

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

# Relatório Trabalhista

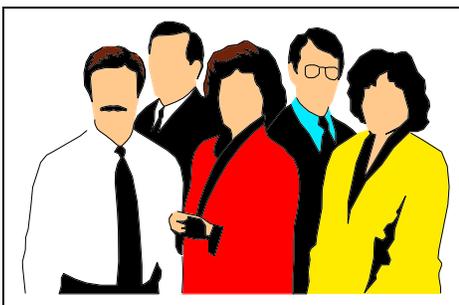
Nº 050

23/06/2003

## Sumário:

- EMPREGADO TEMPORÁRIO - LEI Nº 6.019/74 - GENERALIDADES
- MESAS DE ENTENDIMENTO

## EMPREGADO TEMPORÁRIO - LEI Nº 6.019/74 GENERALIDADES



O trabalhador temporário, regido pela Lei nº 6.019/74, tem algumas particularidades em relação ao empregado normal, regido pela CLT. Possui uma legislação própria e nem sempre utilizam-se as mesmas rotinas.

Trabalhador Temporário é aquele prestado por pessoa física a uma empresa, para atender à necessidades transitória de substituição de seu pessoal regular e permanente ou a acréscimo extraordinário. A inobservância, qualifica automaticamente empregado normal.

### Contrato escrito:

Entre a empresa de trabalho temporário e a empresa tomadora ou cliente, com relação a um mesmo empregado, deverá ser por escrito e deverá conter os direitos conferidos aos trabalhadores.

É nula a cláusula de reserva, proibindo a contratação de trabalhador pela empresa tomadora ou cliente ao fim do prazo em que tenha sido colocado à sua disposição pela empresa de trabalho temporário.

#### **Duração do contrato:**

A duração do contrato não poderá exceder de 3 meses, salvo autorização expressa pelo órgão local do Ministério do Trabalho (DRT).

A Portaria nº 2, de 29/05/96, DOU de 05/06/96, com alteração publicada no DOU de 03/07/97, da Secretaria de Relações do Trabalho, o contrato de mão-de-obra temporária, com relação ao mesmo empregado, tem o período limitado a três meses, podendo ser automaticamente prorrogado, mediante comunicação ao órgão local do MTb, desde que o período total não exceda a seis meses. A prorrogação deverá justificar: prestação de serviço destinada a atender necessidade transitória de substituição de pessoal regular e permanente que exceder de três meses; ou manutenção das circunstâncias que geraram acréscimo extraordinário dos serviços e ensejaram a realização de contrato de trabalho temporário.

#### **Empresa tomadora:**

A empresa tomadora elabora um contrato de mão-de-obra temporária, junto a empresa prestadora, tendo-se o limite máximo de 90 dias, que podem ser prorrogadas por mais 90 dias, mediante justificação no Ministério do Trabalho, e deve especificar qual a finalidade da contratação (substituição ou acréscimo).

Tem responsabilidade solidária com a empresa prestadora, quanto a:

- remuneração do trabalhador temporário;
- indenização trabalhistas;
- contribuição previdenciária (até a competência janeiro/99); e
- outros.

Paga uma contraprestação de serviços à empresa prestadora, e não salários.

A recontração do mesmo temporário, por mais de uma vez, mesmo que seja através de outras empresas temporárias, caracteriza o vínculo empregatício, salvo autorização expressa do Ministério do Trabalho.

A empresa contratante deverá informar a empresa contratada, os riscos existentes e auxiliar na elaboração e implementação do PCMSO (Programa de Controle Médico de Saúde Ocupacional - NR 7) nos locais de trabalho onde os serviços estão sendo prestados (NR 7, subitem 7.1.3, nova redação dada pela Portaria nº 8, de 08/05/96, DOU de 09/05/96).

#### **Empresa prestadora:**

A empresa prestadora é pessoa física ou jurídica urbana, consistindo em colocar a disposição de outras empresas tomadoras, temporariamente, trabalhadores devidamente qualificados, por eles remunerados e assistidos.

- Tem que ter o registro junto a Secretaria Nacional do Trabalho;
- É obrigada a fornecer informações necessários ao estudo do mercado de trabalho, quando solicitado à Secretaria Nacional do Trabalho;
- Elabora contrato escrito junto ao empregado temporário, que deverá conter todos os direitos trabalhistas e a garantia da mesma remuneração percebida pelos empregados da mesma categoria da empresa tomadora;
- Paga os salários, direitos trabalhistas, encargos sociais, etc.; e
- Registra a CTPS do empregado, nas páginas de anotações gerais.

No tocante aos recolhimentos previdenciários, a empresa de trabalho temporário deve elaborar folhas de pagamento e guias de recolhimento (código FPAS 655) distintas para cada empresa tomadora do serviço.

- o nome e CGC da empresa tomadora;
- o número, a data e o valor bruto da nota fiscal de serviço/fatura.

Quanto à Taxa de Acidente do Trabalho, será estabelecida em função de sua atividade preponderante, isto é, a que ocupar o maior número de trabalhadores temporários nas diversas tomadoras (Ordem de Serviço nº 87, de 20/08/93, DOU de 17/09/93 - Fiscalização de empresas de trabalho temporário). A partir da competência abril/99, há o acréscimo da alíquota de contribuição destinada ao financiamento da aposentadoria especial, tratada no subitem 6.2.4 desse livro.

## **INSS - Retenção de 11% sobre a NF**

Desde 01/06/99, as empresas de mão-de-obra temporária, bem como todas às empresas de prestação de serviços através de cessão de mão-de-obra ou empreitada, estão obrigadas a consignar na NF, fatura ou recibo, a retenção para seguridade social de 11% sobre o valor do serviço (cessão de mão-de-obra).

## **INSS - Contribuição Adicional partir de 01/04/2003 - Financiamento da Aposentadoria Especial**

O percentual de retenção incidente sobre o valor bruto da nota fiscal, fatura ou recibo relativa a serviços prestados mediante cessão de mão-de-obra ou empreitada, inclusive em regime de trabalho temporário, é acrescido de 4, 3 ou 2%, quando a atividade exercida pelo segurado empregado na empresa contratante o exponha a riscos ocupacionais que permitam a concessão de aposentadoria especial após 15, 20 ou 25 anos de contribuição, respectivamente.

A empresa prestadora de serviço deverá destacar na nota fiscal, fatura ou recibo de prestação de serviços a base de cálculo para a aplicação do percentual adicional da retenção relativa aos segurados envolvidos na prestação de serviços em condições especiais prejudiciais à saúde ou à integridade física.

Nota: A retenção adicional incide somente sobre o valor dos serviços prestados pelos segurados cuja exposição a agentes nocivos permita a concessão de aposentadoria especial.

Fds.:Instrução Normativa nº 89, de 11/06/03, DOU de 13/06/03

### **Fiscalização:**

A fiscalização verificará dentre outros documentos, os seguintes:

#### **na empresa de trabalho temporário:**

- demonstrativo mensal com: nome da empresa contratante; data da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo; número da nota fiscal, fatura ou recibo; o valor bruto, a retenção e o valor líquido da nota fiscal, fatura ou recibo; totalização dos valores e sua consolidação por empresa contratante;
- folhas de pagamento distintas para cada empresa contratante, relacionando todos os segurados colocados à disposição desta, contendo: nome do segurado; cargo ou função; remuneração, discriminando separadamente as parcelas sujeitas à incidência da contribuição previdenciária; descontos legais; quantidade de quotas e valor pago a título de salário-família; totalização por rubrica e geral; resumo geral consolidado das folhas de pagamento (a elaboração de folha de pagamento em desacordo com as disposições deste ato, sujeita a empresa cedente à autuação por descumprimento do artigo 31, § 5º, da Lei nº 8.212/91 (com a redação dada pela Lei nº 9.711/98) combinado com seu artigo 32, inciso I);
- contas individualizadas por empresa contratante, cumprindo os seguintes requisitos: atender ao princípio contábil do regime de competência; manter contas individualizadas para abrigar os registros da retenção, do recolhimento e dos valores da empreitada ou cessão de mão-de-obra, por estabelecimento e por obra de construção civil; manter elenco identificador, no Livro Diário ou em registro especial, revestidos das formalidades legais, na hipótese de utilização de códigos e/ou abreviaturas na escrituração contábil (sendo a empresa cedente legalmente dispensada da escrituração contábil, deverá registrar no Livro Caixa de forma individualizada, por empresa contratante, o número, o valor e a data da nota fiscal, fatura ou recibo e o valor da guia de recolhimento da retenção, identificando a competência, respectivamente).

#### **na empresa tomadora:**

- com escrituração contábil, contas individualizadas por empresa cedente, cumprindo os seguintes requisitos: atender ao princípio contábil do regime de competência; manter contas individualizadas para abrigar os registros da retenção, do recolhimento e dos valores da empreitada ou cessão de mão-de-obra, por estabelecimento e por obra de construção civil; manter elenco identificador, no Livro Diário ou em registro especial, revestidos das formalidades legais, na hipótese de utilização de códigos e/ou abreviaturas na escrituração contábil;
- legalmente dispensada da escrituração contábil deverá: elaborar demonstrativo mensal, contendo as seguintes informações: nome da empresa cedente; número e data da emissão da nota fiscal, fatura ou recibo; o valor bruto, a retenção e o valor líquido da nota fiscal, fatura ou recibo; totalização dos valores e sua consolidação por estabelecimento das empresas cedentes; no Livro Caixa, registrar de forma individualizada, por empresa cedente, o número, o valor e a data da nota fiscal, fatura ou recibo e o valor da guia de recolhimento da retenção, identificando a data de recolhimento e a competência, respectivamente; manter em seu poder os originais das guias de recolhimento GRPS/GPS relativas à retenção e apresentá-los à fiscalização sempre que solicitada.

Nota: A falta de recolhimento das importâncias retidas, no prazo legal, configura, em tese, crime contra a Seguridade Social nos termos da alínea "d" do artigo 95 da Lei 8212/91. Tanto o valor retido, quanto aquele apenas presumidamente retido pela empresa contratante não poderão ser objeto de parcelamento.

Fds.: Ordem de Serviço nº 203, de 29/01/99, DOU de 02/02/99.

Ato Declaratório nº 4, de 21/02/02, DOU 22/02/02, do Departamento de Fiscalização do Trabalho (Secretaria de Inspeção do Trabalho):

PRECEDENTE ADMINISTRATIVO Nº 48

TRABALHO TEMPORÁRIO. CONTROLE DE JORNADA. RESPONSABILIDADE PELA INFRAÇÃO. Embora seja a tomadora quem usufrua da prestação de serviço temporário, o vínculo trabalhista e, portanto, a dependência jurídica, ocorrem em relação à empresa fornecedora de trabalho temporário, sendo esta parte legítima para suportar autuações por infração referente a jornada de trabalho.

REFERÊNCIA NORMATIVA: Art. 2º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

### **Direitos trabalhistas:**

São direitos do trabalhador temporário:

- remuneração equivalente à percebida pelos empregados da empresa tomadora dos serviços, ou o salário mínimo;
- jornada semanal de trabalho de 44 horas semanais, ou seja 7:20 horas diárias, permitido regime de compensação de horas semanais;
- férias proporcionais de 1/12 por mês trabalhado, a fração igual ou superior a 15 dias;
- 1/3 constitucional sobre férias (CF/88);
- DSR - Descanso Semanal Remunerado;
- adicional noturno (período das 22 às 5 horas);
- horas extras, não excedentes de 2 horas, com adicional mínimo de 50%;
- FGTS (saque pelo código 04);
- 13º salário proporcional de 1/12 por mês trabalhado, a fração igual ou superior a 15 dias;
- vale-transporte;
- seguro contra acidente do trabalho;
- proteção previdenciária;
- salário-família;
- multa de 40% sobre o montante do FGTS, quando há dispensa sem justa causa, antes do término normal do contrato;
- adicionais de insalubridade e periculosidade, equivalente à percebida pelos empregados da empresa tomadora.

Obs.: É questionável o direito do Seguro-Desemprego, quando há interrupção do contrato pelo empregador, sem justa causa. A legislação ainda não posicionou a respeito. O entendimento analógico é de que, se o trabalhador temporário tinha um prazo para o término do contrato, contava com ele. Se surpreendido, então ocorreu a dispensa sem justa causa, pelo que, conseqüentemente, teria direito ao Seguro-Desemprego. Aliás, se cumprisse até o término normal do contrato, não estaria desempregado !

### **Reclamações trabalhistas:**

É de competência da Justiça do Trabalho dirimir os litígios entre as empresas de serviço temporário e seus trabalhadores.

### **Observações gerais:**

- Não se usa CD;
- Não se insere no CAGED, porque o art. 1º da Lei nº 4.923/65, determina apenas as empresas abrangidas pelo regime CLT;
- Relaciona-se na RAIS;
- Cadastra-se no PIS;
- Informa-se o "Informe de Rendimentos" para fins do Imposto de Renda;
- Declara-se no DIRF e DCTF.

### **Legislação aplicável:**

- A legislação que regula o trabalho temporário é a seguinte:
- Lei nº 6.019, de 03/01/74, que criou o trabalho temporário;
- Circular IAPAS 601-005.0 nº 92, de 11/03/80, que criou o carimbo na CTPS;
- Portaria nº 3.283, de 11/10/88, item II, 3, do Mtb, que manda pagar o 1/3 constitucional;
- Decreto nº 73.841, de 13/03/74, que regulamenta o trabalho temporário;
- Decreto-lei nº 1.535, de 1977, que manda calcular as férias com base em 30 dias;

- Acórdão do TST nº 2.577/85, que caracteriza o vínculo empregatício, quando o período ultrapassa a 90 dias;
- Lei nº 7.839, de 12/10/89, determinou o depósito do FGTS ao empregado temporário;
- Lei nº 8.036, de 11/05/90, que ratificou o depósito do FGTS do temporário;
- Decreto nº 89.312, de 23/01/84, que qualifica o temporário como segurado obrigatório no regime previdenciário, caindo na mesma tabela de desconto dos empregados normais;
- Lei nº 7.787/89 e OS IAPAS/SAF nº 230, de 13/09/89, a contribuição das empresas passou para 20%, desde setembro/89, passando a abranger o salário-família, antes excluído, não havendo a contribuição para terceiros;
- Instrução Normativa nº 09, de 08/11/91, DOU de 14/11/91, da Secretaria Nacional do Trabalho, que caracterizou as situações em que o trabalho temporário se enquadra e esclareceu os direitos trabalhistas do empregado temporário;
- Ordem de Serviço nº 87, de 20/08/93, DOU 17/09/93, da Diretoria de Arrecadação e Fiscalização do INSS, estabeleceu procedimentos para fiscalização das empresas de trabalho temporário e das tomadoras de mão-de-obra;
- Instrução Normativa nº 3, de 29/08/97, DOU de 01/09/97, do Ministério do Trabalho, dispôs sobre a fiscalização do trabalho nas empresas de prestação de serviços a terceiros e empresas de trabalho temporário. Revogou a IN nº 7, de 21/02/90;
- Instrução Normativa nº 1, de 10/05/01, DOU de 08/06/01, baixou novas instruções sobre concessão, renovação e cancelamento do certificado de registro de empresa de trabalho temporário;
- Instrução Normativa nº 2, de 11/06/01, DOU de 15/06/01, da Secretaria de Relações do Trabalho, baixou novas instruções sobre o recadastramento das empresas de trabalho temporário e sobre a prorrogação do contrato de trabalho temporário;
- Instrução Normativa nº 2, de 23/05/02, DOU de 27/05/02, da Secretaria de Relações do Trabalho, alterou a Instrução Normativa SRT nº 2, de 11/06/01 e fixou o prazo para recadastramento das empresas de trabalho temporário, que vai até o dia até o dia 28/06/02.



## MESAS DE ENTENDIMENTO GENERALIDADES

### Introdução

O presente trabalho não tem a pretensão dos manuais e das cartilhas, nem tampouco se propõe a ensinar, no sentido mais acadêmico da palavra. Trata-se de uma série de idéias externadas neste momento histórico e que, com certeza, espelham o pensamento de grande parte dos Auditores-Fiscais do Trabalho em nosso país.

Todo o arcabouço jurídico criado durante a era Vargas está desaparecendo e cada vez mais velozmente. Termos como globalização da economia e flexibilização dos direitos trabalhistas surgem no jargão diário. São as duas faces da mesma moeda. Uma face, a econômica, na qual novas tecnologias são criadas diariamente a fim de diminuir mais e mais a dependência do patronato com relação a seus empregados. A outra face, a jurídica, na qual um emaranhado de leis, decretos-lei, medidas provisórias, portarias, instruções normativas, ordens de serviço e outros, às vezes mais prejudicam o trabalhador do que o protegem.

Em recente estudo a respeito de nossa instituição, o livro "A Inspeção do Trabalho", organizado pelo professor Sadi Dal Rosso, mostra-nos claramente o quão distantes nos encontramos, às vezes, de nossa principal clientela, os trabalhadores. Com efeito, na primeira parte do livro, sob a responsabilidade dos sociólogos Sales Augusto dos Santos e Ricardo Barbosa de Lima, faz-se um estudo sobre a Inspeção do Trabalho frente a opinião pública no qual são entrevistadas várias lideranças sindicais, bem como vários trabalhadores e a conclusão é de uma inspeção do trabalho distante dos empregados, que pouco orienta e que ouve mais o empresariado que o próprio trabalhador.

E é visando a uma maior aproximação com o nosso público alvo que devem ser criados e incentivados novos instrumentos de apoio à fiscalização, instrumentos esses que possibilitem maior transparência da fiscalização, maior participação das partes envolvidas, dividindo-se, inclusive, as responsabilidades pelo cumprimento da legislação.

Desta maneira, cabe a nós, Auditores-Fiscais do Trabalho investidos em cargo público, acompanharmos a dinâmica de nossa sociedade. Nenhum outro agente público tem as condições da Inspeção do Trabalho para prestar um serviço de qualidade no vácuo que se formou na resolução dos conflitos de natureza trabalhista. Somos Fiscais da Lei e, para tanto, estamos diariamente no chão da fábrica conhecendo antes do Judiciário e do Ministério Público a realidade das relações entre o capital e o trabalho.

Objetivamos, assim, através do presente trabalho, incentivar aqueles que almejam uma Inspeção do Trabalho forte, respeitada, eficiente, eficaz, na busca incessante de instrumentos de pressão do empresariado dentro do legítimo exercício do poder de polícia administrativa. Instrumentos que sejam capazes de aproximar capital e trabalho de forma mais eficiente. E é assim que

surgem, ao menos de forma organizada, as chamadas mesas de entendimento. Surgem como mais um instrumento, ao lado dos tradicionais autos de infração, autos de embargo, de interdição, etc., na busca da proteção às normas trabalhistas.

### **Contextualização Histórica**

A Inspeção do Trabalho nasceu junto com o Direito do Trabalho no exato momento em que o Estado liberal passa a exercer maior controle sobre as atividades industriais na Inglaterra do início do século XIX.

Desta forma, na construção de um modelo de Inspeção do Trabalho, é de singular importância o surgimento e o posterior desenvolvimento da doutrina do Direito Administrativo na França do final do século XVIII que ao limitar os poderes do príncipe, possibilitou o surgimento da noção de cidadania, dos direitos fundamentais, das liberdades individuais e, num segundo momento, dos direitos e valores sociais.

Assim, inicialmente combatendo os excessos e abusos que os patrões cometiam contra crianças e mulheres, a Inspeção do Trabalho foi ampliando sua área de atuação até chegarmos no nível de complexidade alcançado neste final de século.

Com a criação da Organização Internacional do Trabalho, através do Tratado de Versalhes em 1919, em um mundo que já caminhava para a polarização entre países do bloco capitalista e países do bloco socialista, assistiu-se ao incremento do Direito do Trabalho, criando-se o ideal de um mundo ocidental em que os direitos sociais seriam mais ou menos iguais, variando muito pouco de país a país. Surgem então, dentre outros instrumentos jurídicos do Direito Internacional do Trabalho, as Convenções Internacionais.

Desta maneira, durante todo o curso da história contemporânea ocidental, pautada no capitalismo e na livre iniciativa, percebe-se a importância que toma a Inspeção do Trabalho ao intervir nas relações econômicas de produção, visando sempre ao interesse público.

Ao assistirmos à queda do muro de Berlim em 1989, observamos claramente o fim da guerra fria num mundo que era dividido entre países socialistas e capitalistas. O comércio mundial alcança níveis nunca antes vistos e as novas tecnologias apontam para um mundo com poucos empregados e muitos prestadores de serviço.

No Brasil, após toda uma construção jurídica durante a era Vargas de um Direito do Trabalho altamente protetor, observa-se, acompanhando uma tendência mundial, uma desregulamentação dos direitos sociais, ou, para usarmos um termo corrente, uma flexibilização dos direitos trabalhistas.

Ocorre que toda flexibilização só é interessante desde que atente para dois princípios basilares, observar o interesse público e não trazer prejuízos para o trabalhador. E é este viés histórico de desmonte da era Vargas e de flexibilização trabalhista que deve ser também considerado pela Administração Pública ao traçar o planejamento das ações fiscais, sempre atentando para os princípios constitucionais da supremacia do interesse público, da legalidade, da moralidade, da publicidade, do poder-dever, da razoabilidade, etc., e visando ao máximo de eficiência e eficácia da máquina do Estado.

### **Das Mesas de Entendimento**

Mesa de entendimento é o nome dado às negociações levadas a cabo na área da fiscalização. É exercício de poder de polícia administrativa da mesma forma que a lavratura de um auto de infração ou de um auto de embargo ou de interdição.

Em recente entrevista ao jornal "O ELO", a Secretária de Inspeção do Trabalho Vera Olímpia Gonçalves descreveu sucintamente o processo de instauração de uma mesa de entendimento: "O principal objetivo de uma mesa de entendimento é encontrar alternativas para a regularização. Desta forma, o Auditor-Fiscal do Trabalho ao se deparar com uma situação de ilegalidade, tem a possibilidade de sugerir ao chefe da fiscalização uma mesa de entendimento dentro da própria Delegacia Regional do Trabalho. Convoca-se a empresa e, conforme o caso, os demais interessados, como sindicatos das categorias envolvidas. O entendimento será, dessa forma, um resultado da ação fiscal que teve seu desdobramento em uma negociação. O descumprimento implicará em punição."

Deve-se enfatizar que mesa de entendimento é apenas mais um instrumento de que dispõe a fiscalização para o cumprimento de seu mister. Trata-se de uma alternativa, não de uma obrigação. A decisão quanto à instauração ou não de uma mesa de entendimento cabe precipuamente ao Auditor responsável pela ação fiscal. Só ele tem a capacidade de verificar, in casu, qual é o instrumento mais eficaz a ser aplicado para a obtenção do bem comum, e seu chefe imediato deve dar todo o respaldo para o sucesso do procedimento.

Na lição do jurista Hely Lopes Meirelles, em sua consagrada obra "Direito Administrativo Brasileiro", o poder de polícia pode ser discricionário ou vinculado. Vale dizer que cabe ao agente público, dentro do que dita a lei, decidir pela conveniência e oportunidade na adoção de determinado procedimento ou ato administrativo.

O professor Amauri Mascaro do Nascimento, em sua obra "Inspeção do Trabalho numa ordem jurídica em transformação", resume a finalidade da fiscalização trabalhista na tríade orientação, colaboração e punição.

Assim, encontramos respaldo jurídico e legal das mesas de entendimento nos princípios contidos no art. 37 da Constituição Federal, principalmente no que tange à eficiência; na Convenção nº 81 da OIT, que em seu art. 3º nos encarrega de fornecer informações e conselhos técnicos a empregadores e trabalhadores sobre como observar de forma mais eficaz as disposições legais; no Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 55.841, de 15.03.65, que em seu art. 18, caput, obriga-nos a advertir, dar conselhos técnicos e orientar empregadores e empregados no cumprimento da legislação trabalhista e na Instrução Normativa Intersecretarial SEFIT/SSST nº 13, de 06.07.99, que institui o procedimento das mesas de entendimento na Fiscalização do Trabalho.

Portanto, dentro do exercício do poder de polícia, sempre que o Auditor-Fiscal do Trabalho vislumbrar possibilidade de regularização em ação fiscal através de mesa de entendimento, tal decisão estará dentro do âmbito de sua discricionariedade. O Auditor-Fiscal do Trabalho, através da mesa de entendimento, estará orientando empregadores na melhor forma de cumprir a legislação trabalhista e estará atento para o fiel cumprimento do avençado na mesa de entendimento.

Como em todo processo de negociação, a boa fé é elemento essencial também nas mesas de entendimento. Qualquer sinalização em contrário, será interpretada como obstáculo à negociação, ensejando reiterada ação fiscal, com a lavratura dos autos de infração devidos, bem como encaminhamento do feito para a Procuradoria Regional do Trabalho, a fim de propositura de ação civil pública e para a Procuradoria da República, para o ajuizamento de ação penal, se for o caso.

As mesas de entendimento têm a virtude de dar maior transparência e visibilidade à fiscalização, trazendo empregadores para dentro da repartição e lhes dando maior responsabilidade no cumprimento da legislação, já que lhes é dada a oportunidade de discutir a melhor forma em como fazê-lo.

Toda mesa de entendimento, tenha ela alcançado sucesso ou não, deve ser formalizada através de uma ata. Objetiva-se, com isso, documentar todo o curso da ação fiscal.

As pessoas presentes na mesa de entendimento, sejam elas empregadores, trabalhadores ou sindicatos de classe, devem ser advertidas de que a presença de todos é uma oportunidade de entendimento no curso da ação fiscal, com a condução dos trabalhos pelo Auditor-Fiscal do Trabalho. É nesse momento exato em que se observa a principal diferença entre a negociação coletiva na área das relações do trabalho e as mesas de entendimento na área da fiscalização. Na primeira, há mediação de conflitos coletivos de natureza trabalhista. O servidor do MTE, seja ele Auditor-Fiscal do Trabalho ou não, está no meio de duas partes que precisam ser aproximadas. Na segunda não há mediação. Apenas o Auditor-Fiscal do Trabalho, agente público ao qual é dado o poder de polícia administrativa, pode conduzir os trabalhos. As partes estão envolvidas em um processo de fiscalização. Há exercício de poder de polícia em que é dada a oportunidade de regularização em ação fiscal. O sindicato de classe, quando presente, surge para auxiliar a fiscalização na obtenção de melhores resultados.

O Sistema Federal de Inspeção do Trabalho - SFIT - enquanto base de dados da fiscalização, deve ser um importante aliado no planejamento das ações fiscais que poderão ensejar mesas de entendimento na medida em que mostra um perfil das empresas mais fiscalizadas e das infrações mais cometidas. As denúncias dos trabalhadores e dos sindicatos também são passíveis de condução para uma mesa de entendimento.

Os limites de uma mesa de entendimento estão balizados sempre pelos dois princípios já mencionados: não ferir interesse público nem causar prejuízos para os trabalhadores, cumulativamente.

## **Conclusão**

Concluimos o presente trabalho com um incentivo aos nossos colegas. Um incentivo a uma fiscalização responsável e que busca incessantemente a diminuição do enorme fosso social que existe em nossa sociedade.

Transparência, responsabilidade, moralidade, finalidade, eficácia, eficiência, são valores sociais imprescindíveis para uma instituição secular que busca resgatar seu papel vital em uma sociedade transformada pelas mudanças do final do milênio.

Esperamos, dessa forma, contribuir para o engrandecimento da Inspeção do Trabalho e para a melhoria do serviço público, com a conseqüente melhoria do nível de vida de milhões de trabalhadores. Pois como diria o saudoso professor Darcy Ribeiro, temos orgulho de sermos servidores públicos, nosso patrão é o povo brasileiro e é para ele que trabalhamos.

*RENATO BIGNAMI*  
*AUDITOR-FISCAL DO TRABALHO DRT/SP*

*Fonte: Artigo disponibilizado no site do Ministério do Trabalho (<http://www.mte.gov.br/Temas/FiscaTrab/>).*

**Faça já a sua assinatura semestral e tenha acesso aos nossos informativos duas vezes por semana e consultas ilimitadas.**

[www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)

**Todos os direitos reservados**

Todo o conteúdo deste arquivo é de propriedade de V. T. Sato (Sato Consultoria). É destinado somente para uso pessoal e não-comercial. É proibido modificar, licenciar, criar trabalhos derivados, transferir ou vender qualquer informação, sem autorização por escrito do autor. Permite-se a reprodução, divulgação e distribuição, mantendo-se o texto original, desde que seja citado a fonte, mencionando o seguinte termo: "fonte: [www.sato.adm.br](http://www.sato.adm.br)"