medidas adotadas.

Recebido o processo administrativo com pedido de levantamento de embargo ou interdição, ainda que parcial, pela seção ou setor de fiscalização de segurança e saúde no trabalho da Superintendência Regional do Trabalho, a chefia deverá providenciar nova inspeção para verificação da adoção das medidas indicadas no relatório técnico³³.

Esta nova fiscalização produzirá um novo relatório técnico que poderá concluir pela **manutenção, levantamento ou levantamento parcial** do embargo ou da interdição.³⁴

A organização poderá apresentar recurso contra o relatório técnico que decidiu pela manutenção ou levantamento parcial do embargo ou da interdição.

No caso de **descumprimento do embargo ou da interdição**, o AFT deverá comunicar o fato à autoridade policial, bem como lavrar os autos de infração correspondentes e encaminhar relatório circunstanciado à autoridade policial, ao Ministério Público Federal e ao Ministério Público do Trabalho³⁵.

Neste caso, conforme art. 161, § 4º, da CLT, empregador responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.

Art. 161, § 4º, CLT: responderá por desobediência, além das medidas penais cabíveis, quem, após determinada a interdição ou embargo, ordenar ou permitir o funcionamento do estabelecimento ou de um dos seus setores, a utilização de máquina ou equipamento, ou o prosseguimento de obra, se, em consequência, resultarem danos a terceiros.

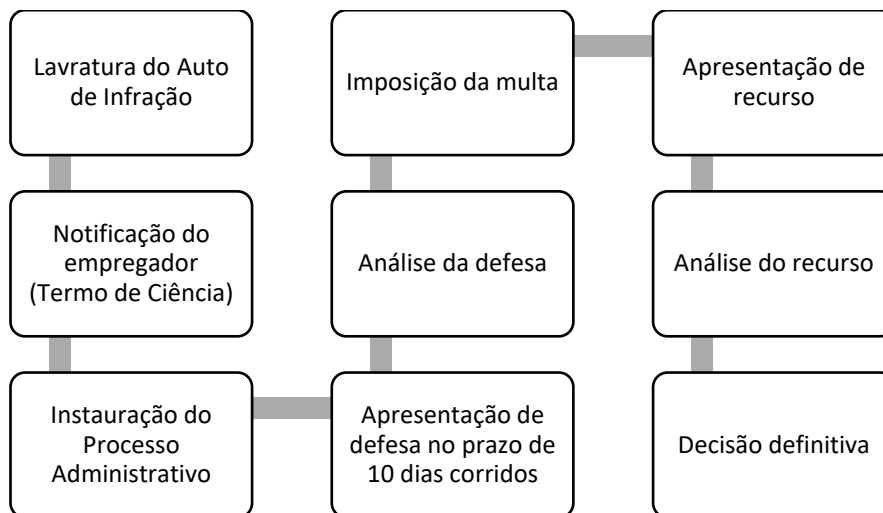
Aqui, surge a discussão acerca do que seria a “desobediência” de que trata o art. 161, § 4º da CLT:

- a) Há quem defenda se tratar do **crime de desobediência**, conforme art. 330 do Código Penal³⁶, ou ainda crime por expor a vida ou a saúde de outrem a perigo iminente, conforme o art. 132 do Código Penal³⁷. Para essa corrente, o crime de desobediência, por se tratar de um crime de mera conduta, não exige a ocorrência de resultado naturalístico, ou seja, restará configurado crime ainda que o funcionamento irregular da do estabelecimento interditado não cause danos a terceiros;

- b) Por outro lado, corrente a qual nos filiamos, não se trata do crime de desobediência disciplinado no art. 330 do Código Penal, já que o dispositivo celetista prevê expressamente a necessidade de que a conduta do empregador cause danos a terceiros. Trata-se, assim, de um **ilícito de natureza cível e administrativa**, sendo o empregador penalizado com sanções administrativas e responsabilizado a ressarcir o dano de qualquer natureza que causa a terceiros. Além disso, o próprio § 4º prevê “além das medidas penais cabíveis”, o que, ao nosso entender, exclui as chances de interpretar o termo “desobediência” como tipo penal.

8. PENALIDADES

A aplicação da penalidade se origina na lavratura do auto de infração e termina na decisão definitiva do recurso administrativo contra a imposição da multa, conforme fluxograma abaixo.



Após a lavratura do auto de infração, a organização autuada deve ser notificada. Essa notificação pode ser realizada das seguintes formas: (i) **pessoal**, por meio de **termo de ciência** em que conste a assinatura e identificação do autuado ou notificado, seu representante ou preposto; (ii) por meio **postal**, com aviso de recebimento ou outra forma que assegure a ciência do interessado; e (iii) por meio de **publicação oficial**, quando o interessado estiver em local incerto e não sabido, não for encontrado ou recusar-se a receber o documento³⁸.

O **termo de ciência** é uma novidade trazida pela Portaria MTP nº 4098/2022. Antes dessa portaria, o AFT deveria fazer a entrega de todos os autos infração lavrados em 3 vias. Caso lavrasse 20 autos de infração, ele e o representante do autuado deveriam assinar 60 folhas. Com o termo de ciência, todos os autos de infração ficam listados nesse termo, que é assinado em apenas duas vias. A organização autuada pode acessar os autos de infração pela internet conforme

instruções contidas no termo de ciência³⁹.

Cada auto de infração originará um processo administrativo, cuja numeração constará do termo de ciência para consulta eletrônica. As eventuais defesas deverão ser dirigidas ao chefe da unidade regional de multas e recursos, no prazo de 10 dias corridos contados do recebimento do termo de ciência⁴⁰. A defesa é analisada por um **Auditor-Fiscal do Trabalho** que não tenha participado da ação fiscal objeto do auto⁴¹.

De acordo com o art. 17, §1º, da Portaria MTP nº 667/2021, o **chefe da unidade regional de multas e recursos** é a autoridade competente para a imposição da multa, caso a análise da defesa conclua pela **procedência do auto de infração**⁴². Lembre-se a imposição da multa não se confunde com o auto de infração, que é de competência do Auditor-Fiscal do Trabalho.

Da decisão que julgar procedente, total ou parcialmente, o auto de infração, caberá recurso ao **Coordenador-Geral de Recursos**, no prazo de dez dias corridos, contados da notificação da decisão⁴³. Proferida a decisão de segunda instância, os autos serão devolvidos à unidade regional de multas e recursos para ciência do interessado, quando couber, e para o seu cumprimento⁴⁴.

Importante ressaltar que todos os atos processuais serão realizados exclusivamente por meio do **Sistema Eletrônico de Processo Administrativo Trabalhista**⁴⁵.

Por sua vez, as infrações às normas de saúde e segurança no trabalho são punidas com a imposição de multas, cujos valores estão previstos na NR 28. Já as multas administrativas previstas na legislação trabalhista serão aplicadas conforme os critérios e valores constantes dos Anexos I, II, III e IV da Portaria MTP nº 667/2021, expressos em moeda corrente nacional, cujos valores foram atualizados pela Portaria MTE nº 66/2024 (DOU 19/1/2024).

De antemão, é importante ressaltar a **desatualização** da NR 28 em relação aos valores das multas, que estão atrelados à Unidade de Referência Fiscal. Referido parâmetro foi extinto pela Medida Provisória 2095-76, de 2001, quando seu valor era de R\$ 1,0641. Apenas as multas estabelecidas no Anexo I-A, que se refere às infrações à NR 29, estão dispostas em reais, pois esse anexo foi publicado em 2012.

Caso não seja efetuado o pagamento, o valor será registrado em livro especial, sendo encaminhada cópia à Procuradoria da Fazenda Pública Nacional (PFN) para inscrição em Dívida Ativa da União e posterior cobrança judicial.

Os autos de infração são lavrados por Auditores-Fiscais do Trabalho, ou seja,

servidores públicos federais, cujos atos gozam de presunção de legitimidade e veracidade. Portanto, enquanto não houver decisão definitiva sobre eventual recurso interposto, a autuação terá plena validade jurídica, para fins de prova, por exemplo, nos inquéritos civis instaurados e nas ações civis públicas propostas pelo Ministério Público⁴⁶.

Por fim, é competência da Justiça do Trabalho processar e julgar as ações relativas às penalidades administrativas impostas aos empregadores, conforme previsão no art. 114, VII, da CF.

De acordo com os anexos da NR 28, o valor da multa varia entre um valor mínimo e máximo de acordo com três parâmetros: (i) o efetivo de trabalhadores da organização, considerando todos os seus estabelecimentos; (ii) se a infração é de norma de segurança do trabalho ou de medicina do trabalho; e (iii) a gravidade da infração, que varia de 1 a 4.

O Anexo I da Norma traz a gradação das multas em função do número de empregados.

O Anexo I-A apresenta o valor das multas específicas de trabalho portuário (NR - 29).

Por fim, conforme explica o próprio Ministério do Trabalho e Emprego⁴⁷, a operacionalização da aplicação de penalidades se dá por meio do Anexo II da NR 28, onde há um quadro com quatro colunas para cada norma regulamentadora. Na primeira coluna, tem-se o item da norma; na segunda, o código (que remete a uma ementa, que é a descrição da conduta irregular); na terceira, a gradação da infração (que varia entre 1 – mais leve – a 4 – mais grave); e na quarta, o tipo da infração (S – segurança do trabalho – ou M – medicina do trabalho).

Por exemplo, uma infração ao item 1.4.1, alínea "a", da NR 1 (ementa:101049-2; gravidade: 3; tipo: S) cometida por uma organização com 25 empregados, corresponderá a uma multa entre 2092 e 2495 ufrir, ou seja, entre R\$ 2.226 e R\$ 2.654.

É importante informar que o valor da multa será reduzido em 50% se o infrator a recolher no prazo de 10 dias contados do recebimento da notificação, renunciando ao direito de recurso⁴⁸.

9. DOMICÍLIO ELETRÔNICO TRABALHISTA

O Domicílio Eletrônico Trabalhista - DET é um sistema do Governo Federal, gerido pela Secretaria de Inspeção do Trabalho - SIT, do Ministério do Trabalho

e Emprego. O DET permite a comunicação eletrônica entre a Inspeção do Trabalho e o empregador, a fim de cumprir o disposto no artigo 628-A da CLT:

Art. 628-A. Fica instituído o Domicílio Eletrônico Trabalhista, regulamentado pelo Ministério do Trabalho e Previdência, destinado a:

I - cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral; e

II - receber, por parte do empregador, documentação eletrônica exigida no curso das ações fiscais ou apresentação de defesa e recurso no âmbito de processos administrativos.

§ 1º As comunicações eletrônicas realizadas pelo Domicílio Eletrônico Trabalhista dispensam a sua publicação no Diário Oficial da União e o envio por via postal e são consideradas pessoais para todos os efeitos legais.

§ 2º A ciência por meio do sistema de comunicação eletrônica, com utilização de certificação digital ou de código de acesso, possuirá os requisitos de validade.

De acordo com o Manual do DET⁴⁹, O objetivo central do sistema é proporcionar maior publicidade e eficiência à relação entre a Administração Pública e os administrados, por meio da digitalização de serviços, a fim de elevar a segurança e a transparência das informações transmitidas e reduzir a duração do processo e os custos operacionais.

O DET foi inicialmente introduzido no art. 628-A da CLT pela Medida Provisória nº 905, de 11 de novembro de 2019, entretanto tal MP não foi votada pelo Congresso Nacional e perdeu vigência no dia 18 de agosto de 2020.

Por sua vez, o Decreto 10.854/2021, com alterações dadas pelo Decreto 11.905/2024, regulamentou o DET. Vejamos o que diz o art. 11:

Art. 11. O Domicílio Eletrônico Trabalhista - DET, instituído pelo art. 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, é destinado a:

I - cientificar o empregador de quaisquer atos administrativos, ações fiscais, intimações e avisos em geral;

e

II - receber a documentação eletrônica exigida do empregador no curso das ações fiscais ou na apresentação de defesa e de recurso no âmbito de processos administrativos.

§ 1º O DET é aplicado a todos aqueles sujeitos à inspeção do trabalho, que tenham ou não empregado.

§ 2º As comunicações eletrônicas de que trata o § 1º do art. 628-A da Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei nº 5.452, de 1943, serão realizadas por meio do DET.

§ 3º As comunicações eletrônicas de que trata o § 2º dispensam a sua publicação no Diário Oficial da União e o seu envio por via postal e são consideradas pessoais para todos os efeitos legais.

§ 4º O acesso ao DET ocorrerá com a utilização de certificado digital, código de acesso ou autenticação por sistema oficial.

§ 5º A ciência das comunicações eletrônicas será verificada automaticamente por meio do DET, e a ausência de consulta das comunicações eletrônicas por parte do empregador, no prazo regulamentar, configurará ciência tácita.

§ 6º A ciência das comunicações eletrônicas dos empregadores que não aderirem ao DET será presumida.

Assim, todos os empregadores em potencial, ou seja, todas as pessoas físicas e jurídicas regularmente em funcionamento, possuem um Domicílio Eletrônico Trabalhista. As pessoas jurídicas já possuem um e-mail cadastrado no DET, que é o mesmo declarado nos sistemas da Receita Federal. As pessoas físicas precisam cadastrar um e-mail no seu primeiro acesso ao DET.

Todas as notificações e autos de infração lavrados pela Inspeção do Trabalho será enviada pelo DET para os empregadores, em substituição ao envio postal e a publicação em editais. Desta forma, é importante que todos os empregadores verifiquem sua caixa de mensagens do DET ou do e-mail cadastrado para receber as comunicações do DET. O acesso ao DET deve ser feito pelo link

det.sit.trabalho.gov.br.

As mensagens recebidas que não forem lidas no prazo de **15 (quinze) dias** terão sua ciência considerada tacitamente, por decurso de prazo. Este prazo poderá ser **inferior a 15 (quinze) dias** quando a notificação for entregue presencialmente pelo Auditor-Fiscal do Trabalho ao empregador.

De acordo com o art. 142 da Portaria MTP nº 671/2021 o empregador será considerado ciente da comunicação entregue na Caixa Postal do DET no dia em que for realizada a consulta eletrônica de seu teor (inciso I); ou automaticamente, no primeiro dia útil após o período de quinze dias corridos, contados da data de publicação da comunicação na caixa postal do DET, quando não houver sido realizada a consulta de seu teor (inciso II).

A contagem do prazo deverá ser realizada excluindo o dia do começo e incluindo o dia do vencimento e o início da contagem não ocorrerá em sábados, domingos, feriados nacionais e pontos facultativos nacionais integrais ou de meio expediente.

A ciência automática restará caracterizada ainda que o usuário não mantenha o cadastro atualizado ou não consulte o DET para fins de ciência das comunicações realizadas em sua caixa postal.

As comunicações eletrônicas realizadas por meio da caixa postal do DET, são consideradas pessoais para todos os efeitos legais e dispensam a sua publicação no Diário Oficial da União e o envio por via postal.

O DET também será utilizado para o envio dos documentos solicitados pela Inspeção do Trabalho e para solicitação de prorrogação de prazo para o envio destes documentos. A existência da caixa postal do DET não afasta a possibilidade da Inspeção do Trabalho, a seu critério, utilizar outros meios legais de comunicação e interação com o usuário, inclusive para apresentação de documentos.

Vejamos o que diz o art. 142-A da Portaria MTP nº 671/2021:

Art. 142-A. Os documentos digitais enviados ou recebidos com a utilização do DET deverão ser produzidos ou reproduzidos nos formatos eletrônicos exigidos pela Inspeção do Trabalho.

§ 1º As normas dispostas nesta Seção não afastam a aplicação e observância das regras específicas estabelecidas pela Portaria MTP nº 667, de 2021.

§ 2º Caso o arquivo a ser transmitido pelo DET ultrapasse o tamanho máximo suportado e não seja possível o seu fracionamento, deverá o usuário apresentar requerimento eletrônico fundamentado, via SEI, endereçado à autoridade regional competente, no mesmo prazo assinalado para apresentação do documento.

§ 3º Os documentos digitais enviados pelo empregador serão considerados recebidos pelo DET no dia e na hora do recebimento pelo sistema, de acordo com o horário oficial de Brasília, mediante fornecimento de recibo eletrônico de protocolo que os identifique.

§ 4º O recibo eletrônico de protocolo de envio dos documentos pelo empregador por meio do DET não atesta o fiel cumprimento da exigência fiscal, fato que será posteriormente avaliado pela autoridade competente.

§ 5º O empregador é responsável, nos termos da legislação civil, penal e administrativa, pelo conteúdo, integridade e autenticidade do documento digital enviado por meio do DET e por sua fiel correspondência ao documento original.

§ 6º Incumbirá ao empregador que produzir documento digital ou digitalizado e realizar sua remessa pelo DET zelar pela qualidade deste, especialmente quanto à sua legibilidade.

§ 7º O documento digitalizado enviado pelo usuário terá valor de cópia simples.

§ 8º A autoridade competente poderá exigir, a seu critério, a exibição do original de documento digitalizado pelo tempo que perdurar o seu direito de rever os atos praticados.

§ 9º Os arquivos eletrônicos que contenham artefatos maliciosos poderão ser rejeitados automaticamente pelo sistema, com informação ao usuário das razões para a rejeição, sem prejuízo de apuração de responsabilidade por eventuais prejuízos causados à Administração Pública.

De acordo com o art. 13 do Decreto 10.854/2021, o DET é regido pelos seguintes princípios:

I - presunção de boa-fé;

II - racionalização e simplificação do cumprimento das obrigações trabalhistas e das obrigações não tributárias impostas pela legislação previdenciária;

III - eliminação de formalidades e exigências desnecessárias ou superpostas;

IV - padronização de procedimentos e transparência; e

V - conformidade com a legislação trabalhista e previdenciária, inclusive quanto às normas de segurança e saúde do trabalhador.

É importante destacar que o DET é disponibilizado aos empregadores gratuitamente pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

10. LIVRO DE INSPEÇÃO DO TRABALHO ELETRÔNICO - ELIT

O Livro de Inspeção do Trabalho - LIT foi criado pela necessidade de registrar formalmente as atividades dos empregadores no que se refere às obrigações trabalhistas, ele foi regulamentado pelo Decreto nº 55.841, de 15 de março de 1965. Desde então, o livro passou a ser um meio oficial para que os Auditores-Fiscais do Trabalho pudessem acompanhar e verificar o cumprimento das normas trabalhistas nas empresas e registrar suas anotações.

Com a implementação do DET, o LIT passou a ter formato eletrônico como uma das funcionalidades do DET, em substituição ao livro impresso, e passou a ser denominado Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico - eLIT.

O eLIT contém todo o histórico de fiscalizações com três opções de exibição (Todas as Fiscalizações, Fiscalizações em Andamento e Fiscalizações Encerradas). Ainda é possível clicar na linha do tempo da fiscalização para que apareçam, em ordem cronológica, todas as situações de fiscalização ocorridas, tais como: Notificação, Notificação Cancelada, Auto de Infração, Notificações de Débitos para recolhimento de Fundo de Garantia e Contribuição Social (NDFC), Conclusão do Relatório Fiscal, entre outros, constantes do Relatório de Inspeção.

Ainda é possível clicar na ação **Detalhe do RI** para que apareçam Informações da Fiscalização, Números da Fiscalização, Lista de Autos de Infração (AI) e Lista de Notificações de Débitos para recolhimento de Fundo de Garantia e Contribuição Social (NDFC).

CONCLUSÃO

A inspeção do trabalho no Brasil é um dos pilares fundamentais para a garantia de direitos e a promoção de relações laborais equilibradas e justas. Desde sua origem, em 1891, até as recentes inovações tecnológicas, como o Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET) e o Livro de Inspeção do Trabalho Eletrônico (eLIT), a fiscalização tem evoluído para atender às demandas de um mercado de trabalho dinâmico.

Sua atuação vai além da mera aplicação de penalidades, abrangendo orientação, prevenção e modernização, sempre com o objetivo de proteger a saúde, a segurança e a dignidade dos trabalhadores. Apesar dos desafios, como a escassez de recursos humanos e a ampliação da informalidade, a inspeção continua desempenhando um papel vital na construção de um ambiente de trabalho mais seguro e produtivo.

A fiscalização eficiente, integrada a um sistema legal robusto e ao uso de ferramentas tecnológicas, fortalece a cultura de respeito aos direitos trabalhistas e contribui para o desenvolvimento social e econômico do país. Assim, a inspeção do trabalho reafirma sua relevância como instrumento essencial para a promoção da cidadania e da justiça social.

¹ As Normas Regulamentadoras rurais foram revogadas pela Portaria 191/2008. Atualmente, regulamentação equivalente está na NR 31 – segurança e saúde no trabalho na agricultura, pecuária, silvicultura, exploração florestal e aquicultura.

² MOURA, Marcelo. *Curso de Direito do Trabalho*. São Paulo: Saraiva, 2014. p. 723.

³ **Lei nº 8.212/1990: Art. 128.** Na aplicação das penalidades serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais. **Art. 129.** A advertência será aplicada por escrito, nos casos de violação de proibição constante do art. 117, incisos I a VIII e XIX, e de inobservância de dever funcional previsto em lei, regulamentação ou norma interna, que não justifique imposição de penalidade mais grave.

⁴ Virtual Private Network ou Rede Privada Virtual.

⁵ TEIXEIRA FILHO, João de Lima [et al]. *Instituições de Direito do Trabalho - Vol. 2*. São Paulo: LTR, 1997, p. 1256

⁶ O Precedente Administrativo nº 118 foi aprovado pelo Ato Declaratório SIT Nº 18 DE 05/12/2018, publicado no DOU em 27 dez 2018.

⁷ A Coordenação-Geral de Recursos é o órgão da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego, responsável em segunda e última instância administrativa pela organização e tramitação dos processos administrativos decorrentes da lavratura de auto de infração trabalhista e notificação de débito de FGTS e Contribuição Social e demais procedimentos previstos nesta Instrução Normativa.

⁸ Art. 19, §6º, do Decreto nº 10.854/2021.

⁹ Item 28.1.2, NR 28.

¹⁰ Item 28.1.4, NR 28.

¹¹ Art. 22, Decreto nº 10.854/2021.

¹² Item 28.1.4.3, NR 28.

¹³ Item 28.1.4.4, NR 28

¹⁴ Art. 29, §3º, Decreto nº 4.552/2002.

¹⁵ Item 3.2.1, NR 3: Considera-se grave e iminente risco toda condição ou situação de trabalho que possa causar acidente ou doença com lesão grave ao trabalhador.

¹⁶ Hoje, Superintendente Regional do Trabalho.

¹⁷ Item 3.2.1, NR 3;

¹⁸ Item 1.4.3, NR 1;

¹⁹ Itens 3.2.2 e 3.2.2.2, NR 3;

²⁰ Itens 3.2.2 e 3.2.2.1, NR 3;

- 21 Item 3.2.2.3, NR 3;
22 <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/norma-regulamentadora-no-3-nr-3>;
23 item 3.2.2.3.1, NR 3;
24 Art. 83, Portaria 672/2021;
25 Ação Civil Pública nº 0010450-12.2013.5.14.0008;
26 Art. 81, Portaria MTP nº 672/2021;
27 *Ibidem*, Art. 87.
28 *Ibidem*, Art. 87, §1º.
29 Art. 96, Portaria MTP nº 672/2021;
30 https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=usuario_externo_logar&id_orgao_acesso_externo=0
31 Art. 89, Portaria MTP nº 672/2021;
32 https://sei.economia.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=usuario_externo_logar&id_orgao_acesso_externo=0
33 *Ibidem*, Art. 91.
34 *Ibidem*, Art. 92.
35 *Ibidem*, Art. 110.
36 **Art. 330 do Código Penal:** “Desobedecer a ordem legal de funcionário público: Pena – detenção, de quinze dias a seis meses, e multa.
37 **Art. 132 do Código Penal:** “Expôr a vida ou a saúde de outrem a perigo direto e iminente: Pena – detenção, de três meses a um ano, se o fato não constitui crime mais grave. **Parágrafo único.** A pena é aumentada de um sexto a um terço se a exposição da vida ou da saúde de outrem a perigo decorre do transporte de pessoas para a prestação de serviços em estabelecimentos de qualquer natureza, em desacordo com as normas legais.”
38 Art. 20, da Portaria MTP nº 667/2021.
39 A íntegra do auto de infração fica disponível no endereço de internet “<https://eprocessos.trabalho.gov.br>”, pela opção referente ao tipo de documento, informando-se o número do auto de infração e o seu correspondente código de acesso.
40 Acessando o endereço “<https://eprocessos.trabalho.gov.br>”, funcionalidade “Defesa”, o autuado poderá apresentar defesa dirigida ao Chefe da Unidade Regional de Multas e Recursos vinculada à Superintendência Regional do Trabalho, no prazo de 10 (dez) dias contados do recebimento deste Termo. Quando apresentada, a defesa deverá ser para cada auto de infração lavrado, em arquivo digital no formato PDF (Portable Document Format).
41 Art. 18, §1º, da Portaria MTP nº 667/2021.
42 **Art. 37, da Portaria MTP nº 667/2021:** A decisão poderá ser: I - pela procedência total; II - pela procedência parcial; III - pela improcedência; e IV - pela extinção do processo administrativo, sem análise de mérito, em razão de: a) prescrição, nos termos do § 1º do art. 1º e do art. 1º-A da Lei nº 9.873, de 23 de novembro de 1999 ; b) anistia; c) remissão; ou d) decisão judicial transitada em julgado.
43 Art. 40, da Portaria MTP nº 667/2021.
44 Art. 45, da Portaria MTP nº 667/2021.
45 Art. 63, da Portaria MTP nº 667/2021.
46 AIRR: 68600-60.2006.5.24.0005, Relator: Mauricio Godinho Delgado, Data de Julgamento: 22/08/2012, 3ª Turma.
47 BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. Norma Regulamentadora nº 28 (NR 28): Fiscalização e Penalidades. 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/norma-regulamentadora-no-28-nr-28>. Acesso em: 12 jul. 2023.
48 Art. 39, §§3º e 4º, da Portaria MTP nº 667/2021
49 <https://det.sit.trabalho.gov.br/manual/>