



# INFORME ESTRATÉGICO

CONSURT

16 de abril de  
2026

Ano 07 / Nº 636

## Informe Estratégico – Considerações sobre autuações da inspeção do trabalho

### Resumo

A autuação lavrada por Auditor-Fiscal do Trabalho dá início a um processo administrativo no âmbito do Ministério do Trabalho e Emprego, sem aplicação imediata de multa. A partir da ciência do Auto de Infração, o empregador tem prazo de 10 dias corridos para apresentar defesa administrativa, podendo alegar nulidades formais, inexistência da infração, erro de enquadramento legal, observância do critério da dupla visita, boa-fé e regularização espontânea. Julgada a defesa em primeira instância, sendo a decisão desfavorável, é cabível recurso administrativo, também no prazo de 10 dias, dirigido à Coordenação-Geral de Recursos, que constitui a última instância administrativa. Todo o procedimento deve respeitar os princípios do contraditório, da ampla defesa, da legalidade, da razoabilidade e da proporcionalidade, podendo resultar no arquivamento do auto, na redução da penalidade ou na conversão da multa em advertência.

**1 –** A fiscalização do cumprimento da legislação trabalhista é atribuição do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), exercida por meio dos **Audidores-Fiscais do Trabalho**. Sempre que, durante a ação fiscal, for constatada suposta infração às normas trabalhistas ou de segurança e saúde no trabalho, o Auditor-Fiscal lavrará o respectivo **Auto de Infração**, o qual dá início a um **processo administrativo trabalhista**. Tal processo deve observar, obrigatoriamente, os princípios constitucionais do contraditório e da ampla defesa, permitindo ao empregador **apresentar defesa e recurso administrativos** antes da imposição definitiva de qualquer penalidade. O Auto de Infração, por si só, não gera multa imediata, constituindo apenas o ato inaugural do procedimento administrativo de apuração da infração.



**2 – O Auto de Infração** é o ato administrativo formal pelo qual o Auditor-Fiscal do Trabalho descreve o fato supostamente irregular, indica os dispositivos legais infringidos, registra os elementos de convicção obtidos durante a fiscalização e cientifica o empregador acerca do prazo para apresentação de defesa. Para que seja válido, o Auto deve conter motivação clara, precisa e individualizada, com adequada correlação entre os fatos constatados e a norma aplicada. A ausência de motivação suficiente, a narrativa genérica ou o enquadramento legal inadequado configuram vícios capazes de ensejar a **nulidade do auto**.

**3 –** Após a lavratura, o empregador é **formalmente cientificado** do Auto de Infração, o que pode ocorrer por entrega pessoal, Termo de Ciência, Notificação de Lavratura encaminhada pelos Correios ou, nos processos eletrônicos, por meio do **Domicílio Eletrônico Trabalhista (DET)**. Somente a partir da ciência válida inicia-se a **contagem do prazo** para apresentação da defesa administrativa, sendo irrelevante a data da fiscalização ou da lavratura em si.

**4 –** A legislação administrativa trabalhista assegura ao empregador o **prazo de 10 dias corridos**, contados do recebimento do Auto de Infração, do Termo de Ciência ou da Notificação de Lavratura, para apresentação da **defesa administrativa**. Trata-se de prazo decadencial, cuja inobservância pode resultar no julgamento à revelia.

**4.1 –** Nos processos que tramitam em **meio eletrônico**, a defesa deve ser apresentada exclusivamente pelo sistema **eCPMR – Processo Eletrônico de Autos de Infração** da Secretaria de Inspeção do Trabalho. Nos **processos físicos**, ainda existentes em hipóteses específicas, a defesa pode ser protocolada diretamente na unidade regional competente ou encaminhada via postal.

**4.2 –** A **defesa administrativa** deve conter a identificação completa do empregador, a indicação do número do Auto de Infração e do processo administrativo, a exposição circunstanciada dos fatos, os fundamentos jurídicos que infirmam a autuação e a juntada dos documentos comprobatórios relevantes. A defesa pode suscitar questões formais, nulidades e matérias de mérito, todas apreciáveis pela autoridade administrativa.

**4.3 –** Apresentada a **defesa**, o processo é encaminhado para análise por Auditor-Fiscal do Trabalho designado como analista, que emitirá parecer técnico. Com base nesse parecer, a autoridade administrativa da unidade regional proferirá **decisão de primeira instância**, podendo determinar o arquivamento do Auto de



Infração ou julgar a autuação procedente, com a consequente imposição de multa administrativa. Todo esse procedimento é disciplinado pela [Instrução Normativa MTP nº 1/2021](#) e pela [Portaria MTP nº 667/2021](#), que regulam a organização, tramitação e julgamento dos processos administrativos decorrentes da fiscalização do trabalho.

**4.4** – Caso a decisão de primeira instância seja **desfavorável**, cabe ao empregador interpor **recurso administrativo**, no prazo de 10 dias corridos, contados do recebimento da Notificação de Procedência do Auto de Infração. O recurso é dirigido à Coordenação-Geral de Recursos da Secretaria de Inspeção do Trabalho, que atua como segunda e última instância administrativa.

**4.5** – A legislação faculta ao empregador optar pelo **pagamento da multa com redução de 50% do valor**, hipótese que implica renúncia expressa ao direito de recorrer administrativamente. A escolha entre recorrer ou pagar com desconto deve ser avaliada estrategicamente, à luz das teses defensivas disponíveis.

**5** – Entre as **alegações formais mais relevantes** destacam-se a ausência ou deficiência de motivação do Auto de Infração, o erro ou inadequação da capitulação legal, a inexistência de descrição clara dos fatos e a inobservância do critério da dupla visita. O critério da dupla visita, previsto no [artigo 627 da CLT](#), impõe atuação orientadora, e não punitiva, especialmente em relação a microempresas, empresas de pequeno porte, estabelecimentos recém-iniciados ou situações de primeira fiscalização, salvo hipóteses de reincidência, fraude, resistência ou risco grave. O descumprimento desse critério pode acarretar a **nullidade da autuação**.

**6** – No **exame do mérito da autuação**, o empregador pode demonstrar que a infração apontada não existiu de fato, que a obrigação legal indicada foi integralmente cumprida, ou ainda que houve equívoco na interpretação da norma pelo Auditor-Fiscal do Trabalho. Também pode ser alegado que eventual irregularidade foi regularizada de forma espontânea, sem resistência à fiscalização. Além disso, a boa-fé do empregador e o seu histórico de conformidade com a legislação trabalhista são fatores relevantes que devem ser considerados para afastar ou reduzir a penalidade. Nessa análise, a Administração Pública deve buscar a verdade real dos fatos, apreciando todas as provas e circunstâncias apresentadas, e não apenas a versão registrada no Auto de Infração.

**6.1** – Dependendo da natureza da autuação, podem ser invocadas **alegações específicas**, como a inexistência de vínculo empregatício nos casos de registro de empregados, a validade de acordos ou convenções coletivas de trabalho em matéria



de jornada, a existência de laudos técnicos de segurança e saúde no trabalho ou o recolhimento regular ou parcelamento do FGTS. Também é relevante a existência de termo de ajustamento de conduta ou decisão administrativa ou judicial anterior sobre o mesmo fato.

**7** – A decisão proferida pela **Coordenação-Geral de Recursos** encerra a via administrativa. Após o seu trânsito administrativo, a **multa** poderá ser exigida pela Administração, inclusive para fins de inscrição em dívida ativa, sem prejuízo da possibilidade de questionamento judicial da penalidade, conforme o caso concreto.

**8** – A **apresentação de defesa e recurso administrativos** bem fundamentados, técnicos e tempestivos pode resultar no arquivamento da autuação, no afastamento da multa ou na redução da penalidade aplicada. Por essa razão, o acompanhamento criterioso das fiscalizações e a correta utilização dos meios de defesa administrativa são medidas indispensáveis à adequada gestão de riscos trabalhistas.

**9** – A **regulamentação dos valores das multas administrativas trabalhistas** decorre, em primeiro plano, da CLT. O [artigo 628](#) estabelece o dever de autuação e autoriza a aplicação de penalidades pecuniárias, e dispõe que, sempre que o Auditor-Fiscal do Trabalho concluir pela existência de violação de preceito legal, deve ser lavrado o Auto de Infração, sob pena de responsabilidade administrativa do próprio agente fiscal. Esse dispositivo é o fundamento legal imediato da autuação e da posterior imposição da multa administrativa, pois a lavratura do auto é o ato que inaugura o processo de imposição da penalidade pecuniária.

De forma complementar, o [artigo 626](#) da CLT define a competência das autoridades do Ministério do Trabalho e Emprego para a fiscalização do cumprimento das normas de proteção ao trabalho, constituindo o fundamento legal do poder de polícia administrativa trabalhista, do qual decorre a possibilidade de aplicação de multas quando constatadas infrações.

Já a norma que disciplina o **cálculo, a fixação e os valores das multas administrativas** é a [Portaria MTP nº 667/2021](#). Essa Portaria estabelece os critérios para aplicação das multas, diferencia multas de valor fixo e variável, define parâmetros como número de empregados, reincidência, oposição ou embaraço à fiscalização, e consolida, em seus anexos, as tabelas oficiais de valores aplicáveis a cada tipo de infração trabalhista.

Os valores previstos na [Portaria nº 667/2021](#) podem ser **atualizados por portarias**



**ministeriais posteriores**, em razão de reajustes legais autorizados pela própria CLT, razão pela qual a apuração do valor final da multa deve sempre observar a redação vigente da Portaria e de seus anexos à época do julgamento administrativo.


Importa destacar que o Auditor-Fiscal do Trabalho não fixa livremente o valor da multa no momento da autuação, limitando-se a lavrar o Auto de Infração, sendo o valor calculado posteriormente pela Administração, de forma vinculada, conforme os **critérios e tabelas** previstos na [Portaria MTP nº 667/2021](#) e na legislação trabalhista aplicável.

**10** – Mais informações sobre [auto de infração](#), [defesa administrativa](#) e [recurso administrativo](#) estão disponíveis na página do **Processo Eletrônico de Autos de Infração e Notificações de Débito**, da **Secretaria de Inspeção do Trabalho**.

**11** – Encerrada a via administrativa, ou conforme o caso concreto, o **Auto de Infração** e a **multa** dele decorrente podem ser **questionados judicialmente**, por meio de ação própria, como a **ação anulatória de auto de infração**. O controle judicial não se limita a aspectos formais, podendo abranger a legalidade, a razoabilidade e a proporcionalidade da penalidade aplicada.

A **jurisprudência** é pacífica no sentido de que o Auto de Infração goza apenas de **presunção relativa de legitimidade**, que pode ser afastada mediante prova em sentido contrário produzida pelo empregador. Assim, é possível **discutir judicialmente** a inexistência da infração, a insuficiência probatória, a extrapolação do poder de polícia administrativa ou a violação a princípios constitucionais.

#### Importante

 O texto do presente informe contém hiperlinks que permitem o acesso direto a conteúdos e informações complementares.

#### Marco Antonio Redinz

Advogado trabalhista, autor de livros, mestre em Ciências Jurídicas pela PUC/Rio, e Especialista de Relações do Trabalho da Findes

#### Agostinho Miranda Rocha

Presidente do Conselho Temático de Relações do Trabalho - CONSURT