

TELETRABALHO E OS DESAFIOS PARA OS AUDITORES FISCAIS NO ÂMBITO DA FISCALIZAÇÃO: IMPACTOS DURANTE E PÓS PANDEMIA DE COVID-19

TELEWORKING AND THE CHALLENGES FOR TAX AUDITORS IN THE SCOPE OF INSPECTION: IMPACTS DURING AND AFTER THE COVID-19 PANDEMIC

VALMIR CÉSAR POZZETTI

Pós Doutor pela Università degli Studi di Salerno/Itália; Pós Doutor pela Escola de Direito Dom Helder Câmara; Doutor pela Université de Limoges/França (título reconhecido pela Univ. Federal de Pernambuco). Mestre pela Université de Limoges/França (título reconhecido pela Universidade Luterana do Brasil). Bacharel em Direito pelo Centro Integrado de Ensino Superior da Amazônia/AM, Bacharel em Ciências Contábeis pela Faculdade São Luis Gonzaga/SP. E-mail: v_pozzetti@hotmail.com – ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-2339-0430>

GUILHERME DA SILVA ELESBÃO

Bacharelado em Direito pela Universidade Federal do Amazonas. E-mail: gsilvaelesbao@gmail.com

RESUMO: O objetivo desta pesquisa foi o de analisar o processo de fiscalização no teletrabalho no cenário pandêmico de Covid-19 e, em consequência, verificar as dificuldades da fiscalização contemporânea no teletrabalho, e verificar se é possível aperfeiçoar melhorias, de modo que os direitos trabalhistas sejam assegurados. A metodologia utilizada nesta pesquisa foi a do método dedutivo; quanto aos meios, utilizou-se da pesquisa bibliográfica, de forma a buscar-se um resultado de cunho qualitativo.

Palavras-chave: Auditor fiscal do trabalho; desafios da fiscalização trabalhista; meio ambiente do trabalho; teletrabalho.

ABSTRACT: *The objective of this research was to analyze the inspection process in teleworking in the Covid-19 pandemic scenario and, consequently, verify the difficulties of contemporary inspection in teleworking, and verify whether it is possible to improve improvements, so that labor rights are assured. The methodology used in this research was the deductive method; As for the means, bibliographical research was used, in order to seek a qualitative result.*

Keywords: *Labor tax auditor; challenges of labor inspection; work environment; teleworking.*

1 INTRODUÇÃO

A pandemia de COVID-19 atingiu de surpresa a humanidade, obrigando a todos, inclusive a classe trabalhadora a adotar novas formas e meios de trabalho, alterando inter-relações globais; sobretudo forçou uma alteração abrupta na dinâmica do trabalho, impulsionando a modalidade de “teletrabalho” como uma forma de manter as atividades econômicas das empresas. Neste viés, o investimento em tecnologia, inovações e dinâmicas *on line*, demonstrou-se ser além de uma alternativa para o enfrentamento do coronavírus, como também uma nova perspectiva das dinâmicas de trabalho no mundo moderno.

No Brasil, essa modalidade de trabalho está regulamentada pela Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT - [Decreto-Lei nº 5.452/1943](#), além de que, com a promulgação da Lei nº 14.442/2022 houveram várias alterações no que tange a regulamentação do teletrabalho. Assim, em um contexto pandêmico tal modalidade ganhou destaque e tornou-se essencial; não somente para o funcionamento de entidades privadas, mas também para os órgãos públicos, trazendo reflexos para o pós-pandemia.

Dessa forma, essa mudança repentina nas dinâmicas de trabalho, passou de um sistema presencial para sistema não presencial, o virtual, trazendo inúmeros desafios, não somente para empregadores e empregados, mas também para os auditores fiscais do trabalho no que concerne à fiscalização desse tipo de labor.

Assim sendo, os auditores fiscais do trabalho enfrentaram e continuam a enfrentar desafios para garantir que as normas trabalhistas sejam respeitadas, mesmo quando os empregados não estejam fisicamente em um local de trabalho tradicional; uma vez que durante a pandemia da COVID19 surgiram várias problemáticas relacionadas à

fiscalização de normas relacionadas ao meio ambiente do trabalho, tais como as da saúde, segurança do trabalho, controle da jornada laboral, das condições de trabalho, e outras garantias regidas pela CLT.

Neste sentido, o objetivo desta pesquisa é o de analisar os desafios enfrentados pelos auditores fiscais do trabalho na fiscalização do teletrabalho, no âmbito da pandemia de Covid-19 e pós pandemia.

A problemática que instiga esta pesquisa é: de que forma a auditoria e fiscalização das relações de trabalho podem se tornar efetivas, também no âmbito do teletrabalho, uma vez que esse ambiente de trabalho foi alterado das dependências do empregador, para a residência do trabalhador?

A justificativa desta pesquisa consiste nas dificuldades que o auditor do trabalho encontrará para fiscalizar esse novel ambiente de trabalho, vez que a residência do trabalhador é seu “asilo inviolável” não podendo o auditor do trabalho, nela ingressar, da mesma forma que o faz no ambiente empresarial!!!! Além disso se o auditor do trabalho não puder entrar no lar do trabalhador, de que forma ele poderá verificar se agora, no teletrabalho, as condições físicas do lar do trabalhador, atende às todas as normas de proteção da saúde do trabalhador?

A metodologia que se utilizará nesta pesquisa será a do método dedutivo, partindo-se de análise geris para encontrar-se soluções particulares e, quanto aos meios, utilizar-se de pesquisa bibliográfica; quanto à finalidade, buscar-se-á obter um resultado de cunho qualitativo.

2 A ATIVIDADE DO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO

O termo auditor vem da palavra auditar que significa “processo de exame e validação de um sistema, atividade ou informação”. E o auditor fiscal do trabalho, é a pessoa responsável para exercer a atividade de auditoria, no âmbito do meio ambiente de trabalho, examinando se todas as regras de medicina e segurança do trabalho estabelecidas na CLT, estão sendo cumpridas pelo empregador, à fim de assegurar que o trabalhador, ao deixar o emprego, posa fazê-lo sem contrair doenças ou mazelas que

coloquem em risco a sua saúde física e emocional; além de verificar se o empregador registra os trabalhadores que estão nos postos de trabalho e se este recolhe todos os encargos trabalhistas e, ainda, se o empregador efetua o pagamento de todas as verbas a que o trabalhador tem direito.

Assim sendo, a fiscalização do trabalho visa preservar e garantir os direitos trabalhistas, frente às relações de trabalho e, ainda estabelecer uma livre concorrência empresarial, pois uma empresa que não se preocupa em remunerar adequadamente o trabalhador e entregar-lhe EPIs – Equipamentos de Proteção individual, oferecerá o seu produto no mercado de trabalho, por um valor menor do que aquela que arca com todos os custos de um meio ambiente de trabalho sadio. Segundo Pozzetti (2016, p. 161):

Entretanto, esse trabalho não pode ser somente algo que lhe ofereça o mínimo existencial (comida); ao contrário, deve trazer intrínseco, **a possibilidade de um ambiente de trabalho seguro e saudável, com condições mínimas de salubridade, para garantir-lhe saúde e vida digna, possibilitar-lhe relações sociais** (eventos, festas, etc..). A fim de garantir-lhe o máximo de inserção na vida social, cultural e econômica da empresa e do país, para que haja o progresso com sustentabilidade, meta almejada por todos os povos da humanidade. (gn)

Logo, essas regras visam também, estabelecer a livre concorrência, mas em condições análogas a todos os produtores de bens e serviços e, por fim, garantir ao trabalhador condições dignas de trabalho. Neste sentido, a Constituição Federal de 1988 – CF/88 dispõe sobre a competência da fiscalização do trabalho: “Art. 21. Compete à União: (...) *omissis* XXIV - **organizar, manter e executar a inspeção do trabalho;**” (gn)

Segundo esta linha de raciocínio, Studart (2012, p. *on line*) destaca que:

[...] o Estado regula a relação trabalhista de duas formas: num primeiro plano a inspeção direta e autônoma do auditor-fiscal junto ao empregador e em segundo através da Justiça do Trabalho, provocada e dependente da vontade do empregado.

Desta forma, o Auditor-Fiscal do Trabalho - AFT é um servidor público federal, responsável pela verificação e aplicação da legislação trabalhista, e tal competência é atribuída pela União. Assim, a principal atividade do auditor é preservar pelo combate de

toda forma de discriminação, quer seja pela exclusão de direitos trabalhistas, quer seja por práticas que ofendam a dignidade do trabalhador. E, não obstante, as principais atividades realizadas pelo AFT estão dispostas na Lei nº 10.593/2002:

Art. 11. Os ocupantes do cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho têm por atribuições assegurar, em todo o território nacional: I - o cumprimento de disposições legais e regulamentares, inclusive as relacionadas à segurança e à medicina do trabalho, no âmbito das relações de trabalho e de emprego; II - **a verificação** dos registros em Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, visando a redução dos índices de informalidade; III - **a verificação** do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos referentes ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e à contribuição social de que trata o art. 1º da Lei Complementar no 110, de 29 de junho de 2001, objetivando maximizar os índices de arrecadação; IV - **o cumprimento de acordos**, convenções e contratos coletivos de trabalho celebrados entre empregados e empregadores; V - **o respeito aos acordos**, tratados e convenções internacionais dos quais o Brasil seja signatário; VI - **a lavratura de auto de apreensão e guarda de documentos**, materiais, livros e assemelhados, para verificação da existência de fraude e irregularidades, bem como o exame da contabilidade das empresas, não se lhes aplicando o disposto nos arts. 17 e 18 do Código Comercial. VII - **a verificação** do recolhimento e a constituição e o lançamento dos créditos decorrentes da cota-parte da contribuição sindical urbana e rural. (gns)

Atividades essas, que contribuem para o combate às irregularidades e descumprimentos de normas trabalhistas, assumindo os auditores fiscal do Trabalho, o papel de zelar pela dignidade dos trabalhadores e direitos fundamentais que possam ser violados, concretizando assim o estabelecido no artigo 1º da CF/88 que em seu inciso IV estabelece que é fundamento da República Federativa do Brasil, os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Desta forma, o ente federado União deve garantir a todo trabalhador brasileiro e estrangeiro os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa e, a união o faz, através da fiscalização do Auditor do Trabalho.

2.1 REQUISITOS PARA SER AUDITOR FISCAL DO TRABALHO – AFT

Como representantes legais do Estado, os Auditores Fiscais do Trabalho, para atua como tal, devem atender a certos requisitos para assumir tal função. Estes requisitos estão estabelecidos na Lei nº 10.593/2002 que regula a carreira de tais servidores, suas formas de ingressos e demais disposições:

Art. 3º **O ingresso** nos cargos das Carreiras disciplinadas nesta Lei far-se-á no primeiro padrão da classe inicial da respectiva tabela de vencimentos, **mediante concurso público de provas ou de provas e títulos**, exigindo-se curso superior em nível de graduação concluído ou habilitação legal equivalente § 1º O concurso referido no caput poderá ser realizado por áreas de especialização. § 2º Para investidura no cargo de Auditor-Fiscal do Trabalho, nas áreas de especialização em segurança e medicina do trabalho, **será exigida a comprovação da respectiva capacitação profissional, em nível de pós-graduação**, oficialmente reconhecida. § 3º Sem prejuízo dos requisitos estabelecidos neste artigo, o ingresso nos cargos de que trata o caput deste artigo depende da inexistência de: I - registro de antecedentes criminais decorrentes de decisão condenatória transitada em julgado de crime cuja descrição envolva a prática de ato de improbidade administrativa ou incompatível com a idoneidade exigida para o exercício do cargo; II - punição em processo disciplinar por ato de improbidade administrativa mediante decisão de que não caiba recurso hierárquico. (gns)

Neste cenário, face a grande importância e papel desses servidores públicos, faz-se necessário que se enquadrem nos requisitos previstos em lei para exercerem tal cargo. Importante destacar que o Auditor fiscal é um profissional preparado para exercer tal cargo: deve possuir no mínimo a graduação em um curso superior. Portanto merce respeito por parte dos fiscalizados, devendo atender a todas as exigências legais.

2.2 OBJETIVOS DA FISCALIZAÇÃO DO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, estabelece um conjunto de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, como salário-mínimo, repouso semanal remunerado e condições de trabalho que respeitem a dignidade da pessoa humana. A função primordial da fiscalização do trabalho é garantir que esses direitos sejam observados.

Além da Constituição, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), orienta o processo de fiscalização do trabalho. Nesse ínterim, o artigo 626 da CLT confere ao Ministério do Trabalho o poder de fiscalizar o cumprimento das normas de proteção ao trabalho, cabendo aos AFT's essa função. Essa responsabilidade inclui a verificação de práticas relacionadas à jornada de trabalho, condições de segurança e saúde, pagamento de salários, etc.

Dentre outros objetivos da fiscalização do trabalho a promoção da saúde e da segurança no ambiente laboral ganha importância. Destarte, com a Lei n º6.514/77, que alterou a CLT para incluir o Capítulo V, sobre segurança e medicina do trabalho, a

fiscalização tem como finalidade garantir que as empresas adotem medidas de prevenção de acidentes e doenças ocupacionais. Essa lei, regulamentada pelas Normas Regulamentadoras (NR's) do MTB – Ministério do Trabalho, é um dos pilares para a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho, no Brasil.

Outrossim, o combate ao trabalho escravo e ao trabalho infantil é uma das prioridades das políticas de fiscalização do trabalho no Brasil, em consonância com os compromissos internacionais assumidos pelo país, como as convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT). A fiscalização atua com base na Lei nº 10.803/2003, que modificou o artigo 149 do Código Penal para incluir o conceito de trabalho em condições análogas à de escravo, e na legislação que regula o combate ao trabalho infantil, especialmente o Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA), Lei nº 8.069/1990. Vejamos o teor da Lei nº 10.83/2003:

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: (gns) Pena - reclusão, de dois a oito anos, e multa, além da pena correspondente à violência. § 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." (NR)

Verifica-se, então, que a atividade do AFT é extremamente importante para fiscalizar e libertar trabalhadores em condições análogas à de escravidão, bem como trabalhadores infantis, o que compromete o desenvolvimento físico e intelectual da criança.

Assim, a fiscalização trabalhista é uma inspeção na qual qualquer empresa está sujeita. Neste viés, tal inspeção pode ser vista como uma verificação do cumprimento das normas trabalhistas. Desse modo, ressalta-se a importância do AFT no processo de inspeção, os quais têm como objetivo principal combater a informalidade trabalhista. Desta forma, a Portaria MTP Nº 547/2021 estabelece que:

Art. 2º A inspeção do trabalho é atividade típica de Estado, exercida por Auditores-Fiscais do Trabalho, a quem compete assegurar em todo o território

nacional, a aplicação da Constituição e das disposições legais e infralegais no que concerne à proteção dos trabalhadores no exercício da atividade laboral, assim como das cláusulas de instrumentos coletivos infringidos.

Neste sentido, em face a constatação de violação de normas trabalhistas, os AFT's são incumbidos de punir a empresa com multas pecuniárias, fixas ou variáveis, cujos valores são previstos em lei de acordo com cada infração. Destarte, a Instrução Normativa MPA n° 2/ 2021, dispõe sobre os procedimentos a serem observados pelos Auditores Fiscais do Trabalho em diversas modalidades de fiscalizações, as quais são dispostas a partir do artigo 1º deste instrumento normativo. Desta forma, está claro que as atividades dos AFT's são essenciais para manter a saúde e direitos trabalhistas d empregado, inclusive a União confere aos AFTs, poder de Polícia.

2.3 O PODER DE POLÍCIA DOS AFT's

O poder de polícia é um conceito jurídico que confere à administração pública a prerrogativa de restringir, controlar e regular atividades privadas em benefício do interesse público. Segundo Di Pietro (2023, p. 316), o conceito de poder de polícia poder ser compreendido como:

[...] a atividade do Estado consiste em limitar o exercício dos direitos individuais em benefício do interesse público. Esse interesse público diz respeito aos mais variados setores da sociedade, tais como segurança, moral, saúde, meio ambiente, defesa do consumidor, patrimônio cultural, propriedade.

Este conceito também está previsto no código Tributário Nacional – CTN - Lei nº 5.172/1966:

Art. 78. Considera-se poder de polícia atividade da administração pública que, limitando ou disciplinando direito, interesse ou liberdade, regula a prática de ato ou abstenção de fato, em razão de interesse público concernente à segurança, à higiene, à ordem, aos costumes, à disciplina da produção e do mercado, ao exercício de atividades econômicas dependentes de concessão ou autorização do Poder Público, à tranquilidade pública ou ao respeito à propriedade e aos direitos individuais ou coletivos.

Nesse viés, por analogia no contexto trabalhista, o Auditor Fiscal do Trabalho

(AFT) exerce o poder de polícia de forma a exigir que os empregadores cumpram as exigências legais que protegem os direitos dos trabalhadores, promovendo um ambiente laboral seguro e justo. O poder que lhes é incumbido está previsto em diversas normas, incluindo a Consolidação da Leis Trabalhistas (CLT), leis específicas e portarias emitidas pelo Ministério Público do Trabalho e Emprego (MTE), que regulamenta sua atuação.

Desse modo, dentre os principais dispositivos da CLT que regulam seu poder de polícia estão:

Art. 160 - Nenhum estabelecimento poderá iniciar suas atividades **sem prévia inspeção e aprovação das respectivas instalações** pela autoridade regional competente em matéria de segurança e medicina do trabalho. Art. 161 - O Delegado Regional do Trabalho, à vista do laudo técnico do serviço competente que demonstre grave e iminente risco para o trabalhador, **podará 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. Art. 162 - As empresas, de acordo com normas a serem expedidas pelo Ministério do Trabalho, estarão obrigadas a manter serviços especializados em segurança e em medicina do trabalho. 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**. Art. 628. 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.**” (grifo próprio)

Outrossim, o Poder de Polícia dos Auditores Fiscais do Trabalho faz-se presente em portarias como a Portaria/MTP nº 667/2021 que detalha as ações fiscalizatórias dos Auditores Fiscais do Trabalho e a sua competência para interditar estabelecimentos, embargar obras e multar empregadores que descumpram normas trabalhistas. Neste sentido, Pozzetti (2015, p. 287) explica que “O modelo capitalista e a livre iniciativa, vigentes no Brasil, têm trazido algumas sequelas aos trabalhadores, o que é preocupante, pois corremos o risco de, em um futuro próximo, termos um exército de inválidos, oriundos de nossos postos de trabalho”

Ademais, ressalta-se, também, que a Portaria/MTP nº 672/2021, estabelece procedimentos administrativos e operacionais para a atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho, reforçando sua competência para aplicar o poder de polícia, incluindo medidas como a interdição de obras e a paralisação de atividades que apresentem risco à integridade física dos trabalhadores.

Assim sendo, o poder de polícia dos Auditores Fiscais do Trabalho pode ser exercido de diversas formas, sendo as principais a fiscalização, a autuação e a interdição de estabelecimentos empresariais. Apesar das amplitudes de seus poderes, o poder de polícia dos AFT's não é ilimitado e deve ser exercido com base nos princípios da legalidade, proporcionalidade e razoabilidade, conforme preconizado pelo art. 37 da Constituição Federal, que regula a atuação da administração pública.

2 RESPONSABILIDADE DO AUDITOR FISCAL DO TRABALHO NA FISCALIZAÇÃO

A responsabilidade dos Auditores Fiscais do Trabalho (AFTs) na fiscalização do trabalho, em especial ao teletrabalho, modalidade essa que ganhou destaque em detrimento da pandemia da COVID-19, envolve garantir o cumprimento das normas trabalhistas, mesmo em um ambiente fora do local físico tradicional de trabalho. A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normativas adaptaram-se à realidade frente a um mundo globalizado e em um contexto pandêmico.

Assim sendo, o AFT tem a função de garantir a prevalência dos direitos fundamentais do trabalhador, independentemente do local onde o serviço é prestado. Ademais, Maranhão (1993, p. 488), destaca a importância da fiscalização para efetividade das normas trabalhistas:

Cumpra ressaltar o **especial relevo do Ministério do Trabalho no que se relaciona à incumbência de fiscalização administrativa**, sem a qual grande número de normas de proteção ao trabalho ficaria, apenas, no papel, dado o constrangimento econômico que impede, muitas vezes, o empregado, na vigência do contrato de trabalho, de exigir-lhe o cumprimento efetivo por parte do empregador. (gn)

Logo, com a mudança nas dinâmicas de execução do trabalho, o teletrabalho viu-se como uma solução para a crise global enfrentada, durante a pandemia da COVID19, que aprisionou os trabalhadores em seus lares, sem possibilidade de frequentar o ambiente laboral, devidamente preparado para receber os trabalhadores!! Assim, salienta-se o papel do AFT nessa nova dinâmica, sobretudo na fiscalização das condições do empregado no trabalho remoto, em virtude do amparo de obrigações e garantias relacionadas à segurança, ergonomia, pagamento adequado de despesas

relacionadas ao trabalho, e outros direitos assegurados ao trabalhador, conforme os artigos 75-A a 75-E da CLT:

Art. 75-A. A prestação de serviços pelo empregado em regime de teletrabalho observará o disposto neste Capítulo. (Incluído pela Lei nº 13.467, de 2017) (Vigência) 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. (gn)

O meio ambiente do trabalho, no âmbito das dependências da empresa é de responsabilidade da empresa. Também é de responsabilidade da empresa verificar e punir o trabalhador que não usa EPI, que toma os cuidados necessários para manter a sua saúde, dentre outros. Nestes casos a empresa deve punir o trabalhador que não cumpre as regras e uso de EPIs, para preservar-lhe a saúde e a dignidade. Assim sendo, dentro do ambiente da empresa, esta fiscaliza o trabalhador e verifica se este está observando as regras previstas na CLT e NR – Normas Regulamentadoras do MTB – Ministério do Trabalho.

4 COMPETÊNCIA PARA FISCALIZAÇÃO

A competência nada mais é que a capacidade que um indivíduo ou um determinado agente público tem, de expressar um juízo de valor sobre algo em que, por força de lei deve opinar ou realizar determinado ato; ou seja, é a qualidade legítima de jurisdição ou autoridade, conferidas a um juiz, a um agente público, ou a um tribunal, para conhecer e julgar certo feito submetido à sua deliberação dentro de determinada circunscrição judiciária. A competência para fiscalização das normas trabalhistas está delineada na Constituição Federal de 1988: “Art. 21. Compete à União: (...) XXIV - **organizar, manter e executar a inspeção do trabalho;** (gn)

Neste sentido, esse dispositivo confere ao Auditor Fiscal a responsabilidade de garantir o cumprimento das normas trabalhistas em todas as modalidades de trabalho, incluindo o teletrabalho.

Outrossim, a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), ressalta o papel do Ministério Trabalho e Emprego na promoção da fiscalização e cumprimento das normas de proteção ao trabalho, sendo os AFT's os responsáveis pela execução dessas atividades, conforme dispõe o artigo 626 da CLT:

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.

Parágrafo único - **Os fiscais dos Institutos de Seguro Social e das entidades paraestatais em geral dependentes do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio serão competentes para a fiscalização a que se refere o presente artigo**, na forma das instruções que forem expedidas pelo Ministro do Trabalho, Indústria e Comércio. (grifo próprio)

Neste sentido, o artigo 626 da CLT confere aos AFTs o poder de fiscalizar o cumprimento das normas trabalhistas de forma ampla, o que inclui desde o cumprimento de normas de segurança do trabalho até o respeito às condições mínimas de dignidade do trabalhador. Essa função de fiscalização abrange a totalidade do contrato de trabalho, desde a admissão do empregado até o momento de sua rescisão.

Assim, a fiscalização do trabalho, especialmente no teletrabalho, é um desafio crescente, visto que o local de trabalho pode ser a própria residência do trabalhador, o que exige uma reconfiguração dos métodos de controle e verificação dos direitos, sobretudo enfrentados na pandemia de Covid-19.

4.1 FISCALIZAÇÃO IN LOCO

A fiscalização in loco é uma das principais ferramentas utilizadas pelos Auditores Fiscais do Trabalho para verificar o cumprimento da legislação trabalhista. A presença física do agente permite uma análise mais detalhada das condições de trabalho, assim como das práticas adotadas pelos empregadores, permitindo a identificação de irregularidades que não poderiam ser detectadas por meio de simples análise documental ou virtual.

Assim, a Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT - dispõe acerca da fiscalização presencial:

Art. 628. 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 § 1º Ficam as empresas obrigadas a possuir o livro intitulado "Inspeção do Trabalho", cujo modelo será aprovado por portaria Ministerial § 2º Nesse livro, **registrará o agente da inspeção sua visita ao estabelecimento, declarando a data e a hora do início e término da mesma, bem como o resultado da inspeção**, nêle consignando, se for o caso, todas as irregularidades verificadas e as exigências feitas, com os respectivos prazos para seu atendimento, e, ainda, de modo legível, os elementos de sua identificação funcional. (gn)

Outrossim, a Convenção nº 81 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil, através do Decreto nº 95.461/1987, também disciplina a fiscalização *in loco* como um dos pilares do sistema de inspeção do trabalho. Nesse viés, o artigo 12 do referida convenção traz aspectos importantes que merecem destaque:

Artigo 12 - 1. Os inspetores de 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 exames, controles e inquéritos julgados necessários** para assegurar que as disposições legais são efetivamente observadas, e notadamente; 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. (gn)

Não obstante a tal possibilidade, a fiscalização presencial, no contexto do teletrabalho, é sensível, posto que, põe em ótica a discussão de direitos fundamentais, tais como o direito da inviolabilidade da intimidade e o asilo do cidadão, previstos no artigo 5º, incisos X e XI da Constituição Federal de 1988, uma vez que a atual legislação possui lacunas no que concerne a fiscalização *in loco* do teletrabalho.

Desse modo, qualquer fiscalização *in loco* na residência do trabalhador requer consentimento prévio ou ordem judicial, o que limita a capacidade da AFT de realizar vistorias em domicílios particulares.

4.2 DOCUMENTOS E INSPEÇÕES DURANTE A FISCALIZAÇÃO

A coleta e análise de documentos são outros aspectos fundamentais no processo de fiscalização. Destarte, o Decreto nº 4.552/2002, que aprova o Regulamento da

Inspeção do Trabalho (RIT), estabeleceu as diretrizes para a condução das fiscalizações e a verificação documental durante sua realização. Esse regulamento prevê que os AFT'S possam solicitar a apresentação de qualquer documento que julguem necessário para verificar o cumprimento da legislação trabalhista e, caso seja necessário, requisitar a colaboração de outros órgãos, como a Receita Federal ou o Ministério Público do Trabalho (MPT).

Para além dos documentos relacionados à remuneração e condições de trabalho, podem analisar documentos que garantem a segurança e saúde dos trabalhadores, em especial os relacionados à saúde ocupacional. Assim, segundo Jorge (2021, p. online): “[...] a Saúde Ocupacional tem como objetivo “promover a melhoria das condições de trabalho e outros aspectos de higiene ambiental”. Com boas políticas de Saúde Ocupacional é possível chegar a um ambiente de trabalho saudável [...].

Desse modo, o conjunto de normas estabelecidas pelas Normas Regulamentadoras - NR's, 7 e 9, do Ministério do Trabalho e Emprego, que dizem respeito respectivamente ao Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional (PCMSO) e ao Programa de Prevenção de Riscos Ambientais (PPRA). Assim, esses documentos que dizem respeito à saúde ocupacional dos trabalhadores, devem ser analisados em conjunto com outros, tais como relatórios de insalubridade e periculosidade.

Ademais, a análise documental pode ser complementada por entrevistas com trabalhadores e empregadores, a fim de verificar se as práticas documentadas correspondem à realidade. Assim, caso verifiquem-se irregularidades, o Auditor Fiscal do Trabalho tem o dever de lavrar autos de infração e aplicar as penalidades cabíveis, conforme dispõe a CLT:

Art. 628 Salvo o disposto nos arts. 627 e 627-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.

Não obstante, no que cerne a fiscalização do teletrabalho, os Auditores Fiscais do Trabalho podem solicitar diversos documentos conforme previstos na Consolidação das Leis Trabalhistas que incluem: contrato de teletrabalho (art. 75-C da CLT), registro

de jornada de trabalho (art. 62, III, da CLT), relatórios de saúde e segurança (art. 75-E da CLT), comprovantes de reembolso de despesas (art. 75-D da CLT), etc. Para além, os AFT's podem realizar entrevistas com os trabalhadores para verificar se as condições acordadas no contrato de teletrabalho estão sendo cumpridas e se os direitos trabalhistas estão sendo respeitados.

5 DESAFIOS ENFRENTADOS PELOS AFTS DURANTE E PÓS PANDEMIA DE COVID-19

O planeta, há pouco tempo, vivenciou a disseminação de um vírus letal (SARS-CoV-2), também conhecido como Coronavírus, causador da doença COVID-19. Diante daquele cenário de alta propagação do vírus, diversas ações foram realizadas pelas autoridades globais para conter a propagação de tal doença.

Assim, em 11 de março de 2020 a Organização Mundial da Saúde OMS, declarou que tal doença se tratava de uma pandemia (UNASUS, 2020). Neste viés, diversas recomendações e medidas foram adotadas, dentre as principais medidas observadas pelo mundo todo realizou-se: o isolamento social, a paralisação de atividades não essenciais, a suspensão de atividades de escolas e universidades, bem como de atividades empresariais. Segundo Zambrano, Pozzetti, Brito e Rodrigues (2020, p. 172):

As medidas preventivas adotadas, como distanciamento social, higienização das mãos e uso de equipamentos de proteção individual, trouxeram resultados significativos no controle da transmissibilidade. Contudo, o momento vivenciado tem gerados impactos também sociais, políticos e econômico nos países – o que aumentou a pressão sobre a Ciência e os cientistas para que desenvolvam a cura para doença.

Diante daquele cenário pandêmico, o mundo precisou adaptar-se aquela realidade frente ao medo de contrair a doença, que até então não tinha vacinação e uma alta taxa de mortalidade. A crise sanitária desse modo, afetou todos os trabalhadores, ainda que de formas distintas, tais como pela: perda do emprego para aquelas atividades que não eram consideradas essenciais (serviços, turismo, alimentação...), sobrecarga de trabalho dos trabalhadores que faziam parte do grupo de atividades essenciais, redução

de salários, dentre outras medidas que afetaram diretamente e indiretamente todos os trabalhadores.

Desta Forma, o teletrabalho emergiu como uma possibilidade de evitar a paralisação total de muitas empresas, neste viés, muitos profissionais passaram a prestar seus serviços de forma remota, inclusive os auditores fiscais do trabalho. Ocorrendo assim o crescimento em larga escala dessa modalidade de labor, a qual trouxe diversos desafios não somente para os trabalhadores que tiveram que adaptar-se a uma modalidade de trabalho não habitual ao seu dia a dia antes da doença, mas também para os empregadores e auditores fiscais do trabalho que tiveram que remodelar processos de fiscalização do trabalho.

O grande desafio em questão na pandemia foi “como executar a fiscalização do trabalho”, tendo em vista que os trabalhadores, empregadores, e os AFT’S também faziam parte do grupo de risco. Neste sentido, face às dificuldades que a pandemia trouxe no processo de fiscalização do trabalho, Oliveira (2020, p. *on line*) destaca que:

[...] Na maioria das vezes as irregularidades existentes são constatadas na visita do Auditor-Fiscal à empresa quando é feita a verificação do local, a entrevista aos empregados, análise da documentação, constatação de inconsistência entre o documentado e a realidade dos fatos. Assim é que irregularidades concernentes ao vínculo empregatício são facilmente constatadas pela presença do trabalhador sem o devido registro em livro, ficha ou sistema eletrônico. De igual forma, as irregularidades com relação ao descanso e a sobre jornada são facilmente observadas pela análise do controle de jornada, inclusive pela constatação de prestação de serviços quando o colaborador deveria estar fora do ambiente de trabalho.

Ressalta-se que antes da pandemia de COVID-19, a maior parte dos procedimentos de fiscalização dos Auditores-Fiscais do Trabalho eram realizadas no “chão de fábrica”, e que o advento da COVID19, onde as pessoas se isolaram, dificultou o processo de inspeção, ao passo que a maioria das irregularidades eram constatadas com as visitas *in loco*. Desta forma, a pandemia COVID19 trouxe grandes reflexos no processo de inspeção do trabalho e na verificação de irregularidades, tornando-se um enorme desafio para os AFT’s!!!

5.1 A LEI nº 14.020/2020 (PROGRAMA EMERGENCIAL DE MANUTENÇÃO DO EMPREGO E DA RENDA) E SEUS REFLEXOS NO TRABALHO

Com o advento da COVID19, surgiram diversas disposições para possibilitar a continuação do trabalho e da economia. Desse modo, emergiu a Medida Provisória nº 936/2020, que se transformou na Lei nº 14.020/2020, a qual trouxe soluções para frear a propagação do vírus, bem como para possibilitar o desempenho das atividades laborais, sobretudo em um contexto remoto, instituindo o Programa Emergencial de Manutenção do Emprego e da Renda.

Com a medida adotada à época, abriu-se portas para uma série de “violações” a direitos trabalhistas, visto que todo cenário era novo, com a ocorrência de diversas mudanças, tais como alteração e suspensão de diversos contratos trabalhistas, o que possibilitou fraudes como horas extras incompatíveis, redução fictícia da jornada de trabalho, disponibilização de equipamentos inadequados para o labor, dentre outros que, cresceram exponencialmente naquele contexto. Como por exemplo: trabalhadores em exercício de atividades *on line*, trabalhando em cadeiras desconfortáveis, sem iluminação e conforto térmico adequado, trabalhando mais horas que a carga horária contratual, sendo chamados pela empresa a qualquer hora d dia ou da noite, sem respeito à jornada de trabalho.

Entretanto, embora a pandemia tenha trazido dificuldades nos processos de fiscalização do trabalho, as irregularidades segundo Oliveira (2020), “[...] ficaram mais complexas com a pandemia, mas não impossível de fiscalizar, vez que a empresa possui várias obrigações de prestar informações a sistemas eletrônicos, mesmo antes da pandemia”.

Assim, apesar da pandemia retratar uma série de percalços na fiscalização do teletrabalho, impulsionou o processo da fiscalização indireta, visto que com o surgimento de diversos aplicativos e os que já se faziam presente no processo de fiscalização, facilitaram o cruzamento de dados para identificação de diversas fraudes pelos auditores fiscais do trabalho.

Não obstante, quanto ao processo de fiscalização indireta, Oliveira (2020), dispõe que:

[...] a fiscalização trabalhista já usava o expediente da fiscalização indireta, quando a empresa é notificada para apresentação de documentos através de notificação eletrônica ou até mesmo por correspondência com aviso de recebimento, como exemplificadamente nos casos de comprovação de cotas de aprendizagem e Pessoas com Deficiência – PcDs, fiscalização eletrônica do FGTS.

Assim sendo, a omissão de dados relativos às atividades laborais, ensejaram diversas autuações de empresas por descumprirem regulamentos trabalhistas. Entretanto, não são todos os ditames da relação laboral do teletrabalho que foram possíveis serem fiscalizados remotamente no âmbito da pandemia de Covid-19, o que ensejou inúmeras violações sobretudo de normas relacionadas a saúde e segurança do teletrabalhador, pode-se citar como exemplo: as questões de ergonomia, condições do ambiente de trabalho, equipamentos adequados, o teleassédio moral, teletrabalho escravo, acidentes no ambiente de teletrabalho, dentre outras previstas no art. 157 da CLT.

Ademais, a Lei nº 14.020/2020 trouxe desafios específicos quanto à fiscalização das condições de saúde e segurança no trabalho, principalmente em setores considerados essenciais, onde os trabalhadores trabalhavam presencialmente. A implementação de protocolos sanitários adequados tornou-se obrigatória para esses setores, sendo que a fiscalização precisou ser adequada para garantir o cumprimento das novas normativas, neste viés, os AFT's tiveram que se adaptar rapidamente para fiscalizar a implementação dos novos protocolos de saúde, o que exigiam novas metodologias de inspeção e auditorias.

5.2 MECANISMOS DE FISCALIZAÇÃO ONLINE DO TRABALHO

Com a crescente demanda do teletrabalho, em detrimento das políticas de isolamento social que a pandemia trouxe, os AFTs precisaram incorporar novas tecnologias para realizar suas funções remotamente. O uso de ferramentas como o E-Social e a Carteira de Trabalho Digital foram essenciais para a manutenção da fiscalização do cumprimento das obrigações trabalhistas à distância.

O E-Social, criado pelo Decreto nº 8.373/2014, é um sistema informatizado que centraliza a prestação de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais dos

empregados. Durante a pandemia, o E-Social se consolidou como uma ferramenta essencial para a fiscalização do cumprimento das obrigações patronais:

Art. 2º O eSocial é o instrumento de unificação da prestação das informações referentes à escrituração das obrigações fiscais, previdenciárias e trabalhistas e tem por finalidade padronizar sua transmissão, validação, armazenamento e distribuição, constituindo ambiente nacional composto por:

I – escrituração digital, contendo informações fiscais, previdenciárias e trabalhistas; II – aplicação para preenchimento, geração, transmissão, recepção, validação e distribuição da escrituração; e III – repositório nacional, contendo o armazenamento da escrituração.

Neste sentido, Machado & Filho (2020, p. *on line*), destacam a importância do sistema para a fiscalização trabalhista:

O primeiro e maior impacto do novo sistema na fiscalização é, sem dúvida, o aumento da cobertura das informações. A prestação de informação por meio do eSocial é obrigatória para a totalidade das empresas, públicas ou privadas, assim como para todos os órgãos públicos e organismos internacionais. Com o aumento da cobertura, e um proporcional aumento da percepção de risco por parte das empresas, a tendência é uma diminuição da sonegação e da inadimplência, e o aumento da conformidade dos empregadores com as normas trabalhistas. Com base em uma informação mais tempestiva e de melhor qualidade, se torna possível uma fiscalização mais eficiente e efetiva.

Desse modo, a plataforma digital permitiu que os AFT's obtivessem dados em tempo real, otimizando a análise de irregularidades como redução de jornada e suspensão de contratos trabalhistas, face às medidas emergenciais que foram tomadas na pandemia de Covid-19.

Não obstante, outro mecanismo relevante nesse cenário pandêmico foi a Carteira de Trabalho Digital regulada pela Portaria MTP (Ministério do Trabalho e Previdência) nº 671, de 8 de Novembro de 2021, que permitiu que os AFT'S acessem de forma rápida e eficiente os dados dos trabalhadores e verifiquem se suas informações contratuais estão sendo registradas corretamente pelos trabalhadores, permitindo o acesso de dados dos empregados sem a necessidade de deslocamento ou de contato físico, respeitando as medidas de distanciamento social impostas.

Além disso, a pandemia impulsionou a criação de novos mecanismos de fiscalização remota. Destarte, dentre os principais mecanismos, os AFT's passaram a



realizar inspeções por meio de videoconferências, análise de documentos eletrônicos e entrevistas remotas com trabalhadores e empregadores. Essa inovação foi essencial para que a fiscalização não fosse interrompida durante o período mais crítico da pandemia, mantendo a proteção dos direitos trabalhistas mesmo em um cenário de distanciamento social.

Contudo, a adoção de ferramentas digitais também apresentou desafios. Nas regiões com infraestrutura tecnológica mais limitada, muitos trabalhadores enfrentaram dificuldades para acessar informações por não estarem familiarizados com as plataformas digitais necessárias, o que acabou dificultando ainda mais os processos de fiscalização, mas não o tornando impossível.

5.3 FISCALIZAÇÃO EM ÁREA REMOTA

Durante a pandemia, um dos maiores obstáculos foi a fiscalização em áreas remotas, onde as condições de trabalho, especialmente em setores como agronegócio, mineração e construção civil, já apresentavam desafios significativos, como já o eram, vez que as complexidades de locomoção física para inspeção desses locais. Neste sentido, a dificuldade de acesso físico a essas regiões e a falta de infraestrutura adequada tornaram o trabalho dos Auditores Fiscais do Trabalho (AFTs) ainda mais complexo nesse período.

A crise de saúde pública não apenas restringiu a movimentação dos AFTs, como também aumentou o número de denúncias trabalhistas nessas áreas de difícil acesso. Assim, a vulnerabilidade dos trabalhadores se intensificou, e práticas abusivas, como o trabalho escravo, tornaram-se mais comuns em locais onde a presença fiscalizadora era limitada, conforme destaca Mesquita & Sá (2021):

[...] a **pandemia de COVID-19 apenas agravou a tendência de precarização no combate à escravidão contemporânea** observada nos últimos anos. A redução nos quantitativos de trabalhadores encontrados pela fiscalização do trabalho em condições análogas às de escravo seria objeto de comemoração, não fossem os variados fatores que concorrem e prejudicam o satisfatório desempenho da missão estatal de eliminar a prática do território nacional até 2030, conforme previsto no item 8.7 dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável, da Agenda 2030 da Organização das Nações Unidas.(gn)





Neste viés, a fiscalização remota enfrentou barreiras, principalmente pela ausência de acesso à internet e pela falta de digitalização das empresas, exigindo um esforço extra dos auditores para manter as inspeções ativas.

Ademais, durante esse período, as denúncias por canais digitais se mostraram essenciais. A parceria com sindicatos e organizações de trabalhadores permitiu que os AFTs obtivessem informações cruciais sobre possíveis irregularidades em áreas isoladas.

No entanto, mesmo com essas medidas, a ausência de inspeções presenciais prejudicou a detecção de várias violações, já que muitas infrações só podem ser verificadas com a presença física dos auditores. Além disso, a redução do quadro de auditores fiscais do trabalho, sem que houvesse novos concursos, agravou a situação, dificultando ainda mais o acesso às áreas mais remotas.

A pandemia, portanto, ressalta a necessidade urgente de maior investimento em infraestrutura para que a fiscalização nessas regiões isoladas se torne mais eficaz, no futuro. Ela também revelou a precariedade das ferramentas disponíveis para a atuação dos AFTs em áreas rurais e isoladas, o que reforça a importância de uma modernização tecnológica e logística capaz de proteger os trabalhadores onde a presença do Estado é mais frágil.

Na contemporaneidade, mesmo vencido os desafios da COVID19, o retorno das atividades normais, gerou a possibilidade de o trabalhador manter-se no regime de teletrabalho, em sua residência, gerando mais um desafio aos AFT's., vez que a CF/88 estabelece que:

Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: (...) XI - **a casa é asilo inviolável do indivíduo, ninguém nela podendo penetrar sem consentimento do morador**, salvo em caso de flagrante delito ou desastre, ou para prestar socorro, ou, durante o dia, por determinação judicial; (gn)

Neste sentido, aos AFT's, é possível utilizar-se da mesma legislação já existente, para a fiscalização do trabalho doméstico, estabelecido pela LC - Lei Complementar nº 150/2015:



Art. 44. A verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, **dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador.** § 1º A fiscalização deverá ter natureza prioritariamente orientadora. § 2º Será observado o critério de dupla visita para lavratura de auto de infração, salvo quando for constatada infração por falta de anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social ou, ainda, na ocorrência de reincidência, fraude, resistência ou embaraço à fiscalização. § 3º Durante a inspeção do trabalho referida no caput, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado. (gn)

Desta forma, a verificação, pelo Auditor-Fiscal do Trabalho, do cumprimento das normas que regem o trabalho do empregado doméstico, no âmbito do domicílio do empregador, por analogia à LC nº 150/2015, dependerá de agendamento e de entendimento prévios entre a fiscalização e o empregador e, nesta fiscalização, o Auditor-Fiscal do Trabalho far-se-á acompanhar pelo empregador ou por alguém de sua família por este designado. Desta forma, respeita-se o lar do trabalhador, constitucionalmente descrito como asilo inviolável, para se realizar a fiscalização, bastando apenas que o auditor do trabalho agende previamente a visita ao lar onde o trabalhador exerce suas atividades remotas, de forma *on line*, para que assim o auditor Fiscal verifique a salubridade do local, se o trabalhador está utilizando EPI's e se o lardo trabalhador está adaptado à realização do trabalho de forma digna.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A problemática que motivou esta pesquisa foi a identificação dos desafios enfrentados pelos auditores fiscais do trabalho na fiscalização no âmbito do teletrabalho, tendo em vista os impactos da Covid-19, como por exemplo, garantir que os direitos trabalhistas fossem respeitados em um cenário onde as inspeções presenciais não eram viáveis. Os objetivos da pesquisa foram cumpridos à medida em que se verificou as condições que a COVID19 impôs ao meio ambiente do trabalho e as mudanças abruptas que ocorreram, impactando diretamente o papel dos Auditores Fiscais do Trabalho (AFTs), que enfrentaram e enfrentam desafios inéditos para garantir o cumprimento das normas trabalhistas no teletrabalho. O contexto emergencial da época, forçou a

sociedade e as empresas a adotarem, de forma acelerada, o trabalho remoto como uma solução para a continuidade das atividades econômicas. Nesse cenário, a fiscalização do trabalho, tradicionalmente dependente de inspeções *in loco*, precisou ser repensada para se adaptar às novas realidades. Dentre os objetivos alcançados, pode-se analisar as posições doutrinárias e legais a respeito do assunto.

Constatou-se que os AFT 's, responsáveis pela proteção dos direitos dos trabalhadores e pela garantia de condições adequadas de trabalho e a impossibilidade de visitas presenciais, seja por restrições de saúde pública ou pela própria natureza do trabalho remoto ser no domicílio do trabalhador, o que dificultou o exercício do poder de polícia e a verificação direta das condições laborais. Essa realidade exigiu a ampliação de ferramentas tecnológicas já existentes mas que não tinham tanto espaço até aquele cenário pandêmico, sendo possível a realização de fiscalizações indiretas com ferramentas como o e-Social e a Carteira de Trabalho Digital, que foram essenciais para permitir uma fiscalização à distância, evidenciando a análise dos objetivos específicos da pesquisa.

Além disso, estas inovações, embora importantes, também apresentam desafios. A adaptação dos auditores às ferramentas digitais não foi imediata e muitos trabalhadores remotos ou que não têm acesso à tecnologia adequada enfrentam dificuldades em manter relações de trabalho auditáveis eficazes.

Outro ponto-chave do estudo foi a análise do impacto da Lei nº 14.020/2020, que introduziu flexibilidades nas relações de trabalho, como a redução de jornada e salário ou a suspensão temporária de contratos. A legislação, neste viés, embora tenha buscado proteger os empregados durante a crise sanitária, também gerou um aumento nas fiscalizações, posto que os AFT 's passaram a monitorar se os acordos firmados respeitavam os direitos mínimos dos trabalhadores. Desse modo, acompanhar estas novas relações contratuais firmadas em circunstâncias incertas e emergenciais representa um duplo desafio: garantir a continuidade dos empregos e, ao mesmo tempo, assegurar que os direitos dos trabalhadores fossem respeitados dentro das margens legais.

Posto a problemática da pesquisa, as possíveis melhorias para a fiscalização do trabalho no contexto de teletrabalho e em futuras crises similares devem passar pela

revisão de alguns pontos estruturais e operacionais. Em primeiro lugar, é fundamental um investimento robusto na capacitação dos Auditores Fiscais do Trabalho para o uso de ferramentas digitais. Embora a pandemia tenha impulsionado a implementação de tecnologias como o e-Social e a Carteira de Trabalho Digital, a transformação digital no setor público e privado ainda carece de maior integração e eficiência. Desse modo, para que a fiscalização seja efetiva no contexto de trabalho remoto, os auditores precisam estar plenamente capacitados a utilizar as plataformas tecnológicas de forma ágil, integrada e sem burocracias que retardem o processo de inspeção.

Outrossim, o fortalecimento das infraestruturas tecnológicas, tanto no âmbito das empresas quanto no dos trabalhadores, é outro ponto crucial. Posto que, muitos trabalhadores em áreas remotas ou com acesso limitado a tecnologias não conseguem se inserir plenamente no ambiente digital, o que dificulta a fiscalização de suas condições de trabalho, dificuldades essas que já eram verificadas antes da pandemia de Covid-19. Assim, faz-se necessário o estabelecimento de programas de inclusão digital, tanto para trabalhadores quanto para pequenas e médias empresas, seriam uma maneira de democratizar o acesso às ferramentas de trabalho e permitir uma maior transparência nas relações laborais, facilitando o trabalho dos AFTs.

Além disso, outro ponto de reflexão diz respeito à necessidade de revisão das normativas de fiscalização e das próprias legislações trabalhistas, considerando as novas dinâmicas impostas pelo teletrabalho na pandemia. A CLT, embora tenha passado por atualizações ao longo dos anos, e sobretudo uma regulamentação até recente do teletrabalho com a Lei 14.442/2022, ainda possui lacunas sobretudo em questões relacionadas a essa modalidade de trabalho, uma vez que ainda é muito centrada no modelo de trabalho presencial.

Desse modo, para que os AFTs possam exercer seu papel de maneira mais eficiente, é fundamental que as normas de inspeção se adequem às novas realidades do trabalho remoto, permitindo que os auditores possam monitorar, com respaldo legal, as condições de trabalho à distância, sem que isso signifique uma invasão da privacidade do trabalhador ou até mesmo de seu domicílio, direitos esses garantidos pela Constituição Federal. Para além, a revisão das leis trabalhistas também deve focar na segurança e saúde dos trabalhadores em teletrabalho, estabelecendo normas claras

sobre ergonomia, horários de trabalho e condições mínimas que devem ser garantidas pelos empregadores, de maneira que sejam preenchidas as lacunas presentes.

A presente pesquisa, também evidenciou que há necessidade de uma maior articulação entre os órgãos fiscalizadores e outros setores do governo. A fiscalização do trabalho não pode ocorrer de maneira isolada; ela deve ser integrada a outras políticas públicas, como saúde e segurança no trabalho, educação e inclusão digital, um exemplo de melhoria seria a criação de programas interministeriais que possibilitaria uma atuação mais coordenada entre o Ministério do Trabalho, o Ministério da Saúde e o Ministério da Educação, de forma a garantir que as empresas e os trabalhadores estejam informados e preparados para atuar em ambientes remotos, assegurando condições de trabalho dignas e seguras.

Por fim, a pandemia sublinhou a importância de reforçar a inspeção em áreas remotas e regiões onde a presença do Estado faz-se mais frágil. As dificuldades enfrentadas pela AFT's para aceder a estas áreas durante a crise sanitária mostram que a estrutura atual de fiscalização precisa de ser ampliada e descentralizada. Assim, o aumento do número de auditores, aliado a estratégias de monitorização remota, podem ser uma solução viável para garantir que mesmo que os trabalhadores estejam localizados em áreas mais remotas e com menos recursos tecnológicos, o processo de fiscalização chegará até eles e seus direitos serão protegidos.

Em conclusão verificou-se que a pandemia da COVID-19 serviu como um catalisador para a transformação das relações de trabalho e, conseqüentemente, dos mecanismos de fiscalização. Os Auditores Fiscais do Trabalho enfrentaram desafios inéditos, mas responderam com adaptação e resiliência a esse novo modelo laboral; entretanto, para que a fiscalização do teletrabalho se consolide de maneira efetiva e justa, é necessário um olhar atento para os ajustes necessários nas legislações, nos recursos tecnológicos e na capacitação profissional e na conscientização do trabalhador em regime *on line*, que deverá permitir o ingresso dos AFT's em seu lar para verificar se as condições laborais estão sendo cumpridas, com um meio ambiente de trabalho sadio, tanto física como psiquicamente.



REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**: Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Presidência da República; Rio de Janeiro: 1943.

BRASIL. **Lei Nº 5.172, de 25 de outubro de 1966**. Código Tributário Nacional. Dispõe sobre o Sistema Tributário Nacional e institui normas gerais de direito tributário aplicáveis à União. Presidência da República; Rio de Janeiro: 1966.

BRASIL. **Lei nº 6.514, de 22 de setembro de 1977**. Congresso Nacional, Brasília: 1.977.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do**. Congresso Nacional, Brasília: 1.988.

BRASIL. **Instrução Normativa MTP nº 2, de 08 de novembro de 2021**. Dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações elencadas. Disponível em <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-359448244>. Acesso em: 01 out. 2024.

BRASIL, **Lei 8.069 de 13 de julho de 1990**. Congresso Nacional, Brasília: 1.990.

BRASIL. **Lei nº 10.593, de 6 de dezembro de 2002**. Congresso Nacional, Brasília: 2002.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 4.552, de 27 de dezembro de 2002**. Congresso Nacional, Brasília: 2022.

BRASIL. **Lei 10.803 de 11 de dezembro de 2003**. Congresso Nacional, Brasília: 2003.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014**. Congresso Nacional, Brasília: 2014.

BRASIL. **Lei 14.020 de 06 de julho de 2020**. Congresso Nacional, Brasília: 2020.

BRASIL, **Lei 14.442 de 02 de setembro de 2022** Congresso Nacional, Brasília: 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 07 - Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional – PCMSO**. 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: 17 set. 2024.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 09 - Programa de Prevenção de Riscos Ambientais- PPRA**. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/aceso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-09-atualizada-2021-com-anexos-vibra-e-calor.pdf> Acesso em: 17 set. 2024.



DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 33. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2023, p. 316- 317.

JORGE, Mônica. **Entenda a Saúde Ocupacional: PCMSO, PPRA, PCMAT, PPP, LTCAT, PCA**, 2021. Disponível em: <https://portaltelemedicina.com.br/entenda-a-saude-ocupacional-pcmso-ppra-pcmat-ppp-ltcat-pca> Acesso em: 07 set. 2024.

MACHADO, FILHO, João Paulo Ferreira; José Alberto Reynaldo Maia Alves. **O eSocial e a Fiscalização do Trabalho**, 2020. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/acervo/artigos/o-esocial-e-a-fiscalizacao-do-trabalho> Acesso em: 04 jun.2024.

MARANHÃO, Délio; CARVALHO, Luiz Inácio Barbosa. **Direito do Trabalho**. 17. ed. rev. e atual. de acordo com a Constituição de 1988 e legislação posterior. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas, 1993. p. 488.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Portaria nº 547, de 22 de Outubro de 2021**. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-547-de-22-de-outubro-de-2021-359093937> Acesso em: 25 jul. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Portaria nº 667, de 8 de Novembro de 2021**. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria/mtp-n-667-de-8-de-novembro-de-2021-359094059> Acesso em 05 ago. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Portaria nº 671, de 8 de Novembro de 2021**. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-3590941399> Acesso em 02 set. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA. **Portaria nº 672, de 8 de Novembro de 2021**. Disponível em: <https://in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-672-de-8-de-novembro-de-2021-359091010> Acesso em 05 ago. 2024.

OLIVEIRA, Carlos Alberto de. **A metamorfose da Inspeção do Trabalho em tempo de pandemia**, 2020. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/noticia/18405/artigo-auditor-fiscal-do-trabalho-aborda-os-desafios-da-fiscalizacao-do-trabalho-durante-a-pandemia?print> Acesso em: 06 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 81 sobre a inspeção do trabalho**, 1947. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:12100:0::NO:12100:P12100_INSTRUMENT_ID:312226 Acesso em: 10 ago. 2024.

POZZETTI, Valmir César e Schettini, Mariana Cruz. A responsabilidade civil do empregador pelos danos no meio ambiente do trabalho. **Revista Veredas do Direito**; Belo Horizonte, v.12, n.24, p.287-318; Julho/Dezembro de 2015. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=78jNAsgAAAAJ



[kc bZDykSQC](#), consultada em 10 out. 2024.

POZZETTI, Valmir César. Direito empresarial e a natureza jurídica do meio ambiente do trabalho. **Revista Jurídica Unicuritiba**. vol. 02, n°. 43, Curitiba, 2016. pp. 159-184. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&cstart=20&pagesize=80&citation_for_view=78jNAsgAAAAJ:W7OEmFMy1HYC; consultada em 10 out. 2024.

SÁ, MESQUITA; Emerson Victor Hugo Costa de, e Valena Jacob Chaves. **Os Impactos da COVID-19 no Combate ao Trabalho Escravo Contemporâneo no Brasil: uma reflexão necessária no Dia Nacional do Combate do Trabalho Escravo e Dia do Auditor Fiscal do Trabalho**, 2021. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/acervo/artigos/os-impactos-da-covid-19-no-combate-ao-trabalho-escravo-contemporaneo-no-brasil-uma-reflexao-necessaria-no-dia-nacional-do-combate-do-trabalho-escravo-e-dia-do-auditor-fiscal-do-trabalho> Acesso em: 20 set. 2024.

STUART, Ana Paula Didier, 2012. **As atribuições e os limites da atuação dos Auditores Fiscais do Trabalho**. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/artigos/as-atribuicoes-e-os-limites-da-atuacao-dos-audidores-fiscais-do-trabalho/477451193> Acesso em: 08 jun. 2024.

UNASUS. **Organização Mundial de Saúde declara pandemia do novo Coronavírus**, em 2020. Disponível em: <https://www.unasus.gov.br/noticia/organizacao-mundial-de-saude-declara-pandemia-de-coronavirus> Acesso em: 20 ago. 2024.

ZAMBRANO, Virginia; POZZETTI, Valmir César; BRITO, Zelita Marinho e GOMES, Wagner Roberio Barros. O direito à saúde e à vida em confronto com o direito à propriedade intelectual dos laboratórios, no âmbito da pandemia da covid 19: a possível quebra de patentes. **Revista Jurídica Unicuritiba**; vol. 05, n°. 62, Curitiba, 2020. pp. 168 – 192. Disponível em: https://scholar.google.com.br/citations?view_op=view_citation&hl=pt-BR&user=78jNAsgAAAAJ&citation_for_view=78jNAsgAAAAJ:EUQCXRtRnyEC; consultada em 10 out. 2024.