



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Relatório de Fiscalização

Operação nº 318/2022



Empregadora:



Período: 24/10/2022 a 10/11/2022

Local



Atividade econômica principal: empregado doméstico em residência (CNAE 9700-5/00)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	01
Registrados durante ação fiscal	01
Resgatados - total	01
Mulheres registradas durante a ação fiscal	01
Mulheres resgatadas	01
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros - mulheres resgatadas	00
Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros - Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado	01
Valor bruto de verbas rescisórias e trabalhistas (valores históricos, não atualizado monetariamente)	R\$ 289.221,99
Valor líquido recebido das verbas rescisórias e trabalhistas a assistência da Fiscalização do Trabalho)	R\$ 5.598,87
Valor dano moral individual	R\$ 0,00



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Valor dano moral coletivo	R\$ 0,00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	R\$ 0,00
Nº de autos de infração lavrados	20
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de devolução de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00
CTPS emitidas	00

* Total de verbas trabalhistas e rescisórias devidas por volta de R\$ 289.221,99 (valor histórico, não atualizado monetariamente), sendo que R\$ 5.598,87 foram pagos no curso da ação fiscal, em 04/11/2022, através de transferência bancária feita pelo advogado da empregadora, [REDACTED] sem a assistência da Fiscalização do Trabalho, contrariamente ao expressamente notificado. O restante do valor deverá ser devidamente atualizado, consistindo em alvo de ação da Defensoria Pública da União e do Ministério Público do Trabalho.

1. Da equipe de fiscalização

A diligência teve início por volta das 07h50min do dia 24 de outubro de 2022, sendo conduzida pelos Auditores Fiscais do Trabalho [REDACTED]
[REDACTED]
respectivamente.

O Ministério Público do Trabalho se fez presente através do Procurador do Trabalho [REDACTED] e o apoio policial fora fornecido pela Polícia Militar do Estado de São Paulo, sob solicitação da chefia da fiscalização da Gerência Regional do Trabalho em Ribeirão Preto, sendo os nomes dos policiais que prestaram apoio: 1º [REDACTED]
[REDACTED]



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

2. Da Ação Fiscal

Ação fiscal desenvolvida na modalidade mista, conforme previsto no artigo 30 do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº 4.552/2002, no curso da qual se constatou que a empregadora [REDACTED] manteve a empregada doméstica [REDACTED] submetida a condição análoga à de escravo.

Verificou-se, conforme se demonstrará diante que [REDACTED] trabalhou por pelo menos 27 anos na mais completa informalidade, sem registro e anotação em carteira de trabalho, sem qualquer recolhimento previdenciário e garantias trabalhistas básicas, e, principalmente, sem receber salários. Em verdade, [REDACTED], idosa de 82 (oitenta e dois) anos, trabalhava, basicamente, em troca de moradia e alimentação.

3. Da descrição minuciosa da abordagem inicial, do embaraço e da oposição à fiscalização e das informações inicialmente colhidas

A diligência inaugural ocorreu por volta das 07h50min do dia 24 de outubro de 2022, no endereço residencial situado à [REDACTED] na cidade de Ribeirão Preto, estado de São Paulo. Este é o endereço de residência de [REDACTED] e foi também o local de trabalho e moradia da trabalhadora [REDACTED] durante pelo menos 27 anos.

Inicialmente, toda a equipe se dirigiu ao citado endereço. Com o fito de manter a discrição na abordagem, apenas a Polícia Militar utilizou viatura caracterizada, ainda assim, posicionada em rua lateral, próxima à esquina, com sinais luminosos desligados. Os demais veículos foram dispostos na mesma avenida, cerca de 200m à frente, de forma a também não identificar o endereço alvo, preservando o tanto quanto possível a imagem dos residentes.

Os Auditores Fiscais do Trabalho [REDACTED] acompanhados do Procurador do Trabalho [REDACTED] dirigiram-se ao portão da residência e acionaram o interfone da casa, que foi atendido por uma voz masculina a qual, posteriormente, se identificou pertencer ao Sr. [REDACTED]. Foi-lhe dito, então, que se gostaria de falar com [REDACTED]



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Em seguida o portão de pedestres foi aberto e dele saiu uma senhora visivelmente bastante idosa, de pele negra, magra. A senhora mostrou estranhamento à presença da equipe de fiscalização, perguntando o que dela desejavam e emendando não ter tempo para conversar, pois estava trabalhando naquele momento, "com panelas no fogo". Ato contínuo, o Sr. [REDACTED] também se posicionou na saída da casa pelo portão de pedestres.

A equipe de fiscalização exibiu carteiras de identidade funcionais e crachás institucionais e solicitou a identificação da senhora, afirmando que ser a pessoa procurada. A ela foi explicado que a equipe de fiscalização desejava saber acerca das suas condições de trabalho na residência.

Na rápida conversa mantida com a empregada, esta respondeu a alguns questionamentos da equipe de fiscalização, declarando, entre outras coisas, que morava e trabalhava naquela casa já há muitos anos, realizando serviços domésticos diariamente, de forma que sequer sabia precisar quando havia começado a ali laborar. Quanto à vida familiar, a trabalhadora [REDACTED] afirmou ainda ser solteira e nunca ter tido filhos, visitando eventualmente a um irmão em Jardinópolis, cidade próxima a Ribeirão Preto. Não sabia, todavia, precisar com qual frequência ou mesmo quando teria sido a última visita realizada. A seguir, estimou que tais visitas ocorreriam a cada 15 dias e declarou que a patroa, [REDACTED], se responsabilizava pelo traslado entre as cidades, bem como lhe supria de tudo que necessitasse, comprando tudo o que a empregada precisasse.

Ressalte-se que a última informação prestada pela trabalhadora, de pronto, chamou a atenção da equipe fiscalizadora, uma vez que, como regra, quem recebe salários adquire bens para si próprio; e não os tem adquiridos por outrem.

Sem embargo neste momento após poucos minutos de conversa com a trabalhadora, surgiu ao portão a dona da casa, [REDACTED]. A empregadora, exaltada, perguntou quem batia à sua porta e declarou que nem ela própria nem a dona [REDACTED] poderiam nos atender, movimentando os braços no sentido de que os trabalhadores [REDACTED] retornassem para dentro da residência. Salienta-se que a empregadora foi prontamente atendida por [REDACTED] que passou ao interior dos muros.

A equipe fiscal, juntamente com o membro do Ministério Público do Trabalho, se apresentou à empregadora informando seus respectivos nomes e funções, bem como exibindo novamente as carteiras de identidade funcionais e crachás institucionais explicando brevemente o motivo da fiscalização.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

A empregadora [REDACTED], mostrou-se bastante irritada, dizendo estranhar aquele procedimento, perguntando o porquê de estarem batendo justamente à sua porta e exigindo saber se alguém teria feito alguma denúncia e quem teria feito tal denúncia. Ameaçou chamar a polícia contra o que classificou como constrangimento por haver quatro pessoas à sua porta fazendo perguntas.

Foi-lhe, então, mostrado que a Polícia Militar já estava ali presente, prestando apoio à fiscalização, e que teriam sido tomadas todas as precauções com relação ao posicionamento estratégico de veículos e policiais em lugares que justamente não chamassem a atenção à sua residência, tanto que ela mesma sequer os tinha notado até então, exatamente para não a constranger ou estigmatizar. Explicou-se também que se tratava de uma inspeção típica, dentro das regulares competências da Fiscalização do Trabalho, com o escopo de entender a relação de trabalho estabelecida e verificar a regularidade dessa relação de trabalho doméstico existente.

Enquanto tentava se desvencilhar dos Auditores Fiscais do Trabalho, [REDACTED] acabou por declarar, dentre outras coisas, conhecer [REDACTED] há mais de 30 anos e que antes ela trabalhava para uma amiga da empregadora, já falecida, a qual lhe "cedeu" a empregada. Afirmou, vigorosamente, que a empregada estaria ali porque sua própria família não a queria em razão de seu alcoolismo e que ela, [REDACTED] não poderia abandonar uma pessoa idosa. Acrescentou que dava à empregada tudo de que ela necessitasse e, inclusive, comprava cigarro em maços grandes na loja de conveniência do posto ao lado de sua casa para que [REDACTED] pudesse fumar.

Mais uma vez, intrigou à fiscalização a referência à aquisição pela empregadora de bens em nome da trabalhadora como algo corriqueiro, bem como o uso da expressão "cedeu" para se referir à obreira, além da ênfase no aspecto de caridade/favor imprimido à relação. Ora, primeiro porque quem dispõe livremente de seus salários não precisa que ninguém adquira nada em seu nome. Ademais, apenas se "cede" algo sobre o qual se tenha propriedade, qualidade normalmente não atribuível a seres humanos, mas a objetos. Por fim, a empregadora aparentava não enxergar ali uma relação de patroa-empregada comum, mas uma relação de sacrifício e bondade de sua parte à qual haveria de corresponder uma gratidão por parte da empregada. Tal visão era tão naturalizada para a empregadora a ponto de a expressar às autoridades trabalhistas.

É importante que se saliente que, neste ponto da abordagem, a empregada [REDACTED] posicionada atrás da empregadora, apenas aquiescia com a cabeça às informações prestadas pela patroa, limitando-se a complementar quanto aos cigarros: "Agora compra."



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

A dona da casa, [REDACTED] insistia que a equipe fiscal fosse embora e retornasse outro dia, em visita agendada, podendo haver um retorno no dia seguinte às 7h, argumentando que ela precisava trabalhar e que também levaria dona [REDACTED] ao dentista naquela manhã. Por outro lado, a equipe de fiscalização insistia que não haveria o menor problema em agendar um retorno, mas que, naquele momento, apenas o que se desejava era manter uma conversa com a empregada [REDACTED] e, especialmente, identificá-la, assim como ao senhor [REDACTED] por meio de documentos civis hábeis. Ademais, que poderiam ser tomados os tais esclarecimentos em qualquer lugar, como ali mesmo no portão da casa, ou mesmo acompanhá-las para que não perdessem seus compromissos, caso desejassem.

É importante enfatizar que a equipe não tinha, até aquele momento, sequer esboçado ou solicitado o ingresso na residência, mas tão somente tentado estabelecer contato com os trabalhadores e identificá-los para além dos primeiros nomes.

Todavia, a empregadora [REDACTED] se mostrava irredutível, dizia que não permitiria que os trabalhadores conversassem com a equipe de fiscalização e emitia ordens para que o Sr. [REDACTED] também adentrasse à residência, como já tinha feito Sra. [REDACTED] inclusive impedindo-o fisicamente de levar as mãos aos bolsos para que pudesse pegar sua carteira onde guardava seus solicitados documentos.

Por fim, direcionou ordem à Fiscalização do Trabalho para que retornasse no dia seguinte, no mesmo horário, fechando o portão atrás de si, mesmo sob os repetidos protestos da equipe de fiscalização de que a prestação de esclarecimentos e identificação dos trabalhadores não poderia ser por ela impedida, uma vez existir fundamento legal para a atuação, e que sua oposição obrigaria à tomada de medidas para garantir o exercício das prerrogativas fiscais.

Surpreendentemente, minutos após fechar o portão levando [REDACTED] para dentro de casa, a empregadora [REDACTED] saiu de carro levando a trabalhadora doméstica consigo, ignorando as determinações da Fiscalização do Trabalho. Nesse momento, a Polícia Militar foi acionada pela Fiscalização do Trabalho e pelo membro do Ministério Público do Trabalho a intervir, uma vez que a identificação mínima da empregada doméstica era imprescindível, iniciando-se perseguição policial ao veículo Tucson GHF 0076, branco.

Minutos mais tarde retornaram a viatura da Polícia Militar e o citado veículo com as duas mulheres. Somente a partida foi possível a identificação de todos os trabalhadores: [REDACTED] e, especialmente para fins da presente autuação, [REDACTED]



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

A conduta adotada por [REDACTED] em oposição à ação fiscal caracterizou ~~embaraço~~ resistência à fiscalização do trabalho nos termos definidos no artigo 630, §§ 3º e 6º da Consolidação das Leis do Trabalho, e foi exhaustivamente descrita no Auto de Infração nº 22.428.088-1.

A empregada [REDACTED] ~~vaclaramente insatisfeita~~ dirigiu comunicação ~~ainda mais violenta~~ que anteriormente aos agentes da fiscalização. Ademais em nenhum momento permitiu que a empregada [REDACTED] interrogada reservadamente pela Fiscalização do Trabalho. Ao ser questionada sobre a relação de trabalho, afirmou que [REDACTED] seria uma "dama de companhia" sua. Perguntada se a empregada estaria registrada, declarou que não, justificando que ela teria sido registrada durante muito tempo em uma empresa sobre a qual nada sabia informar ~~dados, até se aposentar~~ que, depois de aposentada não teria sido registrada. Indagada acerca de pagamento de salários à trabalhadora, declarou que pagava o valor de um salário-mínimo a [REDACTED]. A própria empregadora, [REDACTED] inscrita no CPF [REDACTED] também exibiu sua documentação de identidade e informou que havia chamado seu advogado.

Dada a garantia da inviolabilidade domiciliar, a inspeção na parte interna da residência, no local de alojamento e trabalho da trabalhadora doméstica [REDACTED] ~~que ali residia, somente ocorreu depois de expressa~~ formalmente autorizada pela empregadora [REDACTED] na presença do advogado por ela chamado para representá-la, o qual, ao chegar ao local, se apresentou verbalmente como [REDACTED]. Este passou a representá-la a partir de então no diálogo com a Fiscalização do Trabalho.

A equipe fiscal, na presença do advogado, procedeu à sua apresentação e identificação funcional, advertiu ter havido embaraço à fiscalização em razão da conduta adotada pela empregadora no sentido de impedir que a trabalhadora se identificasse e conversasse com a equipe de fiscalização, bem como resumiu os motivos da fiscalização, qual seja verificar a regularidade da relação de trabalho doméstico existente entre a trabalhadora [REDACTED] e a empregadora, e ter acesso à residência, caso se permitisse ~~formalmente para verificar as condições do trabalho doméstico~~ e alojamento da trabalhadora [REDACTED].

A empregadora [REDACTED] expressa e formalmente aquiesceu com a inspeção em apenas algumas dependências da casa e por apenas uma autoridade fiscal trabalhista, tendo sido a inspeção interna realizada pela Auditora Fiscal do Trabalho [REDACTED], acompanhada pela proprietária da residência, seu advogado e a trabalhadora [REDACTED] tão somente.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

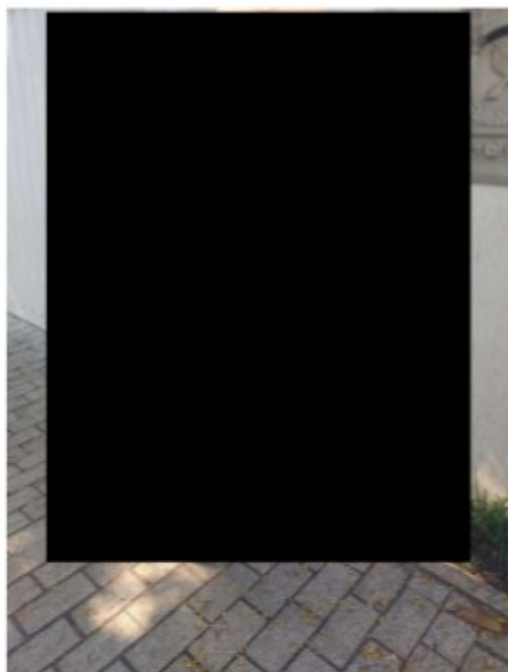


Figura1: Empregadora assistida por advogado ao ingressar na residência.

A Auditora Fiscal do Trabalho [REDACTED] teve acesso apenas às dependências autorizadas pela empregadora: garagem de carros, porta e hall de entrada interna, cozinha e área de serviços/lavandaria, chegando a um pequeno compartimento contíguo à área de serviços apontado como suíte de [REDACTED].

Tratava-se de um cômodo pequeno, funcional, rusticamente equipado com cama, armário, cabideiro, banquetas utilizadas como mesinhas auxiliares e ventilador de teto. Havia um pequeno banheiro privativo também rusticamente equipado e funcional. O ambiente foi devidamente inspecionado e fotografado.

A Auditora Fiscal do Trabalho também teve acesso a uma sala de TV contígua ao hall de entrada da casa, onde a empregadora [REDACTED] afirmou que a empregada passava suas tardes e noites, das 14h às 24h, assistindo à televisão, porém, não permitiu que o ambiente fosse fotografado pois, segundo ela, havia ali fotos de seus familiares, o que foi respeitado.

Tratava-se de um cômodo grande, com dois sofás, um grande aparelho de televisão posicionado sobre um longo móvel onde estavam dispostos vários porta-retratos de pessoas em momentos aparentemente comemorativos. Aponte-se que em



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

nenhum destes registros fotográficos constava pessoa com características físicas similares às de dona [REDACTED]

A Auditora Fiscal do Trabalho [REDACTED] não teve acesso aos demais compartimentos da casa por oposição manifestada, e respeitada, da proprietária. Pode-se apenas visualizar haver o que aparentava ser uma sala grande descendo escadas a partir do hall de entrada e um corredor de acesso a vários quartos subindo referidas escadas. A empregadora argumentou que apenas os ambientes franquizados estavam relacionados ao trabalho e à vida de dona [REDACTED]. A inspeção no ambiente interno da casa foi permeada de perguntas dirigidas à empregadora e à empregada, visando compreender o alcance da relação de trabalho existente.

Há que se fazer constar que, já dentro da residência, no transcurso da inspeção, a empregadora por duas ocasiões, no mínimo, dirigiu-se à Auditora Fiscal do Trabalho [REDACTED] com frases agressivas, expressando que sua vontade seria de esganar e bater na agente fiscal, se pudesse.

Ainda enquanto a Auditora Fiscal do Trabalho Jamile fazia a inspeção interna, foram ouvidas declarações do senhor [REDACTED] 53, bem assim tomados os nomes dos policiais que prestaram apoio e possibilitaram a identificação da empregada [REDACTED]. Os policiais registraram a ocorrência policial [REDACTED] dado ter havido resistência por parte da empregadora [REDACTED] à ordem de parada policial visando obter a identificação civil da empregada.

O Sr. [REDACTED] por sua vez, confirmou que [REDACTED] visita o irmão eventualmente, sem precisar a frequência de tais visitas e declarou que ele mesmo a levava em Jardinópolis algumas vezes. Afirmou, ainda, que eventualmente um sobrinho de [REDACTED] viria a buscar para realizar tal trajeto. Ao ser questionado se [REDACTED] seria alcoólatra, respondeu que nunca a viu "caída aos cantos".

Após a intervenção policial e ainda antes de acompanhar a inspeção interna acima descrita, [REDACTED] respondeu a novos questionamentos da equipe fiscal. Adotava, contudo, assim como a empregadora, conduta avessa à presença fiscal.

Quando foi lhe perguntado se bebia ou fumava, declarou que fumava e ingeria ocasionalmente bebidas alcoólicas, mas apenas fora da casa da patroa. Não declarou excessos. Ao ser perguntada sobre sua remuneração, inicialmente declarou aos Auditores Fiscais do Trabalho simplesmente que seria aposentada. Perguntada se recebia algum valor de [REDACTED], insistiu que a patroa lhe daria tudo de que



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

necessitasse, como itens de higiene pessoal e “remédios retirados no postinho de saúde”.

Frise-se que, apenas ~~a~~ persistência da equipe fiscal em saber se ela efetivamente receberia algum dinheiro em mãos, ela respondeu afirmativamente à pergunta; porém, sem saber dizer exatamente o quanto recebia em valores (usou a expressão genérica “um salário”) ou como gastava tal montante, tão somente relatando que repassa um pouco do valor recebido a seu irmão. Perguntada sobre o quanto repassava, declarou primeiro que não sabia e, depois, solicitada a estimar uma média, disse que repassava uns R\$100,00 por mês.

Ou seja, a trabalhadora, novamente, reforçou a noção de escambo laboral. Para ela, o fato de ser “aposentada” era suficiente a responder à pergunta da fiscalização acerca de remuneração, posto que esta era a única remuneração que recebia. À empregadora caberia, conforme sua compreensão, fornecer “tudo de que precisasse”. Ademais, embora naquele instante não estivesse ainda claro à equipe fiscal, por ausência de informações que depois viriam a surgir, quando a empregada referenciou receber valores em mãos, na verdade aludia não a salário pago pela empregadora como contraprestação trabalhista, mas ao valor depositado mensalmente pelo Governo a título de benefício.

Em consulta posterior a sistemas informatizados disponíveis à Fiscalização do Trabalho, notadamente o Cadastro Nacional de Informações Sociais – CNIS, verificou-se que a trabalhadora [REDACTED] na realidade, não é aposentada. Para a trabalhadora inexistia qualquer recolhimento previdenciário ou informação de vínculo trabalhista durante toda sua vida. Ela recebe, desde o ano de 2006, benefício de prestação continuada – BPC na modalidade idoso de baixa renda. O benefício é de natureza assistencial e não previdenciária, tendo previsão legal na Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS. Quando da concessão e da renovação do benefício, a trabalhadora declarara junto ao Instituto Nacional do Seguro Social – INSS não ter outra renda.

Finalizada a inspeção dentro do ambiente residencial, foi entregue Notificação para Apresentação de Documentos e prestação de esclarecimentos à empregadora, agendando-se, a seu pedido, o dia 27 de outubro de 2022, às 14h00, na Gerência Regional do Trabalho em Ribeirão Preto. A Sra. [REDACTED] e o seu advogado, Sr. [REDACTED] foram expressamente ~~orientados~~ a comparecerem no local indicado na Notificação juntamente com os dois empregados identificados, Sr. [REDACTED]
[REDACTED]



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

4. Da incomum relação de mando observada

Após a conturbada abordagem inicial acima relatada, era notório à equipe fiscal que a empregadora [REDACTED] exercia incomum poder de mando hierárquico sobre a trabalhadora [REDACTED]. Toda a expressão corporal, atitudes e declarações da empregada demonstravam que não deseja trazer quaisquer inconvenientes à patroa de seus mais de 30 últimos anos.

A trabalhadora mostrou-se extremamente arredia à abordagem da Fiscalização do Trabalho, desde o primeiro momento sendo pouco colaborativa.

A trabalhadora obedeceu, candidamente, a todas as determinações da patroa, ainda que ilegais. Retornou imediatamente ao interior da casa quando ordenada por [REDACTED] não exibiu seus documentos de identificação por recusada empregadora e, ainda, se submeteu a ser retirada da residência no veículo da patroa.

Mesmo após a intervenção policial permaneceu arredia, respondendo às perguntas da fiscalização, o fazia vagamente sempre que possível, ou buscava responder de forma a não prejudicar a empregadora.

Todas as informações foram obtidas com muito custo pela equipe fiscal, havendo expressão corporal contrária à colaboração como braços cruzados, fuga do olhar nos olhos ao entrevistador e frequente remissão às respostas da empregadora.

Em complemento, a empregada [REDACTED] se enquadrava em perfil de alta vulnerabilidade: negra, mulher, idosa, contando atualmente com 82 anos de idade, não sabe dizer quantos anos possui, apontando para a data de nascimento em seu documento de identidade quando questionada acerca de sua idade. Aparentava ter baixíssima ou nenhuma escolaridade.

[REDACTED] residia juntamente com [REDACTED] há pelo menos 27 anos, ajudou-lhe a criar os filhos, confiava-lhe plenamente na bondade e caridade para consigo, acreditando que ela lhe acolhia e cuidava em sua velhice.

A empregadora, por sua vez, não hesitava em fazer valer a deferência da trabalhadora à sua pessoa. A empregadora não permitiu contato e identificação da trabalhadora, bem como empreendeu tratamento agressivo aos agentes estatais.



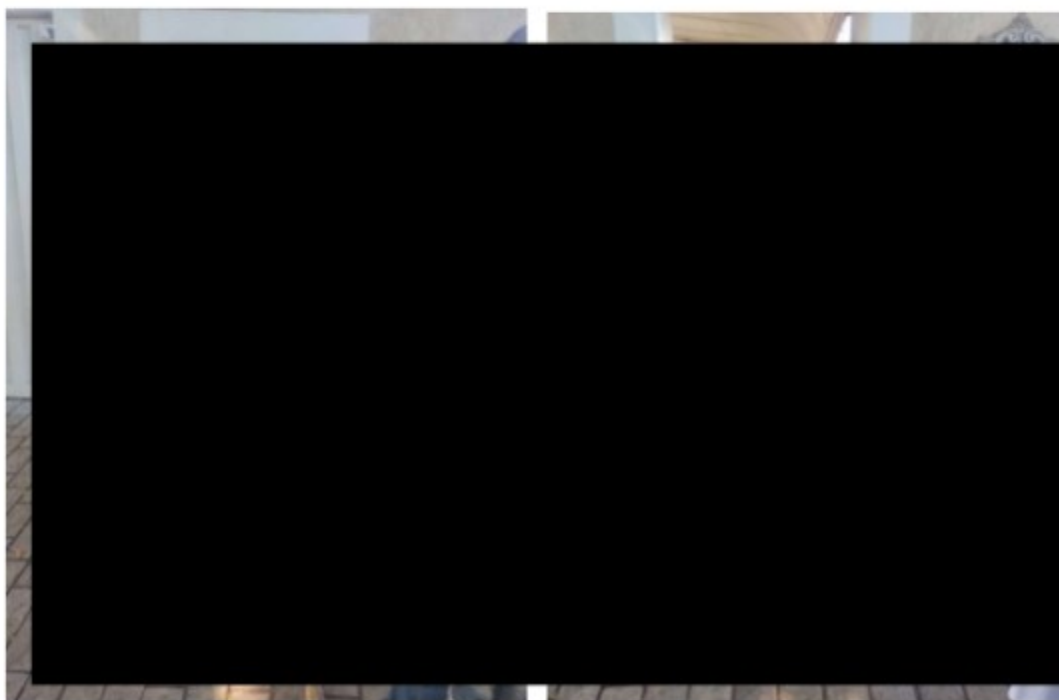
SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

[REDACTED] mais de uma vez, constrangeu sua empregada doméstica perante as autoridades trabalhistas, interpelando-a de maneira agressiva se ela era escravizada em sua casa ou tratada como escrava na residência.

Há que se salientar que tal questionamento em nenhum momento foi elaborado pela Fiscalização do Trabalho ou por qualquer das demais autoridades presentes. Na realidade, a expressão “trabalho escravo” jamais foi mencionada por qualquer dos agentes estatais durante a abordagem, mas tão somente foi proferida pela empregadora. Ou seja, a empregadora insistentemente falava que não se tratava de trabalho escravo, mesmo que isso não tenha sido sequer mencionado pelos agentes federais.

Como regra, as relações de trabalho escravo em ambiente doméstico são marcadas pelo temor reverencial das empregadas para com seus empregadores. Há uma espécie de relação de carinho e afeto construída na base da desigualdade. Bem ou mal, os empregadores são uma segurança, uma referência, ainda que isso pareça estranho a quem observe de fora. O empregador é quem “lhe dá tudo de que precisa”.

Causou espanto aos Auditores Fiscais do Trabalho que uma trabalhadora doméstica tão idosa, após quase 30 anos de efetivo serviço, se encontrasse em semelhante situação, o que reclamou diligências complementares.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Figuras 2 e 3: Imagens ilustrativas da abordagem, com a empregadora interpondo-se entre a equipe fiscal e a trabalhadora.

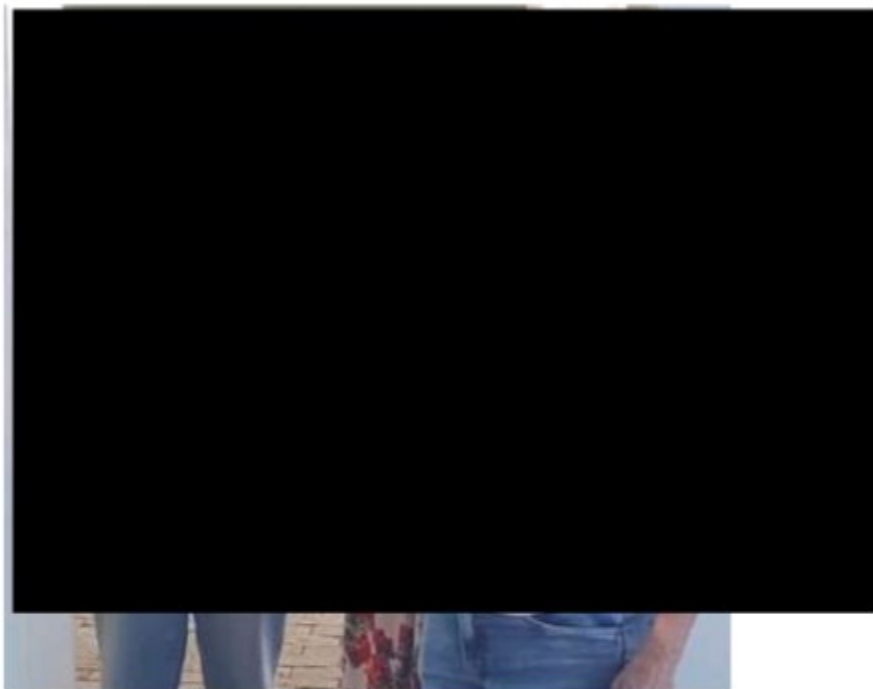


Figura 4: Detalhe da expressão corporal da empregada doméstica [REDACTED] e postura da empregadora, mesmo após intervenção policial.

5. Das diligências complementares empreendidas

Ainda, na manhã do mesmo dia 24 de outubro de 2022, foram feitas incursões na vizinhança, buscando colher informações sobre a trabalhadora [REDACTED] e sua rotina.

Destacam-se as informações colhidas junto a atendentes da loja de conveniência do Posto Potência II LTDA., com endereço na Av. [REDACTED] na esquina acima da casa, em frente à Universidade de Ribeirão Preto - UNAERP. Declararam conhecer [REDACTED] após ser mostrada pela Fiscalização do Trabalho imagem da trabalhadora e informaram que a chamavam de “vó, vovó ou vizinha”. Informaram que [REDACTED] frequentava diariamente o posto (exceto aos domingos, quando o posto fecha), comprando pães e cigarros.

As duas atendentes [REDACTED] declararam que outra ex-empregada do posto, de nome [REDACTED], poderia fornecer



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

mais informações sobre [REDACTED], visto que ambas teriam desenvolvido maior afinidade entre si e [REDACTED] teria se aberto mais com tal colega de trabalho. Afirmaram, espontaneamente, que suspeitavam de que pudesse estar a senhora sob condição escrava por trabalhar tanto tempo para uma família e não receber salário. Complementaram que [REDACTED] a ex-empregada do posto, teria dito que [REDACTED] falava em uma promessa de ganhar uma casa da patroa sempre que era questionada sobre o porquê de ainda trabalhar naquela idade.

No dia seguinte à inspeção inaugural, 25 de outubro de 2022, foi ouvida [REDACTED] ex-empregada do posto referenciada pelas demais trabalhadoras. Suas declarações, em anexo, convergem com as demais declarações ouvidas das duas outras trabalhadoras do citado posto. Perguntada sobre as impressões que tinha em relação à dona [REDACTED] a quem reconheceu imediatamente como “a vó” assim que lhe foi apresentada uma foto de [REDACTED] pela Fiscalização do Trabalho, declarou que achava que ela fazia trabalho escravo na casa onde trabalhava, dado se tratar de uma pessoa muito velha, trabalhando todo dia e logo cedo, na esperança de receber uma casa da patroa. Senão, vejamos:

“Que trabalhou no Posto Potência, na [REDACTED] por dois anos; que sua jornada de trabalho era de 05h30 às 14h20; que reconhecia na foto apresentada pelas Auditoras Fiscais do Trabalho se tratar de pessoa a quem chamava de “vó”; que conhecia a vó do posto de gasolina onde trabalhava como atendente na loja de conveniência; que vó normalmente era a primeira cliente a comprar pão; que vó chegava por volta das seis horas da manhã para comprar pão; que vó fazia isso diariamente; que, às vezes, a vó chegava antes mesmo de abrirem a loja e a depoente perguntava se não estava muito cedo para a vó estar já trabalhando; que vó respondia apenas que era assim mesmo, que precisava comprar o pão; que a depoente perguntava à vó porque ela ainda trabalhava já naquela idade; que vó era muito idosa; que não sabia a idade de vó, mas que parecia ser de muita idade; que vó falava que tinha que trabalhar para receber sua casa; que vó dizia “não, ela ainda tem que me dar uma casa”; que vó estava se referindo à patroa dela quando falava que esperava receber uma casa; (...) que vó falou outras vezes dessa casa que esperava receber; que um dia a depoente até perguntou à vó se já havia recebido a casa e que queria falar com esse sobrinho dela, mas que a vó nunca levou esse sobrinho até o posto; (...) que vó comprava pão de manhã bem cedo; que normalmente eram quatro pães todo dia e já ia pra casa dizendo que tinha que fazer almoço; que vó também comprava cigarros; que vó só gostava do cigarro Free, vermelho; que algumas vezes a vó voltava mais tarde para comprar alguma coisa de comer pro almoço; que às vezes era uma lata de tomate, açúcar, presunto e queijo para panquecas; que as quantias compradas era muito definidas, por exemplo, eram três fatias de queijo e três fatias de presunto porque ia fazer três panquecas; que umas duas



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

vezes viu a vó comprando duas latas de cerveja, SubZero; que acredita que vó fazia isso quando os patrões não estavam; (...) que vó sempre pagava em dinheiro, nunca com cartão; que nunca viu cartão de banco com a vó; que era sempre cédula ou uma cumbuca de moedas da patroa; que sabe que era da patroa a cumbuca pois a vó falava que era; que essas cédulas normalmente era pequenas; que no máximo era uma cédula de cinquenta reais; que, às vezes quando a vó chegava com dinheiro pra comprar, a depoente perguntava em tom de brincadeira se a vó tinha recebido dinheiro; que a vó respondia que não, que o dinheiro era da patroa; que acha que o dinheiro pro lanche do sobrinho talvez fosse da própria vó; que a vó nunca falou a ela que recebeu salário; (...) que vó sempre dizia que estava esperando ganhar sua casa; que vó sempre usava saia, blusa fina e chinelo de dedo; que mesmo nos dias frios, vó usava chinela "haviana"; que ela se vestida da mesma forma com uma blusa de malha de manga por cima; (...) que trabalhou no posto até abril desse ano; que as outras funcionárias do posto também conheciam a vó, como a [REDACTED], que tem mais informações ainda que a vó; que todas no posto achavam que a vó era explorada; que a depoente tinha a percepção de que a vó era como uma escrava, porque a vó trabalhava sempre esperando essa casa; (...) que acredita que a família da vó sabe de tudo que acontece com ela."

Todas as declarantes foram uníssonas em afirmar que [REDACTED] aparentava não receber salário no período, não ter autonomia financeira ou, até mesmo, liberdade para comprar seus objetos pessoais. Informaram que [REDACTED] andava com pouco dinheiro, sempre referenciava serem os valores monetários pertencentes à patroa, fazia compras bastante limitadas e sequer teria liberdade de escolher seus próprios cigarros, os quais seriam adquiridos pela empregadora.

6. Das buscas empreendidas nos sistemas informatizados disponíveis à
Fiscalização do Trabalho e seus achados

Ainda no dia 24 de outubro de 2022, a equipe fiscal realizou buscas no eSocial, sistema informatizado da Administração Pública Federal onde o empregador doméstico deve informar, desde o ano de 2015, as obrigações trabalhistas, previdenciárias, fiscais, de apuração de tributos e do Fundo de Garantia de Tempo de Serviço- FGTS. Acrescente-se ainda que, atualmente, inclusive a assinatura da Carteira de Trabalho e Previdência - CTPS do empregado doméstico apenas é válida quando efetuada através de tal sistema, na forma eletrônica.

A pesquisa não retornou qualquer resultado nos nomes e CPFs da empregadora ou da empregada, confirmando que [REDACTED] laborava sem registro para [REDACTED]



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

sem anotação de CTPS e, conseqüentemente, sem a garantia dos direitos trabalhistas e cobertura previdenciária devida, apesar de patente a existência da relação empregatícia de trabalho doméstico.

Esclarece-se que a Portaria Interministerial nº 822/2015 disciplinou que a inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-á mediante registro no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas e Social instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Assim, a comprovação do registro do empregado doméstico pelo seu empregador somente se faz com a inserção das informações relativas ao seu contrato de trabalho no eSocial.

No caso especificamente aqui tratado, tal inserção de dados somente veio a ocorrer em 26/10/2022, após a inspeção inaugural, em relação ao vínculo de emprego de [REDACTED] dado o descumprimento por parte da empregadora em garantir direito mínimo da trabalhadora doméstica previsto nos arts. 19 e 32 da Lei Complementar nº 150/2015, c/c art. 41 da Consolidação das Leis do Trabalho, qual seja, o registro da empregada.

Informe-se ainda que, na formalização do vínculo de emprego a posteriori, a empregadora apontou inicialmente como data de admissão 01/06/2015, justificando como referência a entrada em vigência da citada Lei Complementar nº 150/2015, não retroagindo à data do efetivo início da prestação dos serviços. Posteriormente, aos 04/11/2022, a empregadora retificou tal registro, passando a apontar 15/11/2006 como data de admissão para [REDACTED]. Conforme mais adiante se demonstrará cabalmente, ambas as datas de admissão informadas pela empregadora estão incorretas e não refletem todo o período laboral.

É importante esclarecer que, do vínculo de emprego, reconhecido ou não tempestivamente pelo empregador, decorrem vários direitos os quais, em relação ao empregado doméstico estão previstos na Lei Complementar nº 150/2015 e, subsidiariamente, na Consolidação das Leis do Trabalho.

Adicionalmente, a equipe fiscal também realizou pesquisas no Sistema Seguro-Desemprego e, consultado o Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS, verificou-se não constar, em nome da trabalhadora, qualquer recolhimento previdenciário ao longo de toda sua vida laboral.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Ainda, pela consulta ao CNIS, constatou-se que a trabalhadora [REDACTED] não era aposentada, contrariamente ao que dizia a empregadora.

Em verdade, a trabalhadora recebe, desde 2006, tão logo completados 65 anos de idade, o Benefício de Prestação Continuada - BPC devido a idosos de baixa renda, conforme regência da Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS.

Cumprе ressaltar que, diferente do que muitos pensam, o Benefício de Prestação Continuada - BPC, também conhecido como "LOAS", não é uma aposentadoria, pois o segurado não precisa contribuir ao Instituto Nacional do Seguro Social - INSS para ter direito ao benefício. O "LOAS" dá o valor de um salário-mínimo por mês para todos os idosos que tenham a partir de 65 anos ou a pessoas com deficiência de qualquer idade enquadrados no perfil de baixa renda. Esse tipo de benefício difere de aposentadoria, por exemplo, ao não prever o pagamento do 13º salário, não deixar pensão por morte e, como regra geral, ser não cumulável com outros ganhos.

Há que se ressaltar que, tivesse a empregadora contribuído ordinariamente para a previdência social ao longo da relação de emprego mantida com [REDACTED] teria esta direito à aposentadoria comum, por tempo de contribuição, muito mais benéfica por prever o pagamento de 13º salário e ser compatível com o regular recebimento de salários pela prestação laboral.

7. Das incongruências das informações prestadas pela empregadora na abordagem inicial

A empregadora, quando questionada, afirmou à Fiscalização do Trabalho que remuneraria mensalmente [REDACTED] no valor de um salário-mínimo.

Ocorre que, somando-se o pretensão valor pago a título de salário pela empregadora com a remuneração auferida a título de "LOAS" pelo Governo à empregada, o resultado lhe proporcionaria, em tese, uma renda mensal próxima a R\$2.500,00 (dois mil e quinhentos reais).

Porém, considerando a simplicidade de suas roupas e sapatos (trajados no momento da fiscalização, referenciados em diferentes depoimentos e, ainda, tendo como base os seus pertences visualizados no quarto onde dormia pela Auditoria Fiscal do Trabalho); tomando-se ainda em conta o fato de que residia e se alimentava na casa inspecionada, sem despesas referentes a aluguel, energia, alimentação etc., a conclusão



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

a que se chegou é de que um modo de vida tão simples não condizia com a renda apurada com base nas declarações da empregadora.

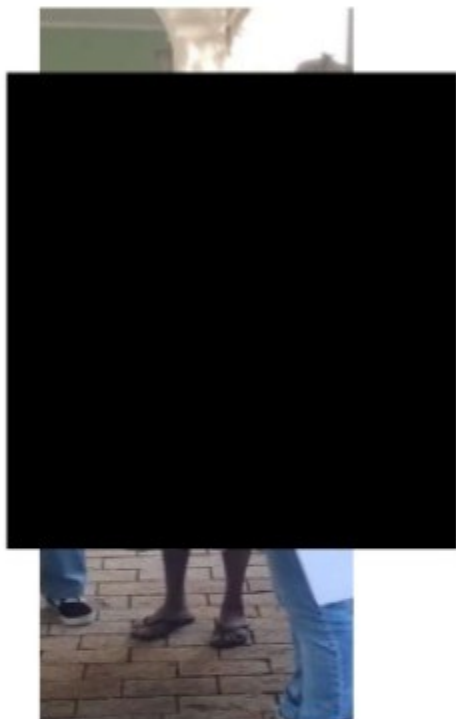
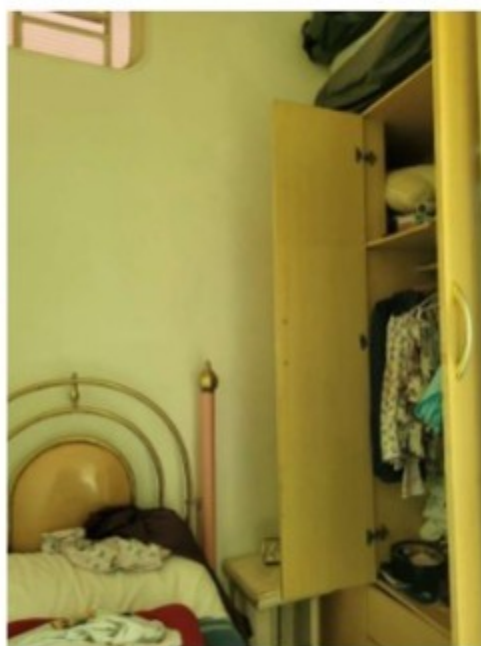
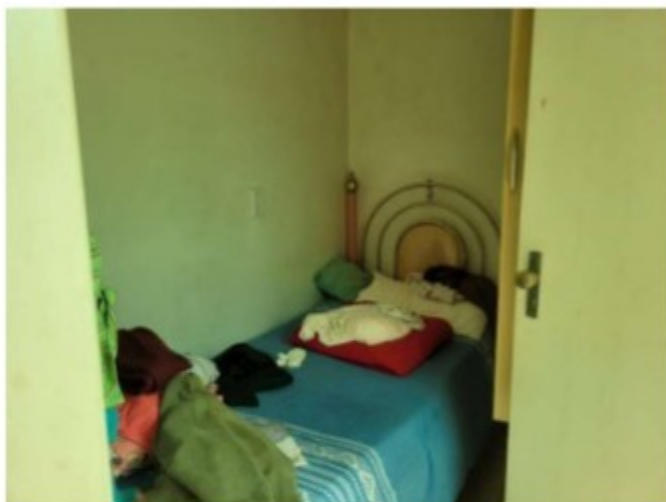


Figura 5: Detalhe das vestimentas da trabalhadora, composta por roupas simples, o que foi reiterado nos depoimentos colhidos.





SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO



Figuras 6, 7 e 8: Imagens demonstrando a simplicidade dos pertences da trabalhadora, todos reunidos em um pequeno armário e um cabideiro, ou dispostos sobre sua cama.



Figuras 9 e 10: Imagens demonstrando a simplicidade dos pertences da trabalhadora dispostos no banheiro.

Ressalte-se que, muito embora [REDACTED] tenha referenciado receber um salário-mínimo por mês, na realidade, fazia referência apenas ao valor do benefício assistencial; e não a um efetivo salário pago pela empregadora como contraprestação de seus serviços.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

A ausência de salários encontrava ainda ressonância nas palavras de diversas testemunhas, apontando que [REDACTED] ndava sempre com pouco dinheiro pertencente à patroa, a qual inclusive era responsável por lhe comprar os cigarros (não teria a trabalhadora capacidade financeira de adquirir seus próprios cigarros?). As trabalhadoras da loja de conveniência afirmaram à Fiscalização do Trabalho, de forma unânime, terem a clara impressão de que a trabalhadora não conheceria a expressão monetária de cédulas e moedas.

Ademais, a empregada, por repetidas vezes, afirmou que tudo de que precisava era adquirido pela empregadora (a empregadora também afirmou tal), dando a entender que não exercia autonomamente a gerência de qualquer recurso financeiro; e, apesar de em determinado ponto declarar à Fiscalização do Trabalho receber valores, não soube esclarecer quanto receberia ou como gastaria tal dinheiro.

A hipótese com a qual se passou a trabalhar, então - e que, posteriormente foi confirmada através dos depoimentos prestados formalmente por empregada e empregadora e pela ausência de documentação hábil a comprovar a quitação salarial ou o acúmulo de algum patrimônio condizente com os valores que deveriam ter sido recebidos a título de salário nos últimos 27 anos e ainda na forma de benefício de prestação continuada a partir de 2006 -, foi a de que: [REDACTED] trabalhou todo o período sem receber salários como contraprestação por seus serviços e, adicionalmente, o valor do "LOAS" não seria efetivamente sacado e administrado pela empregada, mas sim pela patroa, que utilizava tal montante para adquirir bens de primeira necessidade de serviços a exemplo de cuidados capilares em favor da empregada, franqueando-lhe apenas o que restasse. Em resumo: [REDACTED] trabalhava, basicamente, em troca de moradia e alimentação. Os gêneros que lhe eram fornecidos o eram com o valor do seu próprio benefício assistencial.

Para fechar tal quadro de ausência total de salários como contraprestação laboral, havia ainda a referência à promessa de doação de uma casa pela patroa pelos serviços prestados que, segundo testemunhas, manteria [REDACTED] psicologicamente aprisionada à relação de trabalho (Como poderia abandonar o emprego se ainda não havia recebido a casa prometida? Enquanto ali permanecesse ainda haveria a esperança de receber tal casa; ao passo que, se fosse embora, perderia de uma vez por todas a oportunidade de ver tal promessa cumprida.)

Ainda que não concluídos integralmente os procedimentos investigatórios, já se podia afirmar existir, no mínimo, fortes evidências da existência de uma relação abusiva de trabalho.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

8. Dos depoimentos prestados em 27/10/2022

Na data de 27/10/2022 compareceram à Gerência Regional do Trabalho em Ribeirão Preto a empregadora [REDACTED] acompanhada de seu advogado [REDACTED], a trabalhadora [REDACTED] juntamente com seu sobrinho [REDACTED]

Inicialmente, foi ouvida a empregadora, Sra. [REDACTED] e tomadas a termo suas declarações, na presença de seu advogado.

A empregadora apresentou arrazoado onde prestava alguns esclarecimentos acerca das relações trabalhistas mantidas com [REDACTED] e juntava documentos.

Ao ser inquirida, insistiu que a trabalhadora [REDACTED] teria sido registrada por outra pessoa e que teria feito recolhimentos previdenciários a seu favor a fim de que pudesse se aposentar:

“(...)que a trabalhadora era registrada por uma outra pessoa, mas não sabe bem quem era; que a trabalhadora teria um tempo de contribuição por essa outra pessoa e a declarante teria completado esse tempo até a aposentadoria da [REDACTED] que hoje a trabalhadora é aposentada; que a declarante quem acompanhou o processo de aposentadoria; que reitera o complemento das contribuições previdenciárias; (...)”

Ocorre que, conforme já mencionado, nos sistemas informatizados disponíveis à fiscalização foi verificado que nunca existiu qualquer registro ou contribuição previdenciária em favor de [REDACTED], bem como que esta trabalhadora não goza de aposentadoria, mas de benefício de prestação continuada.

[REDACTED] com relação ao pagamento de salários e ao saque do benefício de prestação continuada afirmou:

“(...)que foi combinado o valor do salário mínimo; (...) que a trabalhadora nunca aceitou abrir conta em banco; que a [REDACTED] não tem condições de ficar com dinheiro na mão; que a declarante pagava o salário em dinheiro e ela levava para a família; que a trabalhadora não conhece dinheiro; que esclarece que ela não sabe contar dinheiro; que a trabalhadora é totalmente analfabeta; que a família sempre teve contato com a trabalhadora; que quando contratou a trabalhadora, o irmão dela falou que não poderia ter bebidas na casa da declarante e que não deixasse dinheiro na mão da trabalhadora; (...) que nunca pegou recibo de pagamento de salário; que sempre concedeu férias, bem como décimo terceiro; que não há recibos de férias e décimo terceiro de todo o período



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

laboral; que o valor da aposentadoria é sacado ou por [REDACTED] sobrinho da trabalhadora, ou pelo marido da declarante, que se chama [REDACTED]; (...) que o valor da aposentadoria é sacado e entregue em dinheiro na mão da [REDACTED] que o salário é dado à trabalhadora de forma picada; que a trabalhadora não tem noção de dinheiro e é capaz de gastar todo o dinheiro em um mesmo dia se pegar o salário inteiro; que a inquirida acerca desses valores pagos picados, a declarante desconta os valores gastos em cigarros e gastos em cabelo ou outras coisas que ela queira, como sapato, roupa, cremes; que o que sobra do salário a declarante dá para a empregada; que a empregada leva esse dinheiro para sua família; que o controle desses valores a serem descontados é feito através de contas de soma e subtração; que a trabalhadora compra cigarros no posto próximo à casa; que os cigarros são comprados em quantidade pois a trabalhadora fuma todos os dias; (...) que a declarante nunca sacou aposentadoria da trabalhadora, pois odeia serviço de banco; que quem saca é o marido ou o sobrinho, pois a trabalhadora pede; (...) que não tem nenhum recibo de pagamento de salário pelo período trabalhado; que, depois da visita da fiscalização, foi aberta uma conta na Caixa Econômica Federal para a trabalhadora [REDACTED] - poupança); que não sabe como a trabalhadora gasta seu dinheiro; que o sobrinho da trabalhadora, [REDACTED], comenta com a declarante que a trabalhadora gasta com bebidas, churrascadas etc.; (...) que a aposentadoria da trabalhadora a declarante dá inteira quando é sacada, a seu pedido pelo esposo, e o salário dá picado descontados os gastos da trabalhadora; que esses gastos seriam com cigarros e cabelereiros; (...)”

Verifica-se que a empregadora reafirmou as declarações prestadas no dia da inspeção inicial. Todavia, afirmou não possuir qualquer comprovante documental, tal qual recibos de pagamento de salários ou depósitos em conta bancária para demonstrar o alegado. De um modo geral, asseverou entregar o valor referente ao benefício governamental integralmente após sacado e o salário de forma parcelado, ao longo do mês, descontados os gastos da empregada.

A empregadora também fez, espontaneamente, referência a uma casa que desejaria conceder à empregada:

“(...) que a sobrinha da trabalhadora de nome [REDACTED] falou para declarante que, se ela desse uma casa para a trabalhadora, estaria assinando o atestado de óbito da trabalhadora; que a trabalhadora é amada e considerada como pessoa da família; que a declarante queria deixar a trabalhadora acomodada em uma casa, mas a família dela é contra, pois ela iria beber todos os dias; que na casa da declarante a trabalhadora tem vida, tanto que com essa idade, consegue trabalhar e fazer tudo; (...)”



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Quanto à relação desenvolvida entre patroa e empregada, a Sra. [REDACTED] declarou:

"(...) que a trabalhadora gosta muito da declarante; que a trabalhadora defende a declarante; que elas duas desenvolveram muita amizade; (...) que a trabalhadora é voz ativa dentro da casa da declarante; que a trabalhadora é uma pessoa excelente para a declarante; que a trabalhadora é muito especial para a declarante e que nunca gostaria de abandoná-la; que a trabalhadora serviu à declarante e a declarante lhe é muito grata, pois ela faz parte de sua vida; que a família não quer a trabalhadora e a declarante cogita a hipótese de obter a curatela da empregada; (...) que a trabalhadora é como se fosse da família; que o filho mais novo da declarante [REDACTED] chama a trabalhadora de mãe; (...)"

A seguir, se deu a oitiva reservada da empregada [REDACTED] que, quanto ao recebimento de valores, afirmou:

"(...) que a dona [REDACTED] paga certinho; que a declarante não gosta de dinheiro picado; que não aceita dinheiro picado; que não deixa a empregadora pagar picado; que tem que receber tudo de uma vez; que não sabe quanto é o salário; que quando recebe o dinheiro, confere e conta; que a empregadora é muito honesta; que sempre recebe depois do dia 10; que na hora que a empregadora recebe o dinheiro, ela chega com o dinheiro e entrega na mão da declarante; que se o dinheiro não estiver contado, a empregadora conta; que a declarante gasta seu dinheiro como quer, que compra roupa, sandália, dá cem reais para seu irmão; que o cigarro quem compra é a [REDACTED]; que a dona [REDACTED] não cobra pelo cigarro; (...) que quem fica com o cartão da aposentadoria é a declarante; que o cartão não está agora com a declarante; que entre seus documentos hoje não está o cartão da aposentadoria; que a declarante dá o cartão para o marido de dona [REDACTED] sacar a aposentadoria; que, quando ele chega, entrega em dinheiro pra declarante; que a declarante guarda o dinheiro em sua bolsinha; que a declarante gosta de comprar roupas em Jardinópolis; que a declarante pega seu dinheiro e dá 100 reais para seu irmão e paga suas contas e vai tomar umas cervejinhas; que em Jardinópolis bebe cerveja, mas em Ribeirão não; que em Jardinópolis tem contas de roupas que compra e de cerveja; que as vezes faz uma carinha na casa do irmão; (...) que a declarante faz o cabelo em uma mulher e quem paga é [REDACTED] (...)"

As declarações da empregada contradizem frontalmente a fala patronal.

Note-se que a empregada apenas faz referência a um único pagamento mensal, coincidente, temporalmente, com o saque de valor no banco pela empregadora através de seu marido. Em nenhum momento de seu depoimento, apesar de repetidamente



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

instigada pela Fiscalização [REDACTED] faz qualquer referência aos pagamentos picados trazidos na versão patronal. Pelo contrário, a trabalhadora enfatiza que a patroa "paga certinho", de uma única vez, logo após receber o dinheiro no banco.

Ademais, a trabalhadora informa "que se o dinheiro não estiver contado, a empregadora conta" e "que a dona [REDACTED] não cobra pelo cigarro" e "que (...) faz o cabelo em uma mulher e quem paga é dona [REDACTED]".

É evidente que o valor entregue à empregada o é já descontados, pela patroa, os gastos com a obreira "através de contas de soma e subtração" conforme seu depoimento, inexistindo outros pagamentos.

Confirma-se assim, que a trabalhadora não recebia salários como contraprestação laboral, tendo acesso apenas ao valor restante do benefício assistencial, já descontados ~~serviços~~ em favor, que acreditava serem custeados pela empregadora (mas, na verdade, não o são).

Mais à frente em seu depoimento, a trabalhadora declara que a empregadora lhe entrega em mãos o valor do benefício e, em tese, guardaria o valor de seu salário em conta bancária para a aquisição de uma casa:

"(...) que era registrada pela [REDACTED]; que desde que chegou para trabalhar na [REDACTED] foi registrada; que a trabalhadora não mente; que reitera que não mente e foi registrada pela [REDACTED] durante todo esse tempo de serviço pra Dona [REDACTED]; que foi esse homem que fez a aposentadoria dela que levou sua carteira embora que não sabe o nome desse homem; que dizem que esse homem mudou pra Brasília; que de aposentadoria e salário recebe dois salários; que a aposentadoria gasta com cerveja e outras coisas; que o dinheiro do salário é sempre depositado no banco; que pede para Dona [REDACTED] depositar no banco; que reitera que o dinheiro do trabalho, na hora que pega, entrega para dona [REDACTED] depositar no banco e que o dinheiro do aposento fica com a declarante; que sempre foi assim; que a declarante está guardando dinheiro no banco para comprar uma casinha; que a dona [REDACTED] abriu uma conta para a declarante no banco; que isso faz uns três meses; (...) que deseja arrumar uma casinha pra morar e depois parar de trabalhar; que não quer morar com o irmão; que não tem nenhuma casa em vista ainda, que não sabe valores; que está juntando dinheiro para a casa; que recebe o salário e vai direito pro banco; que começou faz uns dois meses; que falou do desejo de juntar para dona [REDACTED] e ela levou a declarante no banco; que antes disso, o dinheiro ficava com a própria dona [REDACTED] que a poupança no banco é mais recente, mas que antes de ter a conta deixava dinheiro guardado com a Dona [REDACTED]; que faz muito tempo que isso acontecia; que não sabe dizer quanto dinheiro deixou guardado com dona



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

mas que deve ter muito dinheiro com ela; que agora que vai mexer nisso da casa e ver quanto que tem pra saber se pode comprar; (...)que de uns tempos pra cá que ficou combinado da dona guardar dinheiro para a declarante; que acha que foi quando aposentou; (...) que de uns tempos pra cá vem depositando o dinheiro de seu salário no banco, de uns dois meses pra cá; que antes usava a dona de banco, dando para ela guardar; que esse dinheiro era pra comprar uma casa; que não sabe por quanto tempo dava dinheiro pra dona guardar; que não sabe quanto de dinheiro tem guardado com Dona que quando arrumar a casa para comprar é que vai perguntar pelo dinheiro; que quando tiver o dinheiro para sua casa, vai pra sua casa; (...) que trabalha para ter o dinheiro para comprar sua casa; que nunca perguntou pra dona sobre o dinheiro que tem guardado com ela; que não pergunta pra dona porque o dinheiro está no banco; (...) que no dia que tiver dinheiro para sua casinha larga tudo e vai morar em sua casa; que não dá certo morar com os outros; que só larga o serviço quando tiver sua casa, pois não vai sair pra ir pra rua; (...) que sempre assinou recibos de pagamento de salário com o dedo; que da aposentadoria também tem recibos; que assina também esses recibos, tanto da aposentadoria quanto do salário; que a vida inteira, quando recebia o salário, a declarante dava recibo; que tem tudo guardado, pois vai que um dia precisa; que não sabe em qual conta bancária dona deposita seu dinheiro; que seu dinheiro, graças a Deus, está todo guardado com dona (...)"

Veja-se que, em seu depoimento, a empregadora afirmou que apenas após a fiscalização houvera a abertura de uma conta bancária para sendo que a trabalhadora sempre se recusara a tal abertura. Ademais, a empregadora fora enfática em declarar que jamais pegara recibos da empregada apenas apresentando agora recibos retroativos. A própria empregada mostrou à equipe fiscal seu dedo sujo de tinta quando mencionou os recibos de pagamento, apontado para o fato de que a empregada apenas fez referência a tais dados, de recibos e depósito em conta, por saber terem sido providências últimas tomadas pela patroa e acreditando que, assim, a estaria ajudando.

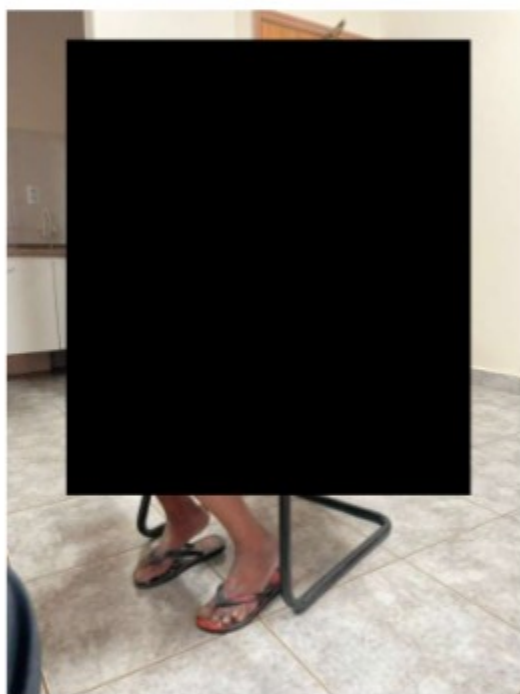
Quanto à relação desenvolvida entre a empregada e a família empregadora, a trabalhadora declarou:

"(...) que a relação com a dona é boa; que não tem briga, não tem grito, não tem nada; que a declarante tem uma relação de patroa mesmo com a dona que ela respeita a dona e a patroa respeita ela; que aqui em Ribeirão não tem amizade com ninguém, que não tem uma amiga; (...) que na casa da dona moram a declarante, a patroa e o marido dela; que os filhos não moram mais na casa; que



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

ajudou a criar o [REDACTED] que levava para a escola, buscava, levava para o tênis; que nunca relou a mão no [REDACTED]; (...) que nunca foi em nenhuma festa de formatura ou casamento; (...) que não acredita que quando sair da casa de Dona [REDACTED] ela sentirá sua falta; que tem essa impressão porque quando a gente sai da casa dos outros ninguém faz falta não; que é por isso que quer sua casa; que não sabe quantos anos tem e trabalha até agora porque gosta; que não quer ficar na casa da Dona [REDACTED] sempre; que quer ir pra sua casa; que trabalha para ter o dinheiro para comprar sua casa; (...)”



Figuras 11: Tomada de depoimento da vítima, [REDACTED]

De fato, a relação desenvolvida fora construída com base na desigualdade e vulnerabilidade da vítima. Note-se que, na inspeção inaugural, a Auditora Fiscal do Trabalho tivera acesso a uma sala de TV franqueada à empregada para assistir à televisão, onde havia um longomóvel com vários porta-retratos de pessoas em momentos aparentemente comemorativos, tais quais formaturas e casamentos, sendo que, em nenhum destes registros fotográficos, constava pessoa com características físicas similares às de dona [REDACTED]

Adicionalmente, apesar da empregadora argumentar considerar a trabalhadora como “alguém da família”, constatou-se que [REDACTED] não gozava efetivamente de



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

tal status. As próprias declarações da empregadora dão contado tratamento diferenciado:

"(...) que a [REDACTED] sempre morou na residência; que sempre no mesmo compartimento inspecionado pela fiscalização; que a trabalhadora por ser fumante, ficava no compartimento separado, que é onde dorme; (...) que na parte da casa não franqueada à fiscalização, há outros três quartos, sendo uma suíte; que a suíte é habitada pela declarante e seu marido e os demais quartos pertenciam a seus filhos; que os quartos dos filhos hoje estão desocupados;(...)"

Sobre quando se iniciou a relação de emprego, a trabalhadora [REDACTED] não soube precisar, mas reconhece que o filho mais novo da sua patroa, [REDACTED] era ainda uma criança e que o levava para a escola, não sendo considerado um bebê à época. Considerando o que declarou a empregadora [REDACTED] sobre a idade do filho quando a empregada [REDACTED] iniciou a prestação dos serviços em sua casa, que era de 4 anos, e que hoje está com 31 anos (nascido em 02/01/1991), são pelos menos 27 anos de trabalhos domésticos prestados pela empregada [REDACTED] a [REDACTED] para os quais não há comprovação de pagamento de qualquer valor pelos serviços prestados, seja salário, férias ou décimo terceiro salário.

Por derradeiro, tomou-se o depoimento de [REDACTED], sobrinho da trabalhadora [REDACTED] trazido espontaneamente à Gerência do Trabalho pela empregadora [REDACTED] assim declarou:

"(...) que a tia é alcoólatra; que a tia tem muita conta lá em Jardinópolis; que o declarante prefere que a tia fique com a doutora, pois a doutora tira a tia do alcoolismo; que em Jardinópolis gasta o dinheiro todinho que recebe; que todo dia 27 a tia recebe a aposentadoria dela; que as vezes [REDACTED] saca o dinheiro e dá pra ela; que as vezes o declarante saca o dinheiro de dá pra tia; que em Jardinópolis a tia reúne com as amigas, bebe, gasta com carne, linguiça; (...) que a tia não sai do alcoolismo; que a tia só dá trabalho; (...) que a tia recebe o dinheiro do aposento; que, quando acaba o dinheiro do aposento a doutora dá mais dinheiro pra ela; que a doutora disse que abriu uma poupança para guardar o dinheiro da tia; que aqui em Ribeirão a tia não bebe, mas em Jardinópolis ela bebe; que faz um ano e pouco a doutora falou pro declarante pra ele procurar uma casa pra tia; que a doutora falou que tinha muito dinheiro guardado dela; que, perguntado se acha estranho, respondeu que sim, pois era pra mostrar o cartão do banco e dizer "está aqui o dinheiro"; que a doutora quem falou que tinha um bom dinheiro da tia com ela; que não foi atrás de casa em Jardinópolis pois seu pai falou que não adiantava, pois ela morreria de beber; que acha estranho a tia ter esse tempo todo



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

de trabalho e não aparecer dinheiro nenhum, mas que a doutora fala que a tia tem muito dinheiro guardado com a doutora; que acha que essa casa nunca vai ser comprada; que acha que se ela tiver essa casa vai virar um bordéu.”

Perceba-se que o depoimento do sobrinho de [REDACTED] aponta, conforme a linha aqui desenvolvida, para o não pagamento de salários como contraprestação laboral. Segundo ele, a tia receberia ordinariamente somente o dinheiro referente a seu benefício de prestação continuada, ao qual ele chama de “aposentadoria”, e, apenas eventualmente, teria algum outro valor adiantado pela patroa. Corroborou ainda a informação de que haveria grande numerário pertencente a [REDACTED] sob a posse de [REDACTED] em consonância com as declarações da própria trabalhadora de que seus salários ficariam “guardados” com a empregadora.

9. Da Constatação do Trabalho em Condições Análogas às de Escravo

É indicador de submissão do trabalhador a trabalhos forçados a manutenção da trabalhadora prestando serviços com exploração de sua situação de vulnerabilidade para inserir no contrato, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas.

No contrato de trabalho formulado informalmente com [REDACTED] [REDACTED] utilizou da vulnerabilidade da trabalhadora, aparentemente ~~tal~~ ~~cóla~~ ~~traída~~ e sem filhos que a amparem para a manter trabalhando sem o pagamento de salários e sem fruição de qualquer direito trabalhista, materializando a inserção de cláusulas manifestamente abusivas no contrato de trabalho.

O trabalho forçado não fere somente o princípio da liberdade, mas também o da legalidade, o da igualdade e o da dignidade da pessoa humana, na medida em que a prática que afronta as normas legais concede ao trabalhador tratamento diverso do concedido a outros e retira dele, conseqüentemente, o direito de escolha. Ou seja, embora a empregadora não prendesse a vítima diretamente, ela criava condições adversas que a impediam de manifestar livremente sua vontade e de fazer cumpri-la.

Ora, a retenção dos salários de todo o período laboral mantinha a trabalhadora psicologicamente atrelada à relação empregatícia, o que vem expresso de maneira cristalina nos depoimentos prestados pelas atendentes do Posto Potência e pela empregada [REDACTED], sendo ainda confirmado pela própria empregadora M [REDACTED] xão ao referendar essa promessa de aquisição de uma moradia para a empregada e pelo sobrinho [REDACTED] ao confirmar tal hipótese.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Frise-se que as declarações dando conta de que a trabalhadora seria alcóolatra, “só traria problemas” e que nem a sua própria família a quereria junto de si, não tendo ela condições de viver e cuidar de sua própria saúde, inobstante poderem trazer consigo uma factível problemática de saúde da empregada, buscam, ao fim e ao cabo, apenas legitimar - seja ~~parte~~ da empregadora, ~~seja~~ parte da própria família da empregada o fato de viver ~~em~~ [REDACTED] alimentação.

A empregadora fez referência a cuidados com a saúde da trabalhadora de diversas ~~matizes~~ (cardiológico, dentário etc.). Todavia em nenhum momento foi mencionado seja pela empregadora ~~seja~~ pelos familiares da vítima - que a trabalhadora ~~tenha~~ sido encaminhada para tratamento de alcoolismo social ou psicológico, apesar de todos defenderem ser este o maior entrave à [REDACTED] A própria família de [REDACTED] enxergava o trabalho como terapêutico ao alcoolismo, única forma de manter a trabalhadora “na linha”.

Nada obstante, todos os depoimentos dão conta de que a trabalhadora passaria longos períodos, quando no trabalho em Ribeirão Preto, sem beber. A empregadora foi enfática em declarar que, em sua casa, [REDACTED] não bebia. O Sr. [REDACTED] também reportou à equipe fiscal que nunca vira [REDACTED] se exceder em bebidas. O sobrinho [REDACTED] asseverou que a tia apenas beberia quando estava em Jardinópolis. As atendedoras do posto também referenciaram raras oportunidades que teriam presenciado [REDACTED] adquirindo pequenas quantidades de bebida alcoólica.

Ou seja, não se está negando que o problema do alcoolismo venha efetivamente a existir, mas apenas afirmando que ele era passível de ser enfrentado de outra maneira que não aprisionando a vítima aos desígnios alheios.

A empregadora trouxe a trabalhadora para sua casa sob a justificativa do acolhimento, sob o mote de ajudá-la; porém, desde que ela chegou na residência, há pelo menos 27 anos, trabalhou realizando as atividades domésticas de cuidado dos filhos da empregadora e da casa de forma ininterrupta [REDACTED] não desenvolveu laços de amizade ou amorosos, não constituiu família, vivia apenas para o trabalho. Em seu depoimento, deixou bastante claro que seus poucos momentos de liberdade se davam justamente quando em Jardinópolis, onde, inclusive, desejava vir a morar. A família da empregadora ~~se beneficiou~~ deste quadro de fragilidade emocional consequente para manter [REDACTED] prestando-lhe serviços sem que questionasse a observância de seus direitos trabalhistas e até mesmo sua rotina de vida.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Desde o primeiro contato com a Fiscalização do Trabalho, a todo momento a empregadora desqualificava habilidades comportamentais de [REDACTED] adotando um discurso de que ela não era capaz de se autogerir, de que sua família não a desejava e de que ela não conseguiria viver sem os cuidados patronais, fazendo-a acreditar que a patroa é que lhe prestavam um serviço e não o contrário, como de fato sempre aconteceu.

A trabalhadora era grata à família de [REDACTED] por tê-la recebido na casa e julgava que o fornecimento de moradia, alimentação e a ajuda ao acesso aos serviços públicos de saúde eram suficientes como contraprestação pelo trabalho prestado. Repetia-se que a empregadora fizera acreditar que ela não teria condições de sobreviver sem a ajuda dela, que, se saísse da residência, passaria a morar na rua. A família da vítima também mencionava fortemente a argumentação pontual de se apresentar, espontaneamente, para justificar a situação.

Durante toda a fiscalização tanto [REDACTED] repetiam esse raciocínio aos agentes públicos: que [REDACTED] precisava da ajuda da empregadora para manter a sanidade comportamental e que a única maneira da trabalhadora se manter sóbria era trabalhando para a família. Mais de uma vez a empregadora afirmou que cuidava de [REDACTED] pois a levava a profissionais de saúde e conseguia seus remédios, o que também foi repetido pela própria empregada.

Outro indicador de trabalho em condições análogas à de escravo é, conforme já amplamente abordado, a retenção de salários, total ou parcialmente. A trabalhadora [REDACTED] não recebia salários, décimo terceiro salário, remuneração referente a férias ou ao terço constitucional de férias. Em troca de seu trabalho recebia apenas moradia e alimentação.

Mais um indicador do trabalho em condições análogas à de escravo identificado é a manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho. [REDACTED] acreditava que todas as suas economias estariam em mãos da empregadora, de quem esperava receber uma casa como retribuição aos serviços prestados, o que a impossibilitava de deixar o contrato de trabalho, mesmo já contando com a avançada idade de 82 anos. Temia largar a patroa e ter de ir morar na rua.

Adicionalmente, ainda como indicador da ocorrência de trabalho em condições análogas à de escravo tem-se a existência de trabalhador restrito ao local de trabalho em razão de barreiras como situação de vulnerabilidade social ou de não pagamento de



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

remuneração. A trabalhadora não tinha vida social em Ribeirão Preto e eventualmente se deslocava para Jardinópolis, onde sua família aquiescia com a situação laboral.

Outro indicador da ocorrência de trabalho em condições análogas à de escravo que merece destaque é o induzimento da trabalhadora a realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica. Entre os direitos reconhecidos legalmente ao empregado doméstico está o que limita sua jornada a 8 (oito) horas e a duração semanal do trabalho a 44 (quarenta e quatro) horas semanais, conforme determina o art. 2º da Lei Complementar nº 150/2015. Esse mesmo direito tem previsão constitucional no inciso XIII, do art. 7º, da CRFB/88. Para garantir a efetividade do exercício desse direito, o legislador previu no artigo 12 da LC nº 150/2015 que "é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo". Entretanto, a empregadora [REDACTED] não registrava de nenhum modo a jornada de trabalho empregada [REDACTED] enadificultand a verificação de eventuais excessos de jornada ou da duração semanal do trabalho.

Nada obstante em documento escrito apresentado pela empregadora à Fiscalização do Trabalho aos 27/10/2022, esta relata que [REDACTED] trabalhava em sua residência como empregada doméstica com direito a moradia e alimentação gratuitas e que lhe pagava um salário-mínimo mensal, em espécie, a cada dia 10. Como contrapartida, a empregada cozinhava, lavava e passava roupas, arrumava a cozinha, quartos e demais cômodos da casa, mantendo a organização e limpeza, além de comprar pão diariamente e ir à feira todos os sábados comprar verduras. Relata ainda, que o trabalho era realizado durante uma jornada com início por volta das 6h30min e término aproximadamente às 14h, depois do que a empregada descansava e assistia à televisão, podendo dispor livremente do seu tempo da forma como preferir.

Em relação aos seus afazeres na casa, as declarações da empregada convergem no mesmo sentido das declarações da empregadora, mas acrescentam que trabalhava de segunda a segunda nos domingos fazia apenas o almoço caso os patrões estivessem na residência.

Para a equipe de Auditores Fiscais do Trabalho, essas informações levaram à convicção de que, na relação de emprego, a parte empregadora não cumpria muitas das obrigações dispostas na LC nº 150/2015, inclusive a capitulada no art. 2º dessa norma de regência. As atividades domésticas de [REDACTED] lhe tomavam mais que 44 horas semanais, visto que tanto empregadora quanto empregada reconhecem que o labor se iniciaria entre 6 e 7 horas da manhã e só terminaria depois das 14 horas, diariamente. As declarações de [REDACTED] ex-atendente da loja de conveniência



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

do posto de gasolina, dão conta de que [REDACTED] chegava por volta das seis horas da manhã para comprar pão. Mesmo no domingo havia trabalho, mesmo que em menor escala, quando os moradores da casa estivessem presentes. Assim, das declarações de ambas as partes da relação de emprego se pode reconhecer que a duração de trabalho semanal não era inferior a 48 horas semanais.

Ademais, a rotina de trabalho doméstico descrita tanto pela empregadora como pela empregada permite concluir que não havia concessão regular de folga semanal, trabalhando a empregada inclusive aos domingos. Nenhum dos declarantes, inclusive o sobrinho [REDACTED] soube precisar a regularidade com que a [REDACTED] a visitava a família em Jardinópolis, no entanto, a empregadora e o sobrinho declararam que a frequência poderia se dar a cada 15 (quinze) dias. A trabalhadora, por sua vez, declarou que as visitas à sua família em Jardinópolis ocorreriam a cada final de mês e que em dezembro passava as festas de final de ano em Jardinópolis com a família, ficando os demais dias somente na casa onde trabalha.

Desse modo, a ausência de controle de jornada da empregada [REDACTED] pela empregadora impede verificar com precisão a regularidade em que eram concedidas as folgas da empregada; porém, se pode concluir, das declarações prestadas, haver tanto excesso reiterado de horas na duração do trabalho semanal quando supressão não eventual da folga semanal dominical, contrariando a determinação da norma dos art. 2º e art. 16 da LC nº150/2015.

Tem-se ainda os seguintes indicadores, conforme Instrução Normativa nº 02/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência:

a) Estabelecimento de sistema de remuneração que não propiciem ao trabalhador informações compreensíveis idôneas sobre valores recebidos e descontados do salário: A trabalhadora sequer era capaz de compreender o que era custeado por si mesma, com o valor de seu benefício assistencial e o que seria custeado pela patroa. Havia uma crença da empregada doméstica de que seus próprios cigarros seriam quitados pela patroa, o que inclusive configura serviços remunerados com substâncias prejudiciais à saúde, outro indicador de trabalho em condições análogas à de escravo. Ademais, [REDACTED] acreditava que o valor de seu salário estaria sendo guardado pela patroa, mas não tinha a menor noção do quanto representaria tal montante;

b) Agressão moral no contexto da relação de trabalho: consistente na manipulação psicológica a que era submetida [REDACTED] ao ter suas habilidades comportamentais reiteradamente desqualificadas, sem que houvesse um efetivo



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

esforço no sentido tratar a alegada enfermidade de alcoolismo. Acrescenta-se que [REDACTED] nunca teve autonomia financeira e mais, sequer conseguia ter consciência da exploração a que era submetida por estar imbuída da falsa ideia de que recebia cuidados indispensáveis à sua sobrevivência.

c) Remuneração in natura em limites superiores ao legalmente previsto: a trabalhadora tinha seu salário integralmente constituído por prestações in natura, a saber, moradia e alimentação.

A submissão da empregada à condição de trabalho análoga à de escravo, vedada pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso III, se materializou na forma de desrespeito à sua dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da sua pessoa como trabalhadora, e que, em virtude do trabalho na forma como prestado, foi tratada pela empregadora - ou mesmo por terceiros - como coisa e não como pessoa.

Ao violar os direitos sociais mais elementares, positivados na Carta Magna e na legislação vigente, sobretudo o direito à relação de emprego protegida pelo ordenamento jurídico, a submissão da trabalhadora a condições análogas à de escravo ensejou seu resgate na forma prevista nos art. 2º-C da Lei 7.998/1990 e art. 32 da Instrução Normativa nº 02/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

Pela caracterização de trabalho em condição análoga à de escravo a empregadora atraiu para si a responsabilidade jurídica decorrente da exploração do trabalho humano do qual se beneficiou.

A República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito e se assenta, entre outros, nos fundamentos da dignidade de pessoa humana, da cidadania e da valorização social do trabalho e da livre iniciativa. Tem por propósito a criação de uma sociedade livre, justa e solidária e o desenvolvimento nacional a promoção do bem de todos, a erradicação da pobreza e da marginalização, a redução das desigualdades sociais e regionais. A Constituição Federal assegura que ninguém será submetido a tortura ou a tratamento desumano ou degradante. Dispõe ainda, que a ordem econômica nacional se funda na valorização social do trabalho humano e da livre iniciativa, e tem por fim assegurar a todos existência digna, segundo os ditames da justiça social.

A comunidade internacional também privilegia e resguarda a dignidade do ser humano e os direitos que lhe asseguram concretização, em especial a proibição da escravatura e do trabalho degradante. Nesse sentido se encontram as Convenções da



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

OIT nº. 29 (Decreto nº. 41.721/1957) e 105 (Decreto nº. 58.822/1966); 110 e 111, a Convenção sobre Escravatura de 1926 (Decreto nº. 58.563/1966) e Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de San Jose da Costa Rica - Decreto nº. 678/1992), ratificadas pelo Brasil e incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio com força normativa supralegal (STF, RE 349,703/RS).

O presente relatório demonstra a violação sistemática desses valores, princípios e regras normativas, positivados principalmente na Constituição da República, nos Tratados Internacionais sobre Direitos Humanos ratificados pelo Brasil, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Lei Complementar nº 150/2015.

Com efeito, foram constatados os ilícitos relacionados a violações de direitos garantidores de condições dignas de trabalho. O conjunto de ilícitos relatados nas peças fiscais lavradas nesta ação fiscal, a par de seus efeitos prejudiciais específicos causados sobre a pessoa da trabalhadora, configurara ainda, quando tomado em conjunto, sistemática de aviltamento da dignidade da trabalhadora.

Frente a todo o exposto, foi lavrado o auto de infração nº 22.436.689-1, sob a ementa "Manter empregado doméstico trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo.

10. Das demais infrações trabalhistas constatadas

10.1. Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ao desempenho de suas atribuições legais, referentes ao empregado doméstico.

O relato da inspeção no endereço de residência da empregadora [REDAZIDA] com o escopo de conhecer a relação de trabalho existente com a trabalhadora [REDAZIDA] a qual se descobriu tratar de situação análoga à escravidão, permite reconhecer o flagrante embaraço à fiscalização logo depois de iniciado o diálogo com a empregada.

A conduta da empregadora constrangeu e intimidou a empregada diante da equipe de fiscalização. Ressalte-se que também a empregadora se evadiu do local levando consigo a trabalhadora [REDAZIDA] antes que permitisse sua identificação mediante a apresentação de algum documento hábil e respondesse às perguntas emitidas pelos Auditores Fiscais do Trabalho.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Nos termos do art. 19 da Lei Complementar nº 150/2015, e observadas as peculiaridades do trabalho doméstico, também se aplicam subsidiariamente, disposições da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Este último instrumento legal, por sua vez, dispõe no art. 630, § 6º, que a inobservância do disposto no §3º do mesmo artigo configurará resistência ou embaraço à fiscalização e justificará a lavratura do respectivo auto de infração.

O procedimento da empregadora de evadir-se do local com a empregada, a intimidação perpetrada contra os empregados e a tentativa de intimidar os membros da equipe de fiscalização durante toda a inspeção, com o escopo de impedir a trabalhadora de prestar os esclarecimentos solicitados e de se identificar às autoridades fiscais, para, ao final, impedir a execução de ato legal, caracterizam resistência e embaraço à fiscalização, justificando a lavratura do auto de infração nº 22.428.088-1.

10.2. Admitir ou manter empregado doméstico sem o respectivo registro eletrônico no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.

Apesar de evidente a relação de emprego doméstico existente há pelo menos 27 anos entre [REDACTED] não havia, até o início da ação fiscal, qualquer registro de tal vínculo empregatício no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.

A Portaria Interministerial 822, de 30 de Setembro de 2015, disciplinou que a inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-á mediante registro no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas eSocial instituído pelo Decreto 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Assim, a comprovação do registro da empregada somente se faz com a inserção das informações relativas ao seu contrato de trabalho no eSocial, o que não ocorreu, dado o descumprimento por parte da empregadora em garantir direito mínimo da trabalhadora doméstica.

Frise-se que, mesmo após repetidamente notificada a informar corretamente a data de admissão da trabalhadora, a empregadora apenas reconheceu parte do vínculo, apontando datas fictícias de admissão completamente incondizentes com a extensão contratual verificada.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Adicionalmente, a equipe fiscal também realizou pesquisas no Sistema Seguro-desemprego e, consultado o Cadastro Nacional de Informações Sociais -CNIS, verificou-se não constar até o início da ação fiscal, em nome da trabalhadora, qualquer recolhimento previdenciário ao longo de toda sua vida laboral, corroborando a convicção de que nunca houve registro em quase 30 anos de prestação de serviços domésticos da empregada [REDACTED] empregadora [REDACTED].

Essa conduta da empregadora descumpre norma legal capitulada nos artigos 19 e 32 da Lei Complementar nº 150/2015, c/c art. 41 da Consolidação das Leis do Trabalho, justificando a lavratura do auto de infração nº 22.428.100-3.

10.3. Deixar de anotar a CTPS do empregado doméstico, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.

Para a equipe de fiscalização ficou evidente a relação de emprego doméstico existente entre [REDACTED]. Entretanto, em que pese as informações apuradas na auditoria fiscal, especialmente in loco, que revelaram haver um vínculo empregatício que se mantinha por quase 30 anos, não havia, até 25/10/2022, qualquer registro de [REDACTED] no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial.

A Portaria Interministerial nº 822, de 30 de Setembro de 2015, disciplinou que a inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações trabalhistas, previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-á mediante registro no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Assim, a comprovação do registro do empregado doméstico pelo seu empregador somente se faz com a inserção das informações relativas ao seu contrato de trabalho no eSocial, o que somente ocorreu depois de iniciada a ação fiscal em relação ao vínculo de emprego de [REDACTED] dado o descumprimento por parte da empregadora em garantir direito mínimo da trabalhadora doméstica previsto nos arts. 19 e 32 da LC nº 150/2015, c/c art. 41 da CLT, qual seja o registro da empregada, justificando a lavratura do Auto de Infração nº 22.438.014-1.

Adicionalmente, a equipe fiscal também realizou pesquisas no Sistema Seguro-desemprego e, consultado o Cadastro Nacional de Informações Sociais - CNIS, verificou-se não constar, em nome da trabalhadora, qualquer recolhimento previdenciário ao



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

longo de toda sua vida laboral, corroborando a convicção de que nunca houve registro nos pelo menos 27 anos de serviços domésticos prestados por [REDACTED] empregadora [REDACTED]

Esse tempo de serviço foi apurado a partir de declarações ouvidas das partes da relação de emprego e tomou como base a idade do filho mais novo da empregadora, Eduardo, que, segundo esta, teria 4 anos quando a empregada iniciou sua prestação laboral. A empregada, por sua vez, declarou que cuidou dos 3 filhos da empregadora [REDACTED] sendo o mais jovem ainda criança a quem ela levava para escola, afirmando não ser ele um bebê. Considerando que a criança à época com 4 anos tem hoje 31 anos (nascido em 02/01/1991), resulta que são pelo menos 27 anos de tempo de serviços prestados por [REDACTED] no ambiente doméstico da patroa.

Verificou-se, ainda, por meio do eSocial que a Carteira de Trabalho e Previdência Social da empregada [REDACTED] não havia recebido as anotações do contrato de trabalho. Desde o advento da Portaria SEPTR nº 1065 de 2019, revogada pela Portaria MTP nº 671, de 8 de novembro de 2021, a anotação do contrato de trabalho passou a ser obrigatória na Carteira de Trabalho Digital por meio do eSocial. Para o empregador, as informações prestadas no eSocial substituem as anotações antes realizadas no documento físico, conforme esse instrumento legal.

A partir de 2019, a CTPS digital passou a ser emitida a todos os inscritos no Cadastro de Pessoas Físicas -CPF. Conforme dispõe o art. 5º dessa última portaria, para os empregadores que têm obrigação de uso ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais Previdenciárias e Trabalhistas-eSocial, registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da Carteira de Trabalho em meio digital equivalem às anotações a que se refere o Decreto nº 5452/1943 (a Consolidação das Leis do Trabalho).

Antes dessa exigência, cabia ao empregador atender ao disposto no artigo 9º da Lei Complementar 150/2015 (dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico): "a Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º". Mesmo antes da LC 150/2015, já cabia ao empregado doméstico o direito às anotações do contrato de trabalho na sua CTPS, conforme previa a Lei 5859/72, art. 2º.

Segundo a empregada doméstica [REDACTED] ela chegou a possuir Carteira de Trabalho física durante o período de trabalho para [REDACTED] mas que



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

quando se aposentou um homem que cuidou da sua aposentadoria a levou e não sabe dizer para onde nem quem era essa pessoa, mas que lhe disseram que esse homem levou sua CTPS para Brasília. Declara, ainda, que já foi registrada por dona [REDACTED]. Saliente-se que a empregadora em nenhum momento diz ter feito registro ou anotado a CTPS da empregada. Ademais, a empregada [REDACTED] chama indevidamente de aposentadoria o que de fato é o Benefício de Prestação Continuada - BPC, previsto na Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, que é a garantia de um salário mínimo por mês ao idoso com idade igual ou superior a 65 anos ou à pessoa com deficiência de qualquer idade. É este o benefício assistencial por ela recebido do Estado. Não há benefício previdenciário previsto para ela nos cadastrados dos sistemas informatizados do Estado.

Mais recentemente em 27/10/2022 a empregadora apresentou atendimento à Notificação para Apresentação de Documentos e Providências emitida pelos Auditores Fiscais do Trabalho em 24/10/22, uma Carteira de Trabalho de [REDACTED] com as anotações do contrato de trabalho vigente, a qual trazia as seguintes informações: nº 003770, série 00410-SP com data de admissão e alterações de remuneração. A CTPS continha data de admissão 01/06/2015, não condizentes com as constatações da Auditoria Fiscal do Trabalho apuradas até aquela data. Essa informação foi inserida no eSocial em 26/10/2022. Não houve registro nem anotação da CTPS da empregada com data de admissão retroativa ao início da efetiva prestação dos serviços domésticos, ou seja, não foram reconhecidos formalmente pela empregadora os pelo menos 27 anos de serviços prestados por [REDACTED].

Depois de a equipe dos Auditores Fiscais do Trabalho determinar o fim da relação de emprego, aos 27/10/2022, por terem sido constatadas diversas infrações que caracterizaram o trabalho em condições análogas às de escravo, nos termos Instrução Normativa 02, art. 33, do Ministério do Trabalho e Previdência, registrado no Auto de Infração 22.436.689-1, a data de admissão da empregada foi novamente alterada no eSocial em 04/11/2022, passando a constar 15/11/2006, que coincide com o ano em que a empregada passou a receber o Benefício de Prestação Continuada, já mencionado.

As informações trazidas demonstram o descumprimento ao disposto na Lei Complementar 150/2006, salientando que, em que pese tenha sido anotada a CTPS digital por meio de inserções no eSocial de informações relativas ao contrato de trabalho da empregada [REDACTED] a infração capitulada no artigo 9º da LC nº 150/2006 ocorreu em prejuízo desse direito e de outros decorrentes do contrato de trabalho não formalizado no prazo legal.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

10.4. Deixar de efetuar, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado doméstico.

Do vínculo de emprego, reconhecido ou não tempestivamente pelo empregador, decorrem vários direitos os quais, em relação ao empregado doméstico, estão previstos na Lei Complementar nº 150/2015 e, subsidiariamente, na Consolidação das Leis do Trabalho. Um desses direitos está previsto no art.35 da LC nº150/2015, que consiste na obrigação de o empregador efetuar até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao vencido o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado doméstico.

Em documento escrito apresentado em 27/10/2022 a empregadora relata que [REDACTED] trabalhava em sua residência como empregada doméstica com direito a moradia e alimentação gratuitas e que lhe pagava um salário mínimo mensal, em espécie, a cada dia 10. Como contrapartida, a empregada cozinhava, lavava e passava roupas, arrumava a cozinha, quartos e demais cômodos da casa, mantendo a organização e limpeza, além de comprar pão diariamente e ir à feira todos os sábados comprar verduras. Relata, ainda, que o trabalho era realizado durante uma jornada com início por volta das 6h30min e término aproximadamente às 14h, depois do que a empregada descansava e assistia à televisão, podendo dispor livremente do seu tempo da forma como preferir.

Em declaração prestada pela empregadora [REDACTED] e reduzida a termo em 27/10/2022, consta registrado que sempre foram concedidas férias e 13º salário à empregada, não tendo sido, porém, emitido em todo período laboral recibo de pagamento de salário nem de férias ou décimo terceiro. Nessa declaração consta também que os salários eram pagos de forma "picada", justificando que a empregada não conhece dinheiro, sendo capaz de gastar integralmente o salário em um único dia se a ele tivesse acesso em razão do consumo excessivo de bebida alcoólica. A empregadora declara que do salário desconta o valor gasto com tratamento de cabelo, com o consumo de cigarro, roupas e outros bens de uso pessoal adquiridos pela doméstica, entregando-lhe o restante do valor devido do qual a empregada direciona uma parte para membros da família que residem em Jardinópolis. Declarou também em 27/10/22 que, depois da inspeção realizada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho em 24/10/2022, criou uma conta poupança para [REDACTED] cujos dados são: agência 2014, Prod 1288, Conta 970222037.

Em atendimento à Notificação para Apresentação de Documentos e Providências emitida pelos Auditores Fiscais do Trabalho e como o escopo de demonstração cumprimentada das obrigações trabalhistas para com a empregada [REDACTED]



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

██████████ como a de pagamento de salário, a empregadora apresentou para cada ano, no período 2017 até 2021, TERMO DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS, no qual consta como testemunha ██████████ sobrinho da empregada ██████████ e a digital aposta da citada empregada doméstica, que é analfabeta. Com a apresentação do referido termo a empregadora não demonstra que a empregada altera quitação anual das verbas trabalhistas ali discriminadas, quais sejam: salários, décimo terceiro salário, férias com um terço constitucional.

Saliente-se que referidos termos de quitação anual de salários, férias e décimo terceiro salário foram produzidos posteriormente ao início da ação fiscal, conforme declarado pelo advogado da empregadora, Sr. ██████████, enquanto ela prestava declarações aos Auditores Fiscais do Trabalho em 27/10/2022.

Ocorre que prescreve o art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho que "o pagamento dos salários deverá ser efetuado contra recibo assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo". Ou seja, para cada salário pago, a quitação deve ser individualizada em recibo específico no qual se identifiquem as informações referidas no artigo 320 do Código Civil, valor e a espécie da dívida quitada, o nome do devedor, ou quem por este pagou, o tempo e o lugar do pagamento, com a assinatura do credor, ou do seu representante. O artigo 320 do Código Civil se aplica de forma subsidiária à legislação trabalhistas por força do que prescreve o artigo 8º da CLT. Conforme a legislação trabalhista, a emissão do recibo de pagamento deve ser simultânea ao pagamento de cada verba trabalhista, dando o empregado a quitação do valor devido e recebido.

O sobrinho ██████████, por sua vez, assina como testemunha cada um dos TERMOS DE QUITAÇÃO ANUAL DE OBRIGAÇÕES TRABALHISTAS sem, contudo, mencionar em suas declarações a existência de tais termos. Em sua declaração consistiu em reconhecer o recebimento pela tia do que chamou indevidamente de aposentadoria em vez de Benefício de Prestação Continuada - BPC, previsto na Lei Orgânica da Assistência Social - LOAS, que é de fato o benefício efetivamente pago pelo Estado à trabalhadora doméstica ██████████ desde 2006. Declarou, inclusive, que o valor é pago todo dia 27 e que às vezes ele mesmo saca o valor e o entrega à tia, que termina por gastá-lo no consumo de bebida alcoólica.

No termo de declaração do sobrinho consta que a "doutora", como é chamada a empregadora ██████████ disse ter aberto uma poupança para guardar o dinheiro da sua tia, a empregada doméstica ██████████ Declarou também que há cerca de um ano a empregadora pediu para ele procurar uma casa para



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

a empregada e que aquela declarou ter guardado para esta um bom dinheiro, mas nunca lhe foi mostrado qualquer valor nem apresentado o cartão da conta.

Corroborando essas declarações da empregada [REDACTED], segundo as quais recebe dois salários, sendo um referente à sua aposentadoria, que fica consigo e o gasta com cerveja, roupas, carne e outras coisas, e o outro, que é sempre mantido com [REDACTED] que, mais recentemente, passou a depositá-lo em um banco visando à aquisição de uma casa, que quando ativada lhe permitirá deixar de trabalhar. Declara não ter ciência do valor guardado e que nunca perguntou à sua patroa. Em relação aos seus afazeres na casa, suas declarações convergem no mesmo sentido das declarações da empregadora, mas acrescenta que trabalha de segunda a segunda e nos domingos faz apenas o almoço, caso os patrões estejam na residência. Sobre quando iniciou a relação de emprego, [REDACTED] não soube precisar, mas reconhece que o filho mais novo da sua patroa, Eduardo, era ainda uma criança e que o levava para a escola, não sendo considerado um bebê à época. Declarou que em toda a sua vida sempre trabalhou de doméstica, antes para uma família em Alfenas/MG, e depois para a atual empregadora [REDACTED] e sempre no mesmo endereço onde fora encontrada pela equipe de Auditores Fiscais do Trabalho.

Para a equipe dos Auditores Fiscais do Trabalho responsável pelo desenvolvimento da ação fiscal a inspeção na residência da empregadora, onde também residia a empregada [REDACTED] as declarações ouvidas das duas partes da relação de emprego e também do sobrinho [REDACTED] reduzidas a termo, e a análise dos documentos apresentados pela empregadora levaram à convicção de que na relação de emprego a parte empregadora não cumpria sua obrigação de pagar salário à empregada doméstica, permitindo que esta trabalhasse em troca de alimentação e moradia, que são na verdade despesas que não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

Considerando o que declarou a empregadora sobre a idade do filho quando a empregada [REDACTED] iniciou a prestação dos serviços em sua casa, que era de 4 anos e que hoje está com 31 anos (nascido em 02/01/1991), são pelos menos 27 anos de trabalhos domésticos prestados pela empregada [REDACTED], para os quais não há comprovação de pagamento de qualquer valor pelos serviços prestados, seja salário, férias ou décimo terceiro salário.

A motivação para a continuidade da prestação de serviços por parte da empregada doméstica era a necessidade de proteção básica, garantida pelo fornecimento de um teto e comida, e a expectativa de possuir no futuro a sua casa, cuja aquisição seria possível com o montante acumulado ao longo dos vários anos da relação



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

de emprego. Conforme declara a empregada, depois de adquirida a casa, pretendia parar de trabalhar.

A expectativa da empregada de obter uma casa antes de parar de trabalhar era conhecida de outras pessoas, conforme foi ouvido de [REDACTED], ex-empregada do Posto Potencia II, localizado próximo ao endereço inspecionado, onde [REDACTED] costumava frequentar diariamente para comprar pães, cigarros e itens alimentícios. Declarou [REDACTED] falava em uma promessa de ganhar uma casa da patroa sempre que era questionada sobre o porquê de ainda trabalhar naquela idade.

Diante do exposto, a não comprovação do pagamento de qualquer salário à empregada doméstica [REDACTED] ao longo de pelo menos 27 anos, nem mesmo os últimos 5 anos a que a empregadora pretende demonstrar pago com a apresentação dos Termos de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, dado que a forma não é admitida na legislação trabalhista e o conteúdo neles expresso não é corroborado pelas declarações das partes da relação de emprego nem as da testemunha que os assina, configura infração capitulada no art. 35, caput, da LC nº 150/2015, e desrespeito a direito social constitucional garantido no art. 7º da CRFB/88:

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim"(...)".

Ante todo o exposto, houve a lavratura dos autos de infração nº 22.436.942-3.

10.5. Deixar de efetuar o pagamento da remuneração ou do abono de férias ao empregado doméstico, mediante recibo, até 2 (dois) dias antes do início do período de gozo.

Na mesma linha do explicitado no subtópico acima, para a equipe dos Auditores Fiscais do Trabalho responsáveis pelo desenvolvimento da ação fiscal a inspeção na residência da empregadora e também na residência da empregada [REDACTED] declarações ouvidas das duas partes da relação de emprego e também do sobrinho [REDACTED] reduzidas a termo, e a análise dos documentos apresentados pela empregadora levaram à convicção de que na relação de emprego a parte empregadora não cumpria



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

sua obrigação de pagar salário à empregada doméstica, nem qualquer outra verba de natureza salarial, inclusive a remuneração de férias, permitindo que esta trabalhasse em troca de alimentação e moradia, que são na verdade despesas que não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

São pelos menos 27 anos de trabalhos domésticos prestados pela empregada [REDACTED] para os quais não há comprovação de pagamento de qualquer valor pelos serviços prestados, seja salário, férias ou décimo terceiro salário.

Diante do exposto, a não comprovação do pagamento das férias no prazo legal estipulado pelo artigo 145 da CLT à empregada doméstica [REDACTED] longo de pelo menos 27 anos, nem mesmo nos últimos 5 anos a que a empregadora pretendeu demonstrar ter pago com a apresentação dos Termos de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas, dado que a forma não é admitida na legislação trabalhista e o conteúdo neles expresso não é corroborado pelas declarações das partes da relação de emprego nem as da testemunha que os assina, configura infração capitulada no art. 145, caput, da CLT, e desrespeito a direito social constitucional garantido no art. 7º da CRFB/88:

"São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem melhoria de sua condição social: (...)XVII - gozo de férias anuais remuneradas com, pelo menos, um terço a mais do que o salário normal"(...)".

Em que pese tenha declarado a empregada que goza férias todo ano em dezembro, as suas demais declarações permitem concluir que apenas o valor do que acreditava ser a sua aposentadoria lhe chegava às mãos por meio da empregadora, do marido da empregadora ou pelo sobrinho, que mensalmente sacavam o benefício no banco e o entregava à empregada doméstica. Assim, era descumprido durante o tempo que perdurou a relação de trabalho doméstico o prazo legal previsto no artigo 145 da CLT para pagamento das férias anuais, que deve ser anterior ao início de gozo em pelo menos dois.

Ante todo o exposto, houve a lavratura dos autos de infração nº 22.436.984-9.

- 10.6. Deixar de assegurar ao empregado doméstico, durante as férias, a remuneração devida na data da sua concessão, acrescida de 1/3 (um terço).



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

A não comprovação do pagamento de qualquer verba trabalhista de natureza salarial à empregada doméstica [REDACTED] ao longo de pelo menos 27 anos, como as férias anuais e o correspondente terço constitucional, dentre outras, configura infração capitulada no art. 142, caput, da CLT, c/c art. 19 da Lei 150/2015. Por tal razão, se lavrou o auto de infração nº 22.437.047-2.

Frise-se que nem mesmo restou comprovado o pagamento nos últimos 5 anos, dado que a forma de referidos Termos de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas não é admitida na legislação trabalhista e o conteúdo neles expresso não é corroborado pelas declarações das partes da relação de emprego nem da testemunha que os assina.

Em que pese tenha declarado a empregada que goza férias todo ano em dezembro, as suas demais declarações permitem concluir que apenas o valor do que acreditava ser a sua aposentadoria lhe chegava às mãos.

- 10.7. Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário de empregado doméstico até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.

A não comprovação do pagamento de qualquer verba trabalhista de natureza salarial, como o décimo terceiro salário, à empregada doméstica [REDACTED] ao longo de pelo menos 27 anos - nem mesmo nos últimos 5 anos dados os motivos já expostos alhures, configura infração capitulada na Lei nº 4090/1962 e Lei nº 4749/65 c/c art. 19 da Lei Complementar nº 150/2015. Tais instrumentos legais garantem a qualquer empregado doméstico a percepção do 13º salário anual até o dia 20 de dezembro compensada importância que, a título de adiantamento, empregado houver recebido, o que não restou comprovado pelo empregador.

Em que pese tenha declarado a empregada que recebe décimo terceiro salário, as suas demais declarações permitem concluir que apenas o valor do que acreditava ser a sua aposentadoria lhe chegava às mãos, conforme já exaustivamente esclarecido.

Ante o exposto, se lavrou o auto de infração nº 22.437.083-9.

- 10.8. Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado doméstico no mês anterior.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Não houve comprovação do pagamento de qualquer verba trabalhista de natureza salarial, inclusive do adiantamento do décimo terceiro salário, à empregada doméstica [REDACTED] ao longo de pelo menos 27 anos. Os Termos de Quitação Anual de Obrigações Trabalhistas apresentados a tentativa de comprovar a liquidação referente aos últimos 5 anos não obedecem à forma admitida na legislação trabalhista e o conteúdo neles expresso não é corroborado pelas declarações das partes da relação de emprego nem as da testemunha que os assina. Configura-se, destarte, infração capitulada na Lei nº 4090/1962 e Lei nº 4749/65 c/c art. 19 da Lei Complementar nº 150/2015, que garante a qualquer empregado doméstico a percepção do adiantamento do valor devido a título de 13º salário entre os meses fevereiro a novembro de cada ano. O montante deve ser pago de uma só vez metade do salário recebido pelo respectivo empregado no mês anterior.

Ante o exposto, se lavrou o auto de infração nº 22.437.115-1.

10.9. Deixar de remunerar empregado doméstico em dobro pelo trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado.

Para a equipe dos Auditores Fiscais do Trabalho responsável pelo desenvolvimento da ação fiscal a inspeção na residência da empregadora, onde também residia a empregada [REDACTED] as declarações ouvidas das duas partes da relação de emprego e também do sobrinho [REDACTED] reduzidas a termo, e a análise dos documentos apresentados pela empregadora levaram à convicção de que na relação de emprego a parte empregadora não cumpria sua obrigação de pagar salário à empregada doméstica, permitindo que esta trabalhasse em troca de alimentação e moradia, que são na verdade despesas que não têm natureza salarial nem se incorporam à remuneração para quaisquer efeitos.

Em relação aos seus afazeres na casa, as declarações da trabalhadora [REDACTED] convergem, em sentido, com as declarações da empregadora, mas acrescentou a obreira que trabalha de segunda a segunda e nos domingos faz apenas o almoço, caso os patrões estejam na residência.

No caso específico do trabalhador doméstico, a Lei Complementar nº 150/2015 determina pagamento em dobro pelo trabalho prestado aos domingos e feriados.

Pelo conjunto de provas reunidas e já descritas acima, sequer havia pagamento de salário e, igualmente, não restou comprovado o pagamento em dobro do valor devido pelo trabalho prestado aos domingos não compensados. Cumpre salientar que



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

não havia controle da jornada da empregada [REDACTED], outra obrigação definida na citada Lei do Doméstico, o que dificulta até mesmo a apuração do valor devido à empregada em face dos serviços prestados aos domingos sem comprovação de pagamento pela empregadora.

Ante o exposto, se lavrou o auto de infração nº 22.437.707-8.

10.10. Exceder de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais a duração normal do empregado doméstico.

Para a equipe dos Auditores Fiscais do Trabalho responsável pelo desenvolvimento da ação fiscal a inspeção na residência da empregadora, onde também residia a empregada [REDACTED] as declarações ouvidas das duas partes da relação de emprego e também do sobrinho [REDACTED] e outras testemunhas, reduzidas a termo, e a análise dos documentos apresentados pela empregadora levaram à convicção de que na relação de emprego a parte empregadora não cumpria muitas das obrigações dispostas na Lei Complementar nº 150/2015, inclusive a capitulada no art. 2º dessa Lei Complementar.

As atividades domésticas de [REDACTED] lhe tomavam mais que 44 horas semanais, visto que tanto empregadora quanto empregada reconhecem que o laboro se inicia entre 6 e 7 horas e só termina depois das 14 horas diariamente. As declarações de [REDACTED] ex-atendente da loja de conveniência do posto de gasolina, dão conta de que [REDACTED] chegava por volta das seis horas da manhã para comprar pão. Mesmo no domingo havia laboro, mesmo que em menor escala, quando os moradores da casa estavam presentes.

Assim, das declarações de ambas as partes da relação de emprego e de testemunhas se pode reconhecer que a duração de trabalho semanal não era inferior a 48 horas semanais.

Considerando o que declarou a empregadora sobre a idade do filho quando a empregada [REDACTED] iniciou a prestação dos serviços em sua casa, que era de 4 anos e que hoje está com 31 anos (nascido em 02/01/1991), são pelos menos 27 anos de trabalhos domésticos prestados pela empregada [REDACTED]. Ao longo desses anos não houve comprovação do pagamento



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

de salários, férias ou décimo terceiro salário à empregada, conforme ficou demonstrado alhures.

A rotina de trabalho doméstico descrita tanto pela empregadora como pela empregada permite concluir que não havia concessão regular de folga semanal, trabalhando a empregada inclusive aos domingos. Nenhum dos declarantes, inclusive o sobrinho [REDACTED], soube precisar a regularidade com que a [REDACTED] visitava a família em Jardinópolis, mas a empregadora e ele declaram que a frequência poderia se dar a cada 15 dias. A trabalhadora, por sua vez, declara que as visitas à sua família em Jardinópolis ocorrem a cada final de mês e que em dezembro passa as festas de final de ano em Jardinópolis com a família, ficando os demais dias somente na casa onde trabalha.

A ausência de controle de jornada da empregada [REDACTED] pela empregadora impede verificar a regularidade em que eram concedidas as folgas da empregada, mas se pode concluir das declarações prestadas que havia excesso de horas na duração do trabalho semanal, contrariando a determinação da norma do art. 2º da LC 150/2015.

Frente ao exposto, se lavrou o auto de infração nº 22.437.198-3.

10.11. Deixar de conceder ao empregado doméstico um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas ou em feriados.

A rotina de trabalho doméstico descrito tanto pela empregadora como pela empregada permite concluir também que não havia concessão regular de folga semanal, trabalhando a empregada inclusive aos domingos.

Nenhum dos declarantes, inclusive o sobrinho [REDACTED] soube precisara regularidade com que a [REDACTED] visitava a família em Jardinópolis, mas a empregadora e ele declaram que a frequência possa ser a cada 15 dias. A trabalhadora, por sua vez, declara que as visitas à sua família em Jardinópolis ocorrem a cada final de mês e que em dezembro passa as festas de final de ano em Jardinópolis com a família, ficando os demais dias somente na casa onde trabalha.

Não há cumprimento do disposto na LC nº 150/2015 que assim dispõe: "É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo."

A ausência de controle de jornada da empregada [REDACTED] pela empregadora impede verificar a regularidade em que eram concedidas as folgas da empregada, mas



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

se pode concluir das declarações prestadas que não era concedido regularmente o descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas, contrariando a determinação da norma do art. 16 da LC nº 150/2015.

Frente ao exposto, se lavrou o auto de infração nº 22.437.266-1.

10.12. Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado doméstico.

Justifica a lavratura do auto de infração nº 22.437.460-5 o descumprimento por parte da empregadora da obrigação definida no art. 12 da LC 150/2015, trazendo prejuízo à efetividade do exercício de outros direitos pela empregada, bem como dificultando à fiscalização valorar os prejuízos financeiros gerados para a empregada, haja vista a ausência de registros da jornada de fato cumprida.

Assim determina o art. 12: "é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo."

10.13. Deixar de comunicar ao Ministério da Economia a admissão de empregado, no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho.

Conforme já reiteradamente explicitado, desde a inspeção inaugural, para a equipe de fiscalização ficou evidente a relação de emprego doméstico existente entre

Entretanto, em que pese as informações apuradas na auditoria fiscal, especialmente in loco, que revelaram haver um vínculo empregatício que se manteria por quase 30 anos, não havia, até 25/10/2022, qualquer registro de [REDACTED] Madalena no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial.

A Portaria Interministerial nº 822, de 30 de Setembro de 2015, disciplinou que a inscrição do empregador e a entrada única de dados cadastrais e de informações



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

trabalhistas previdenciárias e fiscais no âmbito do Simples Doméstico dar-se-á mediante registro no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial, instituído pelo Decreto nº 8.373, de 11 de dezembro de 2014. Assim, a comprovação do registro do empregado doméstico pelo seu empregador somente se faz com a inserção das informações relativas ao seu contrato de trabalho no eSocial, o que somente ocorreu depois de iniciada a ação fiscal em relação ao vínculo de emprego de [REDACTED] dado o descumprimento por parte da empregadora em garantir direito mínimo da trabalhadora doméstica previsto nos arts. 19 e 32 da LC nº 150/2015, c/c art. 41 da CLT, qual seja o registro da empregada, justificando a lavratura do Auto de Infração nº 22.428.100-3.

A data de admissão inserida no retrocitado auto de infração foi aproximada, tendo sido elegida a partir das declarações espontâneas dadas pelas partes na data da inspeção inicial. Depois de ouvidas empregada e empregadora e reduzidas a termo suas declarações, restou incontroversa a informação de que pelo menos durante os últimos 27 anos houve a prestação de serviços no âmbito doméstico no endereço inspecionado.

O tempo de serviço prestado pela empregada doméstica foi revisto pela Fiscalização do Trabalho a partir de declarações ouvidas das partes da relação de emprego e tomou como base a idade do filho mais novo da empregadora, [REDACTED], que, segundo esta, teria 4 anos quando a empregada iniciou sua prestação laboral. A empregada, por sua vez, declarou que cuidou dos 3 filhos da empregadora [REDACTED] sendo o mais jovem ainda criança a quem ela levava para escola, afirmando não ser ele um bebê. Considerando que a criança à época com 4 anos tem hoje 31 anos (nascido em 02/01/1991), resulta que são pelo menos 27 anos de tempo de serviços prestados por [REDACTED] no ambiente doméstico da empregadora [REDACTED].

Depois de a equipe dos Auditores Fiscais do Trabalho determinar o fim da relação de emprego por ter sido constatadas diversas infrações que caracterizaram o trabalho em condições análogas às de escravo (27/10/2022), nos termos da Instrução Normativa 02, art. 33, do Ministério do Trabalho e Previdência, registrado no Auto de Infração nº 22.436.689-1, a data de admissão da empregada foi novamente alterada pela empregadora no eSocial, em 04/11/2022, passando a constar 15/11/2006, que coincide com o ano em que a empregada passou a receber o Benefício de Prestação Continuada, já mencionado.

Ressalte-se que, ainda em 27/10/2022 fora entregue à empregadora o auto de infração nº 22.428.100-3, lavrado em seu desfavor para relatar a infração de registro de empregado, juntamente com a NOTIFICAÇÃO PARA COMPROVAÇÃO DE REGISTRO DE



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

EMPREGADO (NCRE) NÚMERO: 4-2.428.100-7. A NCRE notificava a empregadora a proceder à apresentação do registro da empregada [REDACTED] no eSocial no prazo de 8 dias, findando esse prazo, portanto, em 04/11/2022. Foi advertida a fazer as correções necessárias no eSocial, visando a registrar a correta data de admissão da empregada.

Contudo, as novas informações sobre o contrato de trabalho de [REDACTED] inseridas pela empregadora [REDACTED] revelam data de admissão 15/11/2006, distante da data constatada pelas autoridades fiscais (02/01/1995). Rememora-se que, embora não se tenha a data precisa de admissão, a própria empregadora declarou que seu filho, hoje com 31 anos, tinha 4 anos à época da contratação, logo não pode ser a data de admissão 15/11/2006, cinco meses depois de iniciado o pagamento do Benefício de Prestação Continuada a [REDACTED], a que ela denominava aposentadoria. Considerar essa data como correta ou próxima da realidade dos fatos seria prejudicar os benefícios e direitos decorrentes do contrato de trabalho mantido entre a empregada e a empregadora ao longo de pelo menos 27 anos.

Não houve, portanto, alterações no eSocial por parte da empregadora no sentido de atender ao conteúdo da NCRE, que exigia a correta formalização do registro com a inserção de informações verdadeiras no eSocial.

Assim, a empregadora não atendeu integralmente ao teor determinante da NOTIFICAÇÃO PARA COMPROVAÇÃO DE REGISTRO DE EMPREGADO NÚMERO: 4-2.428.100-7, expedida quando da lavratura do Auto de Infração nº 22.428.100-3, recebida juntamente com este e na mesma data, relatando este a infração de falta de registro da empregada doméstica e aquela a determinação para apresentar ao eSocial as corretas informações do contrato de trabalho da empregada [REDACTED] formalizando, assim, o registro da empregada conforme previsto no art. 41 da CLT, c/c arts. 19 e 32 da LC nº 150/2015 e Portaria Interministerial nº 822 de 30/09/2015.

Frente ao exposto, se lavrou o auto de infração nº 22.437.858-9.

- 10.14. Deixar de promover o pagamento ao empregado doméstico dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho; e Deixar de pagar ao empregado doméstico dispensado sem justo motivo os salários correspondentes ao aviso prévio.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Depois de a equipe dos Auditores Fiscais do Trabalho determinar o fim da relação de emprego por ter sido constatada ~~diversas~~ ~~infrações~~ que caracterizaram o trabalho em condições análogas às de escravo (27/10/2022), especialmente o não pagamento de salários, nos termos da Instrução Normativa 02, art. 33, do Ministério do Trabalho e Previdência, conforme registrado no Auto de Infração nº 22.436.689-1, foi a empregadora advertida a promover as alterações no eSocial com o escopo de corrigir a data de admissão inicialmente informada no curso da ação fiscal (01/06/2015), e notificada ~~presencialmente~~, efetuar o pagamento dos valores rescisórios à empregada no local e hora definidos na notificação, sob a assistência dos Auditores Fiscais do Trabalho.

A condição de trabalho constatada obriga o empregador a regularizar e rescindir de imediato o contrato de trabalho do empregado, apurando em seguida os mesmos direitos devidos no caso de uma rescisão indireta (art. 33, inc II, da IN MTP nº 02/2021).

Assim, esperava-se que os cálculos das verbas trabalhistas devidas na rescisão [REDACTED] fossem apurados sob essa orientação legal (IN MTP nº 02/2021) e, minimamente, observado o período em que perdurou a relação de emprego no âmbito doméstico.

Sem embargo, aos 07/11/2022 a empregadora ~~encaminhou~~ via email institucional o Termo de Rescisão do Contrato de Trabalho de [REDACTED] com os cálculos das parcelas consideradas por ela devidas.

No que diz respeito ao Aviso Prévio Indenizado, os cálculos não estão em conformidade com a norma da Lei nº 12506/2011, repetida na LC nº 150/2015, art. 23 § 2º, que assim dispõe: "ao aviso prévio previsto neste artigo, devido ao empregado, serão acrescidos 3 (três) dias por ano de serviço prestado para o mesmo empregador, até o máximo de 60 (sessenta) dias, perfazendo um total de até 90 (noventa) dias".

Essa verba trabalhista foi calculada pela empregadora sobre 30 dias e não sobre 90 dias, contrariando o disposto no art. 23, § 2º da LC 150/2015. Como esclarecido alhures, a relação de emprego perdurou por pelo menos 27 anos, segundo declarações convergentes das partes da relação de emprego, justificando que o aviso prévio seja calculado sobre o número de dias igual a 90.

Os fatos apresentados demonstram que não foram calculados corretamente os salários correspondentes ao prazo do aviso prévio, haja vista a empregadora não ter observado o tempo de 27 anos de serviços prestados por [REDACTED], resultando em um prazo de aviso prévio de 90 dias, mais benéfico à empregada. A



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

empregadora, contudo, adotou um prazo menor, de 30 dias apenas. Frente a tais ilegalidades, se lavrou o auto de infração nº 22.438.036-2.

Ocorre que, adicionalmente, que o valor registrado no TRCT como base de cálculo dessa parcela foi de um salário mínimo nacional (R\$1.212,00), desconsiderando as normas previstas no instrumento coletivo da categoria dos empregados domésticos do estado de São Paulo (R\$1.872,34) para o empregado que dorme na residência onde trabalha, como era o caso de [REDACTED]. A não observância desse prazo de 90 dias traz prejuízo ao cálculo rescisório, pois é projetado para cálculo das férias e décimo terceiro sobre o aviso prévio.

O saldo de salário informado no TRCT não foi calculado sobre o piso salarial dessa categoria de trabalhador (doméstico), que é atualmente R\$1.872,34 para o que dorme na residência onde se presta o serviço.

Da mesma forma, férias e décimo terceiro foram calculados tomando como base o salário-mínimo nacional e não o piso da categoria. Também a média das horas extraordinárias geradas em razão do trabalho aos domingos e da extrapolação da duração normal do trabalho semanal não foram consideradas no cálculo das férias e 13º salário, inclusive no prazo do aviso prévio projetado.

Saliente-se que o valor devido na rescisão a título de FGTS restou calculado erroneamente, já que a base de cálculo surgiu incorreta, conforme já exposto.

Os fatos apresentados demonstram que não foram calculados corretamente os valores das parcelas devidas na rescisão do contrato de trabalho.

Consequentemente, apenas foi repassado a ela, pessoa analfabeta, sem a assistência dos Auditores Fiscais do Trabalho responsáveis pela ação fiscal, valor bastante inferior ao que seria apurado se tivesse sido observado o período laboral de 27 anos, o piso salarial da categoria do trabalhador (R\$1872,34), o prazo do aviso prévio indenizado garantido no artigo 23 da Lei Complementar 150/2015.

Considera-se descumprido o artigo 477, § 6º da CLT, c/c art. 19 LC 150/2015, dado que não foi pago no prazo de 10 dias contados do fim do contrato de trabalho o correto e integral valor das parcelas rescisórias devidas à empregada, razão pela qual foi lavrado o auto de infração nº 22.438.034-6.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

10.15. Deixar de pagar ao empregado doméstico dispensado sem justo motivo os salários correspondentes ao prazo do aviso prévio indenizado, incluídas as horas extraordinárias habituais.

No curso da ação fiscal, as declarações ouvidas das partes da relação de trabalho e testemunhas informam que havia trabalho aos domingos, que o trabalho semanal tinha duração superior a 44 horas, bem como que não eram concedidas regularmente as folgas semanais. ~~Infração tratada exaustivamente nos autos de infração nº 22.437.198-3, nº 22.437.266-1 e nº 22.437.707-8.~~

A empregadora não comprovou o pagamento de qualquer salário à empregada ao longo da relação de trabalho nem o pagamento de qualquer outra verba de natureza salarial.

Portanto, justifica o auto de infração nº 22.438.064-8 o fato de não terem sido inseridas no cálculo do aviso prévio indenizado as horas extras habituais laboradas pela empregada doméstica nos últimos 12 meses, calculando essa verba apenas sobre o salário mínimo nacional (R\$1.212,00) e sequer sobre o piso da categoria dos empregados domésticos do estado de São Paulo (R\$1.872,34 para os que dormem no trabalho) e ainda sem considerar o prazo do aviso prévio de 90 dias, haja vista o período de 27 anos trabalhados pela empregada doméstica.

10.16. Não pagar ao empregado doméstico multa em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido em decorrência do descumprimento do prazo legal de pagamento das verbas rescisórias.

Os salários correspondentes ao prazo do aviso prévio não foram calculados corretamente no TRCT apresentado, haja vista a empregadora não ter observado o tempo de 27 anos de serviços prestados por [REDACTED] que resultaria em um prazo de aviso prévio de 90 dias, mais benéfico à empregada. A empregadora adotou um prazo menor, de 30 dias apenas.

[REDACTED] incorreu também na infração capitulada no art. 23, § 5º da LC nº 150/2015, pois deixou de pagar à empregada doméstica dispensada sem justo motivo os salários correspondentes ao prazo do aviso prévio indenizado incluídas as horas extraordinárias habituais. O art. 487 § 5º da CLT prescreve que o valor das horas extraordinárias habituais integra o aviso prévio indenizado. No curso da ação



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

fiscal, as declarações ouvidas das partes e testemunhas da relação de trabalho informam que havia trabalho aos domingos, que o trabalho semanal tinha duração superior a 44 horas e que não eram concedidas regularmente as folgas semanais, infrações tratadas exaustivamente nos autos de infração nº 22.437.198-3, nº 22.437.266-4 e nº 22.437.707-8.

A empregadora não comprovou o pagamento de qualquer salário à empregada ao longo da relação de trabalho nem o pagamento de qualquer outra verba de natureza salarial, irregularidade tratada no auto de infração nº 22.436.942-3.

Assim, o pagamento apresentado juntamente com o Termo de Rescisão do contrato de Trabalho de [REDACTED] não contempla o valor a ela devido, pois estão incorretas as bases de cálculo do saldo de salário, das férias, do décimo terceiro salário do aviso prévio indenizado, tendo estas sido calculadas sobre o salário mínimo nacional e não sobre o piso salarial da categoria do empregado doméstico do estado. Ainda, o prazo do aviso indenizado considerado pela empregadora nos cálculos do TRCT não foi de 90 dias, deixando de observar o período da relação de emprego, que foi de pelo menos 27 anos. Em consequência disso, ficou incorreto o valor do próprio aviso prévio, bem como das férias e décimo terceiro calculados sobre o prazo projetado do aviso indenizado nos termos da Lei nº 12506/2011.

Em que pese tenha a empregadora, sem a assistência da Auditoria Fiscal do Trabalho, efetuado em 05/11/2022 o depósito do valor líquido expresso no TRCT apresentado, o valor não representa o de fato devido, dada a inobservância dos dispositivos legais retrocitados e dos instrumentos coletivos da categoria do trabalhador doméstico, conforme já esclarecido. A implicação legal, por imposição do art. 477, § 8º da CLT c/c art. 19 da LC nº 150/2015 é que resta devida a multa em valor equivalente ao salário da empregada [REDACTED] por descumprimento do prazo legal de pagamento integral das verbas rescisórias devidas. Justifica-se, portanto, a lavratura do auto de infração nº 22.438.069-9.

10.17. Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS, relativo a empregado doméstico.

Para efeito de levantamento de débito de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço - FGTS, ficou comprovado que nunca houve recolhimentos de FGTS em nome da empregada [REDACTED].



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Dado que a empregadora não apresentou nenhum comprovante de pagamento de salários, apesar de afirmar pagar-lhe um salário-mínimo mensalmente, efetuou-se a recomposição da folha de pagamento devida à trabalhadora, utilizando-se o valor do piso salarial definido nas Convenções Coletivas celebradas entre o SEDCAR - Sindicato dos Empregadores Domésticos de Campinas e Região e diversos Sindicatos de Trabalhadores Domésticos. Foi considerado o salário normativo de empregados domésticos que residem no local de trabalho para o período de 10/2015 a 10/2022. Foi ainda arbitrado o pagamento do 13º salário nos meses de Novembro e Dezembro de cada ano e as verbas rescisórias (Aviso Prévio Indenizado de 90 dias e 13º Salário sobre Aviso Prévio Indenizado) já que o empregador não efetuou o pagamento da integralidade das verbas rescisórias no prazo legal. A empregada foi afastada do trabalho em 27/10/2022, conforme o Termo de Notificação 27102022/01.

Por fim, foram realizadas consultas aos sistemas informatizados da Caixa Econômica Federal através do aplicativo "Pesquisa Caixa" (compilação 102 de 26/05/2022) para obtenção das guias pagas pela empresa e os depósitos de FGTS mensal e rescisório feitos nas contas dos empregados e recolhimentos de Contribuição Social Rescisória. Não foram encontrados depósitos na conta vinculada da empregada.

Assim, trataram-se os dados através do aplicativo SisFGTS versão 2.99.21 de 07/10/2022, que apresentou indício de débito de FGTS mensal e rescisório. Tratados os dados e exportados os mesmos para o sistema NOTIFICAÇÕES DE DÉBITO DO FGTS Versão 102, confirmou-se a insuficiência de depósitos do FGTS mensal no valor de R\$ 13.418,67, conforme NDFC nº 202.548.562, lavrada em 08/11/2022.

Ante todo o exposto, houve a lavratura dos autos de infração nº 22.436.895-8 e 22.436.904-1 (este último referente às competências 11/2019 a 03/2020).

11. Da imprescritibilidade dos créditos trabalhistas em relação laboral na qual se reconhece a submissão do trabalhador a condições análogas às de escravo

A presente ação fiscal se desenvolveu sob a premissa da impossibilidade de se aplicar a prescrição trabalhista ao trabalhador resgatado como vítima de trabalho escravo.

Pede-se vênua para transcrever o voto do Exmo. Sr. [REDACTED]
[REDACTED] no julgamento do RO [REDACTED] resume, com
brilhantismo, o raciocínio jurídico ora esposado:



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

"A exemplo do que defende a autora, minha posição, quanto à prescrição do trabalho análogo à condição de escravo, é mesmo pela imprescritibilidade da situação. A fundamentação para isso, nos casos em geral, não é complexa. Parto do entendimento de que a liberdade do ser humano é um bem imprescindível/fundamental, ligado à própria condição de humanidade deste último. Nesse diapasão, permito-me transcrever parte do voto do Juiz Federal Saulo Casali Bahia, nos autos do processo HABEAS CORPUS CRIMINAL (307) n. 1023279-03.2018.4.01.0000, onde houve considerável desenvolvimento do tema, com abordagem que me parece resumir, de forma bastante feliz, o caminho que leva à conclusão pela imprescritibilidade do trabalho análogo à escravidão. Vejamos: "Sobre o tema, cabe aduzir que a proibição de escravidão é prevista na Convenção Americana de Direitos Humanos (CADH), adotada pelo Brasil desde 1992, e esta regra não pode ser suspensa nem mesmo em caso de guerra, de perigo público, ou de outra emergência que ameace a independência ou segurança do Estado Parte (art. 27). O Brasil se comprometeu a combater este ilícito, como se vê também na Convenção OIT n. 105 (Convenção Relativa a Abolição do Trabalho Forçado), adotada em 25 de junho de 1957, e que teve entrada em vigor em 17 de janeiro de 1959, sendo que o Estado brasileiro ratificou a Convenção em 18 de junho de 1965. A partir do primeiro tratado universal sobre a eliminação da escravidão (Convenção sobre a Escravatura, adotada em Genebra, em 25 de setembro de 1926), vários tratados internacionais têm reiterado a proibição da escravidão, a qual é considerada uma norma imperativa do Direito Internacional (jus cogens), e implica obrigações erga omnes de acordo com a Corte Internacional de Justiça. É inegável o status jurídico internacional da proibição da escravidão. Além disso, tanto o Brasil como a maioria dos estados da região são parte da Convenção sobre a Escravatura de 1926 e da Convenção Suplementar sobre a Abolição da Escravatura de 1956." "Nos casos de escravidão, a prescrição da ação penal é inadmissível e inaplicável, pois esta não se aplica quando se trata de violações muito graves aos direitos humanos, nos termos do Direito Internacional. A jurisprudência constante e uniforme da Corte Internacional de Justiça e da CIDH, como referido pelo MPF, assim o estabeleceu (vide Caso Albán Cornejo y otros. Vs. Ecuador. Mérito, Reparações e Custas. Sentença de 22 de novembro de 2007. Série C No. 171. Par. 111. Ver também, CIDH. Relatório da CIDH, par. 221). Na sentença contra o Brasil, assim se manifestou a CIDH: (...) 412. A Corte já indicou que a prescrição em matéria penal determina a extinção da pretensão punitiva em virtude do transcurso do tempo e, geralmente, limita o poder punitivo do Estado para perseguir a conduta ilícita e sancionar seus autores. Esta é uma garantia que deve ser devidamente observada pelo julgador para todo acusado de um delito. Sem prejuízo do anterior, a prescrição da ação penal é inadmissível quando assim o dispõe o Direito Internacional. Neste caso, a escravidão é considerada um delito de Direito Internacional, cuja proibição tem status



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

de jus cogens (par. 249 supra). Além disso, a Corte indicou que não é admissível a invocação de figuras processuais como a prescrição para evadir a obrigação de investigar e punir estes delitos. Para que o Estado satisfaça o dever de garantir adequadamente diversos direitos protegidos na Convenção, entre eles o direito de acesso à justiça, é necessário que cumpra seu dever de investigar, julgar e, se for o caso, punir estes fatos e reparar os danos causados. Para alcançar esse fim, o Estado deve observar o devido processo e garantir, entre outros, o princípio de prazo razoável, os recursos efetivos e o cumprimento da sentença. 413. A Corte já estabeleceu que: i) a escravidão e suas formas análogas constituem um delito de Direito Internacional, ii) cuja proibição pelo Direito Internacional é uma norma de jus cogens (par. 249 supra). Portanto, a Corte considera que a prescrição dos delitos de submissão à condição de escravo e suas formas análogas é incompatível com a obrigação do Estado brasileiro de adaptar sua normativa interna de acordo aos padrões internacionais. No presente caso a aplicação da prescrição constituiu um obstáculo para a investigação dos fatos, para a determinação e punição dos responsáveis e para a reparação das vítimas, apesar do caráter de delito de Direito Internacional que os fatos denunciados representavam." "Por seu turno, a norma invocada para fundamentar a ocorrência da prescrição é de índole legal (DL 2.848/40, Código Penal - art. 109, III), e desde o julgamento do RE 466.343/SP pelo Supremo Tribunal Federal (j. 03.12.2008 - vide também, julgado na mesma data, o RE 349.703/RS), as normas internacionais sobre direitos humanos possuem, no caso de não observância do rito previsto no par. 3o do art. 5o da CF (hipótese que conferiria status constitucional à norma), a hierarquia supralegal. O julgamento se referiu aos tratados internacionais, normas de natureza obrigatória, mas o raciocínio deve ser empregado em relação aos princípios gerais de direito internacional e aos costumes internacionais, quando ostentem a mesma natureza cogente (jus cogens).

Desta forma, no caso de violação a normas internacionais relativas a direitos humanos, as normas prescricionais, por serem, no caso, de índole infraconstitucional e legal, não podem merecer qualquer aplicação por parte do operador jurídico brasileiro. Reconhecer a ocorrência da prescrição significaria afastar normas internacionais já internalizadas e vigentes no ordenamento brasileiro, possuidoras de hierarquia superior, o que não pode ocorrer." "Tal entendimento, adotado pelo STF, já resultou na edição da Súmula Vinculante 25, no sentido de que "é ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade de depósito", sendo o precedente representativo explícito no sentido de que: (...) diante do inequívoco caráter especial dos tratados internacionais que cuidam da proteção dos direitos humanos, não é difícil entender que a sua internalização no ordenamento jurídico, por meio do procedimento de ratificação previsto na CF88, tem o condão de paralisar a eficácia jurídica de toda e qualquer



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

disciplina normativa infraconstitucional com ela conflitante. Nesse sentido, é possível concluir que, diante da supremacia da CF/88 sobre os atos normativos internacionais, a previsão constitucional da prisão civil do depositário infiel (art. 5º, LXVII) não foi revogada (...), mas deixou de ter aplicabilidade diante do efeito paralisante desses tratados em relação à legislação infraconstitucional que disciplina a matéria (...). Tendo em vista o caráter supralegal desses diplomas normativos internacionais, a legislação infraconstitucional posterior que com eles seja conflitante também tem sua eficácia paralisada. (...) Enfim, desde a adesão do Brasil, no ano de 1992, ao PIDCP (art. 11) e à CADH - Pacto de São José da Costa Rica (art. 7º, 7), não há base legal para aplicação da parte final do art. 5º, LXVII, da CF/1988, ou seja, para a prisão civil do depositário infiel. (RE 466.343, voto do rel. min. Cezar Peluso, P, j. 3-12-2008, DJE 104 de 5-6-2009, Tema 60.) A matéria em julgamento neste habeas corpus envolve a temática da inadmissibilidade da prisão civil do depositário infiel no ordenamento jurídico brasileiro no período posterior ao ingresso do Pacto de São José da Costa Rica no direito nacional.

2. Há o caráter especial do PIDCP (art. 11) e da CADH - Pacto de São José da Costa Rica (art. 7º, 7), ratificados, sem reserva, pelo Brasil, no ano de 1992. A esses diplomas internacionais sobre direitos humanos é reservado o lugar específico no ordenamento jurídico, estando abaixo da CF/1988, porém acima da legislação interna. O status normativo supralegal dos tratados internacionais de direitos humanos subscritos pelo Brasil torna inaplicável a legislação infraconstitucional com ele conflitante, seja ela anterior ou posterior ao ato de ratificação.

3. Na atualidade a única hipótese de prisão civil, no Direito brasileiro, é a do devedor de alimentos. O art. 5º, § 2º, da Carta Magna expressamente estabeleceu que os direitos e garantias expressos no caput do mesmo dispositivo não excluem outros decorrentes do regime dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte. O Pacto de São José da Costa Rica, entendido como um tratado internacional em matéria de direitos humanos, expressamente, só admite, no seu bojo, a possibilidade de prisão civil do devedor de alimentos e, conseqüentemente, não admite mais a possibilidade de prisão civil do depositário infiel.

4. Habeas corpus concedido. (HC 95.967, rel. min. Ellen Gracie, 2ª T, j. 11-11-2008, DJE 227 de 28-11-2008.). "A supralegalidade vem sendo reafirmada em sede de controle concentrado oponível erga omnes também através do instrumento de ações diretas de inconstitucionalidade: Esse caráter supralegal do tratado devidamente ratificado e internalizado na ordem jurídica brasileira - porém não submetido ao processo legislativo estipulado pelo art. 5º, § 3º, da CF/1988 - foi reafirmado pela edição da Súmula Vinculante 25, segundo a qual "é ilícita a prisão civil de depositário infiel, qualquer que seja a modalidade do depósito". Tal verbete sumular consolidou o entendimento deste Tribunal de que o art. 7º, item 7, da CADH teria ingressado no sistema jurídico nacional com status supralegal, inferior à CF/1988, mas



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

superior à legislação interna, a qual não mais produziria qualquer efeito naquilo que conflitasse com a sua disposição de vedar a prisão civil do depositário infiel. Tratados e convenções internacionais com conteúdo de direitos humanos, uma vez ratificados e internalizados, ao mesmo passo em que criam diretamente direitos para os indivíduos, operam a supressão de efeitos de outros atos estatais infraconstitucionais que se contrapõem à sua plena efetivação. (ADI 5.240, voto do rel. min. Luiz Fux, P, j. 20-8-2015, DJE 18 de 1º-2-2016.). "Não há como se acolher o argumento de que a Constituição limitou os casos de imprescritibilidade aos crimes que indicou (racismo - art. 5º, XLII, e de atuação de grupos armados contra a ordem constitucional e o Estado Democrático - art. 5º, XLIV), pois tanto há a abertura constitucional para outras normas de direitos fundamentais oriundas da esfera internacional (art. 5º, § 2º: Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte) - caso da imprescritibilidade dos crimes contra direitos humanos, quanto não deve haver a interpretação de que a imprescritibilidade prejudique direitos fundamentais e deva ser interpretada restritivamente, na medida em que a mesma é neutra em relação aos direitos individuais (já que a inoccorrência da prescrição tanto limita direitos fundamentais quanto os assegura, ao garantir a prevenção e a repressão a delitos)." "Por isto mesmo, no Recurso Extraordinário 460.971/RS, o STF já decidiu expressamente que "a Constituição Federal se limita, no art. 5º, XLII e XLIV, a excluir os crimes que enumera da incidência material das regras de prescrição, sem proibir, em tese, que a legislação ordinária criasse outras hipóteses". E, no caso, tem-se a criação da imprescritibilidade por normas de hierarquia supralegal, e sem qualquer ofensa à Constituição Federal." "Dispositivo. Por todo o exposto, ausente a possibilidade de acolhimento das teses de incompetência da CIDH para o julgamento do feito; de violação ao contraditório, à ampla defesa e à presunção de inocência; bem como de ocorrência da prescrição dos delitos investigados, denego a ordem. É o voto." Portanto, como visto acima, a Convenção Americana de Direitos Humanos (que no artigo 6º proíbe, expressamente, o trabalho escravo, sem admitir exceções em nenhuma circunstância, mesmo em casos de guerras e perigos públicos) é texto supra legal, hierarquicamente acima da CLT e demais textos trabalhistas, de sorte que a prescrição prevista no artigo 11 do diploma consolidado não a atinge. Da mesma forma, o artigo 7º da Constituição Federal trata dos direitos do trabalhador e não do escravo (ou do equiparado a ele), razão pela qual, da mesma forma, a prescrição do referido texto maior não se aplica a casos como o dos autos. Destarte, face à importância internacional da proibição do trabalho escravo, relacionado ao bem jurídico da liberdade, essencial ao ser humano, considero que não há prescrição prevista para tal tipo jurídico no universo do direito do



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

trabalho e afastou a declaração em sentido contrário, constante da brilhante sentença proferida pela origem”

Inauguramos o tópico com a transcrição da decisão porque traz a luz ao debate. Ninguém que está numa situação análoga à escravidão tem condições de buscar a tutela jurídica de seus direitos. Não há um sujeito de direito que “dorme”, mas sim um sujeito de direito impossibilitado de buscar em juízo o direito violado.

Nesse sentido, há também precedente do TRT 3, in verbis:

“PRESCRIÇÃO QUINQUENAL VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO APÓS RESGATE DE TRABALHADOR EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO - NÃO INCIDÊNCIA DE PRESCRIÇÃO PARCIAL - Nas hipóteses em que há alegação de trabalho escravo, anteriormente ao resgate dos trabalhadores, não há cogitar de incidência da prescrição, mesmo a parcial, uma vez que o trabalhador é submetido a estado de sujeição, que compromete qualquer manifestação de vontade e impossibilita o exercício do direito de ação, bem como a busca da tutela judicial. Nesse sentido, a prescrição prevista no art. 7º, XXIX, da Constituição Federal, não se aplica à hipótese sub judice, em que os direitos à dignidade, à liberdade, à saúde e à segurança do trabalhador foram cerceados e limitados de forma a inviabilizar o acesso ao Poder Judiciário. Aplica-se ao caso, por analogia, a parte final da OJ 375 da SDI-1/TST, no sentido de que a suspensão do contrato de trabalho, em virtude da percepção de auxílio-doença ou aposentadoria por invalidez, não implica a interrupção ou suspensão do prazo prescricional, salvo quando demonstrada a absoluta impossibilidade de a parte ter acesso ao Poder Judiciário.” (TRT-3 - RO: 00114697920175030053 0011469-79.2017.5.03.0053, Relator: Maria Cecília Alves Pinto, Primeira Turma)

As formas contemporâneas de escravidão são violações de direitos humanos, muito mais do que direitos trabalhistas, assim sendo são regidas pelo Direito Internacional, sendo inaplicável, portanto, o instituto da prescrição.

Nessa mesma linha, o já referido caso *Trabalhadores da Fazenda Brasil Verde vs. Brasil*, julgado em 20.10.2016 pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, deixa clara a violação ao direito internacional nos casos de escravidão contemporânea, notadamente naqueles fundados na desigualdade estrutural causada pela pobreza:

“335. De outra parte, a Corte estabeleceu que o artigo 1.1 da Convenção é uma norma de caráter geral, cujo conteúdo se estende a todas as disposições do tratado, e dispõe sobre a obrigação dos Estados Parte de respeitarem e garantirem o pleno e livre exercício dos direitos e liberdades ali reconhecidos “sem discriminação alguma”. Isto é,



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

qualquer que seja a origem ou a forma assumida, qualquer tratamento que possa ser considerado discriminatório em relação ao exercício de um direito garantido na Convenção será, per se, incompatível com a mesma. O descumprimento da obrigação geral de respeitar e garantir os direitos humanos por parte do Estado, através de qualquer tratamento discriminatório, gera sua responsabilidade internacional. Por esta razão existe um vínculo indissolúvel entre a obrigação de respeitar e garantir os direitos humanos e o princípio de igualdade e não discriminação. A este respeito, a Corte destaca que diferentemente de outros tratados de direitos humanos, a “posição econômica” da pessoa é uma das causas de discriminação proibidas pelo artigo 1.1 da Convenção Americana. (...)

338. A Corte considera que o Estado incorre em responsabilidade internacional nos casos em que, existindo discriminação estrutural, não adota medidas específicas com respeito à situação particular de vitimização na qual se concretiza a vulnerabilidade sobre um círculo de pessoas individualizadas. A própria vitimização destas pessoas demonstra a sua particular vulnerabilidade, o que demanda uma ação de proteção também particular, em relação à qual houve omissão no caso das pessoas aliciadas para trabalharem na Fazenda Brasil Verde.(...)

340. A partir da prova disponível nos autos, adverte-se quanto à existência de uma situação baseada na posição econômica das vítimas resgatadas em 15 de março de 2000, a qual caracterizou um tratamento discriminatório. De acordo com vários relatórios da OIT e do Ministério do Trabalho do Brasil, “a situação de miséria do obreiro é o que o leva espontaneamente à aceitação das condições de trabalho propostas”, toda vez que “quanto piores as condições de vida, mais dispostos estarão os trabalhadores a correrem os riscos do trabalho longe de casa. A pobreza, nesse sentido, é o principal fator da escravidão contemporânea no Brasil, por aumentar a vulnerabilidade de significativa parcela da população, tornando-a presa fácil dos aliciadores para o trabalho escravo”.

Dessa forma, promoveu-se à apuração dos valores devidos historicamente, mediante a recomposição de toda a folha de pagamentos devidos à empregada [REDACTED] desde sua admissão. Computaram-se salários, férias, terço constitucional de férias, décimo terceiro salário e seu adiantamento (acrescidos aos meses de novembro e dezembro de cada ano, exceto em 2022, quando foram somados à competência de rescisão). Os valores levaram em consideração o salário-mínimo nacional dos anos de 1995 a 1996; o salário-mínimo do Estado de São Paulo entre os anos de 2007 e 2014; e, por fim, o valor previsto na Convenção Coletiva da categoria de domésticos do ano de 2015 em diante.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

Foram ainda arbitrados valores devidos à título de horas extraordinárias a partir de 04/2013 (Emenda Constitucional nº 72/2013), no quantitativo de uma média de 4 (quatro) horas extras, dado haver-se concluído que a carga horária semanal não seria inferior a 48 (quarenta e oito) horas. Levantaram-se ainda importâncias monetárias referentes à dobra pelas horas laboradas no domingo, à média de 2 (duas) horas por 2 (dois) domingos semanais, desde 06/2015 (Lei Complementar nº 150/2015).

A planilha anexada ao presente relatório apresenta valores históricos, não atualizados monetariamente, a fim de dar dimensão ao prejuízo experimentado pela trabalhadora em face do locupletamento da empregadora.

12. Dos Autos de Infração lavrados:

1) nº 224380141 Ementa: 0018414 Deixar de anotar a CTPS do empregado doméstico, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral. (Art. 9º da Lei Complementar 150, de 2015.)

2) nº 224371983 Ementa: 0018511 Exceder de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais a duração normal do empregado doméstico. (Art. 2º da Lei Complementar 150, de 2015.)

3) nº 224374605 Ementa: 0018635 Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado doméstico. (Art. 12 da Lei Complementar 150, de 2015.)

4) nº 224370472 Ementa: 0018732 Deixar de assegurar ao empregado doméstico, durante as férias, a remuneração devida na data da sua concessão, acrescida de 1/3 (um terço). (Art. 142, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)

5) nº 224369846 Ementa: 0018740 Deixar de efetuar o pagamento da remuneração ou do abono de férias ao empregado doméstico, mediante recibo, até 2 (dois) dias antes do início do período de gozo. (Art. 145, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)

6) nº 224369423 Ementa: 0019046 Deixar de efetuar, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado doméstico. (Art. 35, caput, da Lei Complementar 150, de 2015.)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

7) nº 224377078 Ementa: 0019054 Deixar de remunerar empregado doméstico em dobro pelo trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado. (Art. 2º, § 8º da Lei Complementar 150, de 2015.)

8) nº 224280881 Ementa: 0019224 Deixar de prestar ao AFT os esclarecimentos necessários ~~at~~ desempenho de suas atribuições legais referentes ~~ao~~ empregado doméstico. (Art. 630, § 3º, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)

9) nº 224368958 Ementa: 0019232 Deixar de depositar mensalmente percentual referente ao FGTS, relativo a empregado doméstico. (Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990, c/c art. 35, caput, da Lei Complementar 150, de 2015.)

10) nº 22437266 Ementa: 0019321 Deixar de conceder ao empregado doméstico um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas ou em feriados. (Art. 16 da Lei Complementar 150, de 2015.)

11) nº 224370839 Ementa: 0019380 Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário de empregado doméstico até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal. (Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 1º, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965 c/c o art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)

12) nº 224371151 Ementa: 0019399 Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado doméstico no mês anterior. (Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 2º, caput, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965 c/c o art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)

13) nº 224366891 Ementa: 0019470 Manter empregado doméstico trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo. (Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º C da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990 c/c art. 19 da Lei Complementar 150/2015.)

14) nº 224281003 Ementa: 0019550 Admitir ou manter empregado doméstico sem o respectivo registro eletrônico no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial. (Arts. 19 e 32 da Lei Complementar 150, de 2015, c/c Portaria Interministerial 822, de 30 de Setembro de 2015, c/c art. 41 caput da CLT.)



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

15) nº 22436904 Ementa: 0020915 Deixar de depositar mensalmente percentual referente ao FGTS. (Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.)

16) nº 224378589 Ementa: 0021849 Deixar de comunicar ao Ministério da Economia a admissão de empregado no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro do empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor-Fiscal do Trabalho. (Art. 24 da Lei nº 7.998, de 11/01/1990, combinado com art. 18 inciso II da Portaria nº 671 de 08/11/21 do Ministério do Trabalho e Previdência.)

17) nº 224380346 Ementa: 0019186 Deixar de promover o pagamento ao empregado doméstico dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho. (Art. 477, §6º da Consolidação das Leis do Trabalho com redação conferida pela Lei 13.467/17 c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)

18) nº 224380362 Ementa: 0019526 Deixar de pagar ao empregado doméstico dispensado sem justo motivo os salários correspondentes ao prazo do aviso prévio (Arts. 23, §3º, e 19 da Lei Complementar nº 150/2015.)

19) nº 224380648 Ementa: 0019518 Deixar de pagar ao empregado doméstico dispensado sem justo motivo os salários correspondentes ao prazo do aviso prévio indenizado, incluídas as horas extraordinárias habituais. (Arts. 23, §5º, e 19 da Lei Complementar 150/2015.)

20) nº 224380699 Ementa: 0019160 Não pagar ao empregado doméstico multa em valor equivalente ao seu salário, devidamente corrigido em decorrência do descumprimento do prazo legal de pagamento das verbas rescisórias. (Art. 477, § 8º, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)

Registre-se, por fim, a emissão da NOTIFICAÇÃO DE DÉBITO DO FUNDO DE GARANTIA E DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL - NDFC nº 202.548.562.

13. Do Resgate da Trabalhadora e dos Encaminhamentos

Em 27/10/2022, depois de ouvidas as declarações da empregadora [REDAZIDO] e da empregada [REDAZIDO] e colhidos depoimentos de testemunhas, a equipe de Auditores Fiscais do Trabalho que conduziram a ação fiscal, juntamente com o Procurador do Trabalho, firmaram a convicção de que no ambiente doméstico inspecionado em 24/10/2022 estava ocorrendo trabalho em condições análogas às de escravo, sendo a vítima identificada como [REDAZIDO].



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

nascida em 05/06/1940 em [REDAZIDA]
portadora da Carteira de Identidade [REDAZIDA]

A empregada resgatada trabalhava em troca de casa e alimentação, configurando retenção total dos salários ao longo dos cerca de 30 anos de serviços prestados como doméstica. Constatou-se, ainda, a trabalhadora era mantida trabalhando sob a promessa de aquisição de uma casa cujo montante acumulado para esse fim estaria sob a administração da empregadora, que não logrou comprovar tal intuito. Outros indicadores do trabalho análogo ao de escravo foram informados ao longo do presente Relatório de Fiscalização.

A trabalhadora doméstica foi resgata pela equipe de fiscalização e afastada da casa onde residia e trabalhava, tendo optado por ser abrigada por tempo indefinido na residência de membro da família, seu irmão [REDAZIDA] na cidade de Jardinópolis. Foi-lhe dada a opção de ser alojada em abrigo disponibilizado pela Assistência Social do Município de Ribeirão Preto, tendo a trabalhadora preferido ficar junto da sua família em Jardinópolis/SP. O sobrinho [REDAZIDA] inscrito no CPF [REDAZIDA] portador da Carteira de Identidade [REDAZIDA] possuidor do telefone de nº [REDAZIDA] residente na [REDAZIDA] Jardinópolis/SP, a conduziu para o endereço escolhido, qual seja [REDAZIDA]
[REDAZIDA]

À empregadora, [REDAZIDA] foi entregue na mesma data de 27/10/2022, a Notificação para adotar as providências previstas no art. 33 da IN 02 MTP de 02/11/2021, entre elas a imediata cessação das atividades do trabalhador e o pagamento das verbas rescisórias e créditos trabalhistas devidos a [REDAZIDA] marcado para o dia 07/11/2022, às 10h00, sob assistência da Fiscalização do Trabalho.

Paralelamente, visando dar os encaminhamentos necessários para garantir a efetividade do Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo previsto na Portaria 3.484, de 6 de outubro de 2021, expedida pelo Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, a Fiscalização do Trabalho disponibilizou relatório preliminar, bem como os autos de infração referentes à ausência de registro e embarço à fiscalização (únicos lavrados até 27/10/2022), a fim de que fosse dada ciência à Defensoria Pública da União sobre o referido resgate, para que esta promovesse a imediata judicialização das demandas não solucionadas administrativamente. Cumpre reportar que a empregada resgatada possui 82 anos de idade e recebe desde 2006 o Benefício de Prestação Continuada – BPC, previsto na Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, que é a garantia de um salário mínimo por mês ao idoso com idade igual ou



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

superior a 65 anos ou à pessoa com deficiência de qualquer idade. Saliente-se que o valor desse benefício era administrado, pelo menos parcialmente, pela empregadora. Como foi exigido da empregadora a regularização do vínculo de emprego desde a admissão (havendo sido parcialmente atendida a solicitação) é possível que a empregadora tenha deixado de receber esse benefício tão logo o INSS tome conhecimento da existência do vínculo empregatício que já perdura por cerca de 30 anos. Daí a urgência em a Defensoria Pública adotar as medidas administrativas ou judiciais no sentido de garantir a manutenção do benefício LOAS até que seja substituído pela aposentadoria devida à idosa, a que tem direito em face do vínculo de emprego comprovado pela Auditoria Fiscal do Trabalho, ou a imediata substituição do benefício LOAS pela aposentadoria.

Visando, igualmente, à efetividade do Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo previsto na referida Portaria, fez-se necessária a comunicação do resgate e fornecimento da localização atual da resgatada para a Secretaria Municipal de Assistência Social - SEMAS de Ribeirão Preto, órgão de assistência social do município onde ocorreu o resgate e que já iniciou atendimento a [REDACTED] na data do 27/10/2022, bem como à Secretaria da Assistência Social do município de origem da resgatada, Jardinópolis/SP, onde se encontra residindo desde a noite de quinta-feira, dia 27/10/2022, junto de sua família. Ainda, segundo orientação da Coordenadora da SEMAS de Ribeirão Preto, Sra. [REDACTED], a comunicação do resgate foi também dirigida à Secretaria da Saúde de Jardinópolis, haja vista a informação levantada no curso da ação fiscal de que a trabalhadora fazia uso de bebidas alcoólicas em excesso quando não está no trabalho. Espera-se que os órgãos assistenciais dos dois municípios, onde ocorreu o resgate e onde reside atualmente a resgatada, façam as articulações necessárias para que a trabalhadora receba toda a assistência à saúde física e psicológica, devolvendo-lhe por completo a dignidade.

Reforça-se que o Fluxo Nacional de Atendimento às Vítimas de Trabalho Escravo tem como objetivo promover atendimento especializado e sistematizado às vítimas de trabalho escravo por meio da atuação integrada e organizada de sua rede de proteção, composta, entre outros, pelos órgãos já citados (DPU, Assistência Social), aos quais cabe atuação imediata nessa fase pós-resgate, dada a idade avançada da vítima de trabalho análogo a escravo, a vulnerabilidade social e econômica em que se encontra a resgatada, a fragilidade da sua saúde, por se tratar de trabalhador que já sofreu cirurgia de retirada de parte do fígado e faz ingestão excessiva de bebida alcoólica, conforme relatado por membro da família.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO E PREVIDÊNCIA
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM RIBEIRÃO PRETO

14. Da Conclusão

Diante dos graves fatos relatados e, especialmente, da recalcitrância da empregadora [REDACTED] a qual, até a presente data, não comprovou a quitação das verbas trabalhistas e rescisórias em valor sequer próximo ao efetivamente devido à trabalhadora [REDACTED] propomos o encaminhamento do presente ao Ministério Público do Trabalho, à Defensoria Pública da União, à Polícia Federal e ao Ministério Público Federal para as providências que julgarem necessárias.

Ademais, propomos o encaminhamento imediato do presente relatório à Divisão de Fiscalização para Erradicação do Trabalho em Condições Análogas às de Escravo – DETRAE/CGFIT/SIT/STRAB/MTP.

Ribeirão Preto/SP, 09 de novembro de 2022.

[REDACTED]

[REDACTED]