



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

[REDACTED] CPF nº [REDACTED]
[REDACTED] CPF nº [REDACTED]
[REDACTED], CPF nº [REDACTED]
[REDACTED] CPF nº [REDACTED]



PERÍODO DE FISCALIZAÇÃO
24/04/2023 a 04/12/2023

LOCAL

[REDACTED]

ATIVIDADE: Serviços domésticos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

SUMÁRIO

1. EQUIPE	4
2. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR	4
3. IDENTIFICAÇÃO DA EMPREGADA DOMÉSTICA RESGATADA	5
4. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO	5
5. DA AÇÃO FISCAL	6
5.1. DAS PROVIDÊNCIAS PRELIMINARES	6
5.2. DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL	7
5.3. DA FAMÍLIA EMPREGADORA	28
6. BREVE HISTÓRICO DA PRESTAÇÃO LABORAL DE CLEUZA À FAMÍLIA [REDACTED]	33
7. DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOMÉSTICO	38
7.1. DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS ESPECIAIS REFERENTES AO EMPREGO	
DOMÉSTICO	40
7.1.1. Da atividade não lucrativa	40
7.1.2. Da prestação laboral a pessoa ou família	41
7.1.3. Do âmbito residencial da prestação laboral	43
7.1.4. Da continuidade	44
7.1.5. Do trabalho realizado por pessoa física com idade superior a 18 anos	45
7.2. DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS GERAIS	46
7.2.1. Da pessoalidade nos serviços prestados	46
7.2.2. Da subordinação	47
7.2.3. Da onerosidade	48
7.2.4. Da data de início do vínculo empregatício	50
8. DO DIAGNÓSTICO TÉCNICO DAS HIPÓTESES DE CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO	
ANÁLOGO AO DE ESCRAVO	50
8.1. DA JORNADA EXAUSTIVA	51
8.1.1. Da extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês, dentro do período analisado	52
8.1.2. Da supressão não eventual do descanso semanal remunerado.....	58
8.1.3. Da supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas	59
8.1.4. Da supressão do gozo de férias	61
8.1.5. Da existência de trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental	62



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

8.1.6. Da extrapolação não eventual da jornada em atividades penosas	67
8.1.7. Da comprovação da ocorrência da hipótese de caracterização do trabalho análogo ao de escravo na modalidade "jornada exaustiva"	68
8.2. DO TRABALHO FORÇADO	69
8.2.1. Da arrematação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento	69
8.2.2. Da manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho	73
8.2.3. Da retenção parcial ou total do salário	74
<i>8.2.3.1. Da remuneração média mensal paga à empregada doméstica</i>	<i>79</i>
<i>8.2.3.2. Da remuneração média mensal devida em face da legislação vigente</i>	<i>78</i>
<i>8.2.3.3. Da duração normal do trabalho</i>	<i>79</i>
<i>8.2.3.4. Das horas extras diurnas</i>	<i>80</i>
<i>8.2.3.5. Do reflexo das horas extras diurnas nos dias destinados ao repouso</i>	<i>80</i>
<i>8.2.3.6. Das horas extras noturnas</i>	<i>80</i>
<i>8.2.3.7. Do reflexo das horas extras diurnas nos dias destinados ao repouso</i>	<i>81</i>
<i>8.2.3.8. Do trabalho em dias destinados ao repouso</i>	<i>81</i>
<i>8.2.3.9. Das horas de intervalo interjornada não concedido</i>	<i>83</i>
<i>8.2.3.10. Do cálculo do salário integral devido mensalmente</i>	<i>84</i>
<i>8.2.3.11. Conclusão</i>	<i>85</i>
8.2.4. Da comprovação inequívoca da hipótese de caracterização do trabalho análogo ao de escravo "Trabalho Forçado"	85
8.3. DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO	85
8.3.1. Da agressão física e moral no contexto da relação de trabalho	86
8.3.2. Do alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, higiene e conforto	87
8.3.3. Da presença de outros elementos hábeis a caracterizar trabalho em condição análoga à de escravo	89
8.4. DAS CONCLUSÕES ACERCA DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO	92
9. DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS NA AÇÃO FISCAL	95
10. DOS AUTOS DE INFRAÇÃO E NDFC LAVRADOS	95
11. CONCLUSÃO	98



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

1 EQUIPE

Ministério do Trabalho e Emprego

[REDACTED] Auditora-Fiscal do Trabalho – CIF [REDACTED]
[REDACTED] – Auditora-Fiscal do Trabalho – CIF [REDACTED]
[REDACTED] Auditora-Fiscal do Trabalho – CIF [REDACTED]
[REDACTED] – Agente Administrativo MPT

Ministério Público do Trabalho

[REDACTED] – Procurador do Trabalho
[REDACTED] – Agente de Polícia do MPU

Polícia Militar (22º Batalhão da PMMG)

Tenente [REDACTED]
Sargento [REDACTED]
Sargento [REDACTED]

2 IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

[REDACTED]
CPF nº [REDACTED]

[REDACTED]
CPF nº [REDACTED]

[REDACTED]
CPF nº [REDACTED]

[REDACTED]
CPF nº [REDACTED]

CNAE:

9700-5/00 – Serviços Domésticos

Endereço:

Rua Mantena, 70, apto 101, bairro Sion
Belo Horizonte/MG
CEP 31310-660



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

3 IDENTIFICAÇÃO DA EMPREGADA DOMÉSTICA RESGATADA

[REDACTED]

CPF: [REDACTED]

4 DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Trabalhadores alcançados	02
Registrados durante ação fiscal	01
Encontrados em condição análoga à de escravo	01
Resgatados	01
Mulheres registradas durante a ação fiscal	01
Mulheres resgatadas	01
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Estrangeiros resgatados	00
Nacionalidade dos estrangeiros resgatados	00
Indígenas resgatados	00
Etnia dos indígenas resgatados	00
Trabalhadores transexuais resgatados	00
Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado	01
CTPS emitidas	00
Valor bruto das rescisões	00
Valor líquido das verbas rescisórias recebido	00
FGTS/CS mensal e rescisório recolhido no curso da ação fiscal	00
FGTS/CS mensal notificado	R\$38.342,28
Valor dano moral individual	00
Valor dano moral coletivo	00
Nº de Autos de Infração lavrados	20



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Tráfico de pessoas	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Termos de apreensão de documentos	00

5 DA AÇÃO FISCAL

Trata-se de fiscalização desenvolvida na modalidade mista, conforme § 3º do art. 30 do Decreto 4552/2002, iniciada em 24 de abril de 2023 e em curso até a presente data. Em cumprimento à ordem de serviço emitida com o objetivo de verificar as condições de trabalho de uma empregada doméstica e a suposta ocorrência de trabalho análogo ao de escravo, foi realizada ação fiscal na residência situada na rua Mantena, nº 70, apto 101, Edifício Leonardo, bairro Sion, Belo Horizonte/ MG. A fiscalização foi realizada em operação conjunta pela Inspeção do Trabalho, Ministério Público do Trabalho e Polícia Militar de Minas Gerais. No curso da ação fiscal o Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST municipal de Belo Horizonte) foi acionado pela Inspeção do Trabalho e auxiliou os procedimentos da fiscalização.

5.1 DAS PROVIDÊNCIAS PRELIMINARES

A Inspeção do Trabalho iniciou o planejamento da ação fiscal acionando outros órgãos públicos para participarem da operação, conforme apregoa a Portaria nº 3.484 de 06 de outubro de 2021.

Por se tratar de fiscalização de trabalho doméstico, em que é necessária a entrada na residência do empregador para se proceder a inspeção, o Ministério Público do Trabalho ingressou com ação judicial pleiteando a concessão de alvará judicial para realizar a inspeção *in loco* com objetivo de fiscalizar a suposta ocorrência de trabalho doméstico em condições análogas à escravidão.

Em 18/04/2023, a 28ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte, no bojo da TutCautAnt 0010308-56.2023.5.03.0107, deferiu a medida cautela de urgência, ordenando a expedição de alvará judicial, autorizando o ingresso das autoridades (Ministério Público do Trabalho e Auditores Fiscais do Trabalho, acompanhados de força policial), na residência localizada no endereço acima citado.

Diante da urgência e do pronunciamento judicial respaldando a entrada dos órgãos estatais



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

para a inspeção domiciliar, deu continuidade ao planejamento do operativo de fiscalização entre a Inspeção do Trabalho e as instituições parceiras.

Na etapa de planejamento da ação fiscal, a Inspeção do Trabalho acionou a Secretaria de Assistência Social do município de Belo Horizonte solicitando vaga para atendimento assistencial e acolhimento em abrigo de longa permanência em caso de resgate de trabalhadora em condições análogas a de escravo. O município de Belo Horizonte reservou vaga em acolhimento público para a trabalhadora, em caso de resgate, bem como assumiu o compromisso de prestar assistência a ela, conforme apregoa os termos assumidos na Portaria nº 3.484 de 06 de outubro de 2021.

5.2 DA DESCRIÇÃO MINUCIOSA DA AÇÃO FISCAL

Na manhã do dia 24 (vinte e quatro) de abril de 2023, a equipe responsável pela inspeção se deslocou até a residência localizada na rua Mantena, 70, apto 101, Edifício Leonardo, Sion, Belo Horizonte/MG, portando cópia da autorização judicial – embora não tenha sido necessário apresentá-la. Após a chegada ao local da inspeção os policiais militares se posicionaram à frente do prédio. Na presença das forças de segurança pública e do representante do Ministério Público, uma das Auditoras Fiscais do Trabalho interfonou no apartamento nº101 e foi atendida por [REDACTED] (CPF [REDACTED]), que se identificou como empregada doméstica da casa. A Auditora-Fiscal do Trabalho se identificou à trabalhadora, que a partir de agora será nomeada apenas como [REDACTED], informou sobre a ação fiscal em curso e solicitou o ingresso de toda a equipe fiscal à residência para a realização da fiscalização. [REDACTED] se direcionou ao portão de entrada do prédio e, após consultar uma de suas empregadoras, [REDACTED] franqueou o acesso de todos os agentes públicos no apartamento a ser inspecionado.

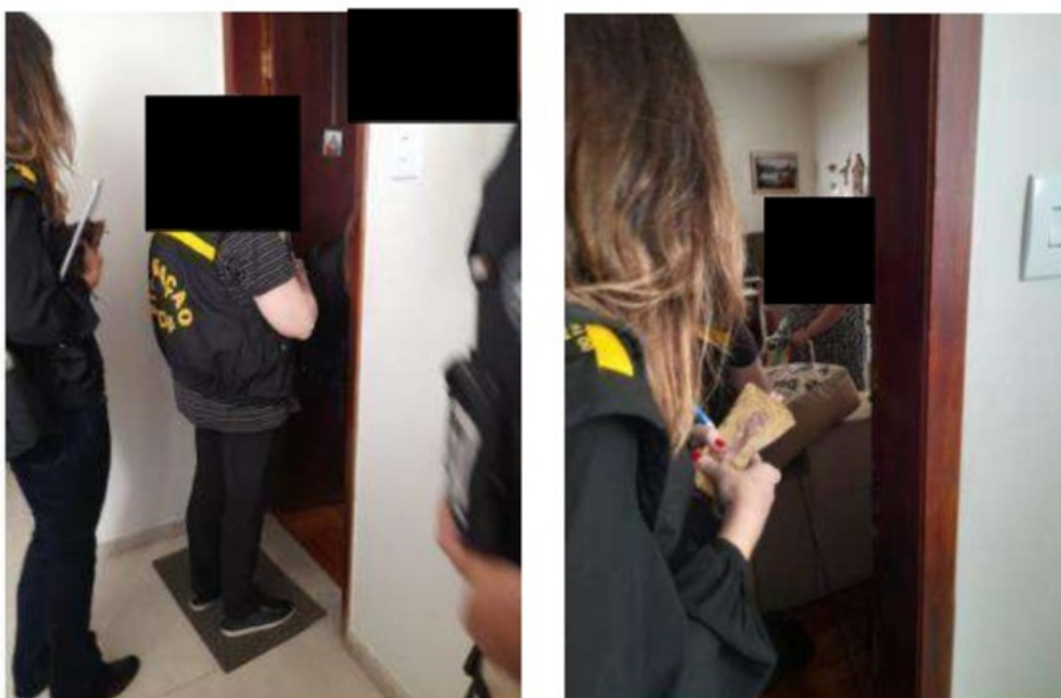
Vide fotos a seguir



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS



Fotos da entrada da equipe fiscal



Fotos da entrada da equipe fiscal



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Quando a equipe de fiscalização chegou ao apartamento, estavam presentes na residência, além de [REDACTED] as irmãs [REDACTED], CPF nº [REDACTED] anos, e [REDACTED], CPF [REDACTED] 61 anos - apontadas como "patroas" de [REDACTED]

A equipe fiscal, desde seu primeiro contato na residência, flagrou [REDACTED] exercendo a função de cuidadora de [REDACTED] e prestando assistência a [REDACTED] uma vez que o outro empregado doméstico da família [REDACTED] que auxilia a Sra. [REDACTED] de segunda a sexta-feira, se encontrava em gozo de férias.

Importante destacar que ambas as irmãs, doravante identificadas apenas como [REDACTED] e [REDACTED] padecem da enfermidade denominada ataxia espinocerebelar, moléstia hereditária, degenerativa e progressivamente incapacitante.

[REDACTED] encontra-se em estágio avançado da doença, perdeu sua mobilidade completa e, há alguns anos, está acamada. Praticamente todos os cuidados oferecidos à [REDACTED] ocorrem em seu leito, desde a sua higiene básica até mesmo atendimentos de fisioterapia, terapia ocupacional e consultas médicas. Para um banho completo, [REDACTED] a carrega no colo até o banheiro sendo muitas vezes agredida pela enferma com mordidas. [REDACTED] não perdeu completamente a lucidez e já tentou atentar contra a própria vida. Mostra-se, em grande parte do tempo, irritadiça e bate na grade do leito continuamente para que a cuidadora permaneça ao seu lado, fato constatado pela equipe fiscal, posto que, durante a oitiva de [REDACTED] o procedimento teve que ser várias vezes interrompido para que a empregada atendesse às demandas da enferma. [REDACTED] depende de cuidados específicos e permanentes de terceiros, por praticamente 24 (vinte e quatro) horas e, apesar de lhe ser ministrada medicação para dormir, acorda durante a noite demandando assistência de sua cuidadora.

Segundo informações, [REDACTED] também foi diagnosticada com ataxia espinocerebelar. A doença, todavia, ainda não está em estágio tão avançado quanto no caso [REDACTED] [REDACTED] apresenta grave deficiência auditiva, mobilidade reduzida (desloca-se com apoio) e irritabilidade constante, mostrando-se agressiva em algumas situações (inclusive durante sua oitiva realizada pela equipe fiscal).

Considerando as condições de saúde de [REDACTED] e [REDACTED] e diante da constatação de que contavam com o apoio de uma outra irmã, a equipe fiscal fez contato por telefone com [REDACTED] curadora de [REDACTED] e solicitou que ela comparecesse à residência de suas irmãs para acompanhar toda a fiscalização e prestar os esclarecimentos necessários. [REDACTED] como será identificada daqui por diante, foi apontada por [REDACTED] como sendo uma de suas empregadoras, já que era quem dava ordens de trabalho e realizava os



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

pagamentos de salário para a trabalhadora.

Enquanto aguardavam a chegada de [REDACTED] as Auditoras-Fiscais do Trabalho e o Procurador conversaram com [REDACTED] a fim de entenderem sua dinâmica de trabalho e de vida, além de sua trajetória até chegar trabalhar nos cuidados com [REDACTED]. [REDACTED] também auxiliou nas conversas com [REDACTED] dada a dificuldade de compreensão dela em virtude da surdez.

Em seguida procedeu-se à inspeção no domicílio e, posteriormente, colhidos os depoimentos de [REDACTED] e de [REDACTED]



Oitiva da empregada doméstica [REDACTED] Inspeção *in loco*



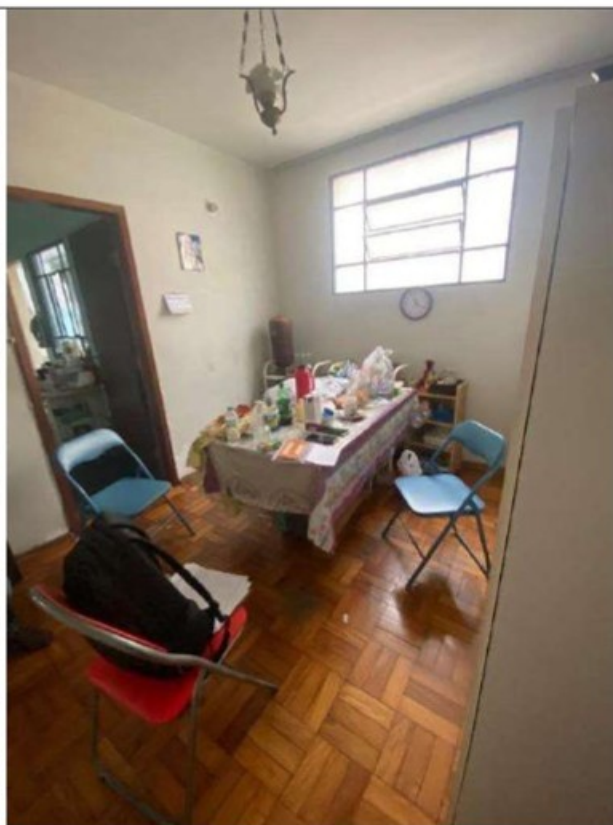
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Durante a inspeção inaugural, procedeu-se à vistoria na residência, local de moradia e trabalho de [REDACTED] tendo sido realizados registros fotográficos (vide acervo fotográfico). Verificou-se que a residência das irmãs, [REDACTED] e [REDACTED], era composta por uma sala, cozinha, copa, três dormitórios, um banheiro social e quarto de empregada (que fora convertido em despensa). [REDACTED] ocupava um dos quartos da casa. À trabalhadora doméstica, [REDACTED] era disponibilizado um quarto. Nele havia uma cama de solteiro, guarda-roupa embutido, varal para secar roupas de [REDACTED] e eram armazenados muitos entulhos, tais como, galões de água vazios, caixinhas de leite vazias, rolos de papel higiênico, caixas de papelão, entre outros.

ACERVO FOTOGRAFICO



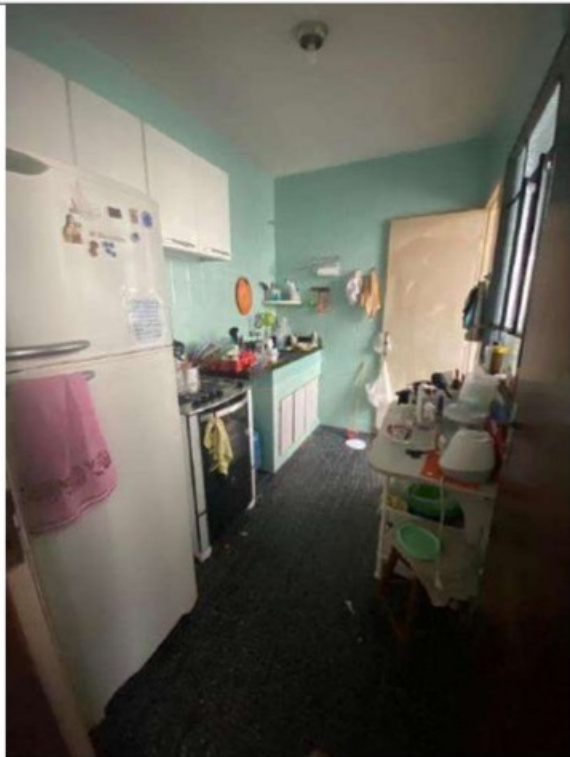
Fachada do Edifício Leonardo - Rua Mantena,70



Copa - Sala de Jantar - Apto 101 - Ed. Leonardo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS



Cozinha



DCE - Utilizada Como Despensa



Área de Serviço



Banheiro de Serviço



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS



Quarto 1



Quarto 2 (Quarto Empregada)



Quarto 2 (Cama empregada)



Quarto 2 - Resíduos Acumulados



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS



Quarto 3 (camas [REDACTED] e [REDACTED])



Banheiro Social

[REDACTED] chegou à residência onde moram suas irmãs, [REDACTED] e [REDACTED] acompanhada por advogado, dr. [REDACTED] (OABMG [REDACTED]). Na presença deste, as declarações de [REDACTED] foram reduzidas a termo.

.....

..

Vide foto a seguir



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS



Oitiva da empregadora [REDACTED]

Dando sequência à apuração dos fatos, a Inspeção do Trabalho expediu Notificação para Apresentação de Documentos (NAD nº 25042023/01) a serem exibidos na Sede do Ministério do Trabalho no dia 28 de abril de 2023. Nessa ocasião foram solicitados os documentos sujeitos à inspeção do trabalho, tais como: comprovantes de pagamento de salários, registros de ponto, comprovantes de comunicação, concessão e pagamento de férias, comprovantes de pagamento de salário, termo de curatela de [REDACTED] a comprovação do registro da empregada doméstica no eSocial com admissão a partir de 01/02/2007 e os comprovantes de recolhimentos previdenciários relativos ao período contratual.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Na oportunidade, a equipe explicou novamente à [REDACTED] e [REDACTED] que se tratava de uma fiscalização para verificação do cumprimento das leis trabalhistas que regem o trabalho doméstico e que, no caso, restaram evidentes graves violações aos direitos trabalhistas. Diante do avanço do horário, a equipe encerrou os trabalhos daquele dia e informou que retornaria no dia seguinte para continuidade da ação.

Antes de saírem da residência, a Auditoria-Fiscal do Trabalho fez contato com o CEREST – Centro de Referência em Saúde do Trabalhador – do município de Belo Horizonte e solicitou um atendimento de urgência para a trabalhadora [REDACTED]. Após contextualizar a equipe referência do CEREST acerca do caso, foi agendado um atendimento para o dia seguinte. A equipe, então, informou à [REDACTED] sobre a necessidade de passar por uma avaliação por profissionais da área de saúde e acordou com a trabalhadora que a buscaria e a levaria ao CEREST.

Na manhã do dia 25 (vinte e cinco) de abril de 2023, a equipe se deslocou ao apartamento da rua Mantena, nº 70, a fim de encaminhar a trabalhadora doméstica à consulta no CEREST municipal, considerando seu estado de visível adoecimento físico e psíquico.

A trabalhadora doméstica apresentou resistência a se deslocar para ser submetida a consulta médica. Alegou que não gostava de médicos, sendo necessário um trabalho de convencimento por parte da equipe de fiscalização para que lograsse êxito em conduzi-la ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador (CEREST), localizado à Rua Rio Grande do Norte, 1179, Funcionários, Belo Horizonte/MG.

No CEREST, [REDACTED] passou por uma avaliação por equipe multidisciplinar (composta por médico, enfermeira e assistente social). O médico que a atendeu realizou exame físico, avaliando mais detidamente suas feridas e condições mentais. Informado acerca da rotina e condições de trabalho de [REDACTED] o médico discorreu sobre as questões psiquiátricas que acometiam a trabalhadora. Aventou a falta de cuidados básicos com a própria saúde e a necessidade de se afastar para se tratar. Concluída a avaliação clínica, [REDACTED] foi afastada do trabalho por 15 (quinze) dias em decorrência de doença relacionada ao trabalho.

..

Vide imagem a seguir



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

PREFEITURA MUNICIPAL DE BELO HORIZONTE

ATESTADO MÉDICO / ODONTOLÓGICO

IDENTIFICAÇÃO DO PACIENTE

IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR

IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADO

☐ NÃO APRESENTA SINTOMAS CLÍNICOS DE RETINA PIGMENTADA VIOLETA OU SINTOMAS DE DOENÇA SISTÊMICA - MÚLTIPLOS SINTOMAS DE ORIGEM DIFERENCIADA SEM VÍCIO DE CONFORMAÇÃO FÍSICA, EUTIMIA E ENTENDIMENTO SOBRE O DEVER DO CIDADÃO E DO TRABALHADOR. ESTE ATESTADO NÃO É VÁLIDO COMO EXAME MÉDICO OBRIGATORIO, SEU FINEZADO PARA FINE DA LEI Nº 10.741 DE 2003 E DA LEI Nº 10.741 DE 2003 E DA LEI Nº 10.741 DE 2003.

DIAGNÓSTICO **PERMANÊNCIA** **EFETUADO** **DO** **TRABALHO**

DO DOENÇA **DE** **15** **DIAS** **A PARTIR DE** **25/04/2023**

☐ DEVIDA **HAUSTAR** **DO** **TRABALHO** **NO** **PERÍODO** **DE**

CONFORME O DISPOSTO NO INCISO VII, P. CAPÍTULO E TÍTULO II DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988 (LICENÇA - MATERNIDADE)

OBSERVAÇÃO:

ESTE ATESTADO É VÁLIDO PARA FINALIDADES PREVISTAS NO DECRETO Nº 06.011/99 DA REGULAMENTAÇÃO DA PREVIDÊNCIA SOCIAL NA RESOLUÇÃO CFM 1256/00 E NA LEI Nº 5.508 DE 24/06/1968 QUE RETIZA O EXERCÍCIO DA ODONTOLOGIA NO BRASIL, ALTERADA NA LEI Nº 12.741 DE 2003.

ESTE ATESTADO PERDERÁ O VALOR EM CASO DE RASURA

UNIDADE DE SAÚDE **Centro de Referência e Apoio** **do Trabalhador do** **Unidade de Saúde**

DATA **25/04/2023** **SINASSO DO MÉDICO - CRM/000**



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Impõe-se relatar as condições físicas e mentais em que a trabalhadora foi encontrada. A equipe fiscal constatou, de imediato, que [REDACTED] estava com várias feridas nos membros superiores e inferiores (pés, joelhos, cotovelos e mãos), indicativo de uma psoríase crônica. Além disso, ela aparentava uma exaustão extrema, apresentando olheiras profundas. Apresentava comportamento ansioso e queixava-se de esgotamento físico e mental ligado ao estresse que vivenciava no trabalho, além de demonstrar estar em sofrimento mental. Aparentava também negligência nos cuidados pessoais.

No período da tarde, [REDACTED] foi conduzida à residência das empregadoras e lá a equipe fiscal as comunicou acerca da decisão médica de afastamento de [REDACTED] de suas atividades laborais. De pronto, [REDACTED] questionou, irritou-se e disse que precisava trabalhar, que não tinha “forças” para dar banho em [REDACTED] e que [REDACTED] não poderia ficar sem trabalhar. Após a equipe de fiscalização explicar que não se tratava de uma decisão dela própria, [REDACTED] concordou com o afastamento, mas perguntou se [REDACTED] – mesmo afastada – poderia comparecer à residência diariamente para dar os banhos em [REDACTED]. As autoridades ali presentes informaram que não poderia, já que ela estava afastada do trabalho e “dar banho” significa trabalhar. Esse fato demonstrou mais uma vez a dependência da família em relação aos trabalhos realizados por [REDACTED].

Em seguida, [REDACTED] foi levada para sua casa localizada na rua Itapetinga, Vila Inestan, Belo Horizonte/MG, acompanhada por uma parte da equipe de inspeção, enquanto outra parte colheu o depoimento de [REDACTED] vizinha e síndica do Edifício Leonardo, onde [REDACTED] presta serviços como doméstica.

Insta mencionar que a Inspeção do Trabalho, de pronto, identificou todos os elementos caracterizadores do vínculo empregatício doméstico, quais sejam, serviço prestado por pessoa física, pessoalidade, não eventualidade, subordinação e onerosidade. O vínculo de emprego em momento algum foi contestado pelas empregadoras. Contudo, a trabalhadora laborava na informalidade, ou seja, não havia registro da empregada em livros, fichas ou sistema eletrônico competente. Constatou-se que não havia qualquer informação relativa aos contratos de trabalho de [REDACTED] no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – e-Social. Essa irregularidade trabalhista foi devidamente narrada no auto de infração nº 22.640.865-5, lavrado na presente ação fiscal.

No dia 28/04/2023, data fixada na Notificação para Apresentação de Documentos, compareceram na Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em MG as empregadoras [REDACTED] e [REDACTED] acompanhadas de seu advogado, dr. [REDACTED].



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

██████████ OAB/MG nº ██████████. Entretanto, não foram apresentados os documentos requeridos sob a justificativa apresentada pelo advogado constituído pelas empregadoras de que se tratava de documentos inexistentes. Foi apresentado, nessa data, o termo de interdição de ██████████ nomeando como curadora sua irmã, ██████████ (documento anexo). O patrono das empregadoras solicitou prorrogação do prazo para apresentação de documentos, o qual foi concedido pela Auditoria-Fiscal do Trabalho.

Na mesma data, a Inspeção do Trabalho colheu o depoimento de ██████████ que exerce a função de motorista de ██████████ além de desempenhar outras atividades na residência inspecionada.

Em 04/05/2023, a empregada prestou esclarecimentos complementares à Auditoria-Fiscal do Trabalho, desta feita fora de seu ambiente de trabalho, nas dependências da Superintendência Regional do Trabalho em Minas Gerais.



Oitiva Complementar da Trabalhadora Resgatada - 04/05/2023 – SRT-MG



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Importante ressaltar que ao longo da ação fiscal, foram ainda colhidos depoimentos de várias outras pessoas que a equipe fiscal identificou como tendo conhecimento da dinâmica familiar e das condições de trabalho de [REDACTED] estando aptas, portanto, a colaborar na elucidação da natureza da relação de emprego encontrada.

Na mesma data, [REDACTED], faxineira da residência onde [REDACTED] trabalha, prestou seu depoimento perante a equipe de inspeção. As novas declarações foram reduzidas a termo.

Na data de 08/05/2023, foi colhido o depoimento de [REDACTED], que laborou como cuidadora de [REDACTED] na residência localizada na [REDACTED] durante o período de 2010 a 2018.

Em 10/05/2023, [REDACTED] foi acompanhada pela equipe encarregada da inspeção mais uma vez até o CEREST, onde passou por atendimento realizado por psicóloga, e posteriormente, por atendimento médico.

Em razão da gravidade do estado de saúde de [REDACTED], o afastamento inicial de 15 dias foi prorrogado ao final do prazo de vigência por mais 60 dias. Como foi constatado que o adoecimento da trabalhadora era decorrente das condições de trabalho a que fora submetida, posteriormente foi emitida, por médico do trabalho, a CAT- Comunicação de Acidente de Trabalho à Previdência Social, tendo sido apontada a ocorrência de Transtorno Mental relacionado ao Trabalho (Ansiedade Generalizada). (Cópia da CAT segue anexa a este auto).

.....
..

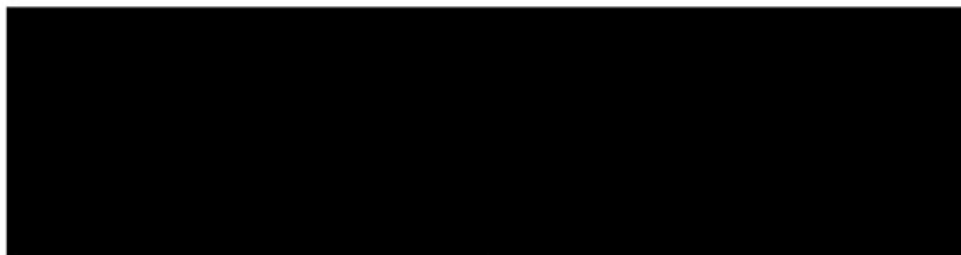
Vide imagens a seguir



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS



ATESTADO MÉDICO





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

MUNICÍPIO DE BELO HORIZONTE

Página 1 de 1

MVPEP - Sistema de Prontuário Eletrônico

Emitido por:

PR0297324

Relatório de Evolução

Em: 10/05/2023 11:34

EVOLUÇÃO SAÚDE DO TRABALHADOR

Atendimento: 2664633

Leito:

Admissão: 10/05/2023 09:59

Convênio: SUS - AMBULATORIO

Plano: PLANO UNICO

EVOLUÇÃO: 4162823 (FECHADO)

Prestador(a) Responsável:

Data de Referência:

10/05/2023

CRP 13863 / PSICÓLOGA

Data/Hora de Documento:

10/05/2023 10:02

Paciente se apresenta com humor deprimido, chora durante o atendimento, também com sintomas de ansiedade. Relata esgotamento no trabalho e diversas situações em que sofreu violação de direitos. Encaminho para médico do trabalho para avaliação de condição de trabalho e necessidade de novo afastamento. Entendo que a trabalhadora não está em condição física, nem psíquica, de retomar às atividades; há necessidade de um afastamento maior, para que consiga ir trabalhando afastamento real e concreto da situação de trabalho atual. HD: 600-0-0000



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

No dia 12/05/2023 a empregada foi mais uma vez acompanhada até o serviço médico do CEREST a fim de ser submetida a consulta com psicóloga. Considerando que antes da consulta [REDACTED] não respondia às mensagens e telefonemas efetuados pela equipe de fiscalização, seu filho [REDACTED] foi contactado a fim de esclarecer se a trabalhadora doméstica estaria disponível e disposta a comparecer ao CEREST.

Na data de 16/05/2023, por videoconferência por meio da plataforma Teams, foi colhido o depoimento de [REDACTED] Terapeuta Ocupacional que prestou atendimento residencial à [REDACTED] por indicação do plano de saúde FUNDAFENG, no período de 2018 até 2021.

Em 17/05/2023, na sede da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego em Minas Gerais, a equipe fiscal ouviu o filho de [REDACTED], [REDACTED]. Em sequência e em atendimento à prorrogação concedida à Notificação para Apresentação de Documentos, o advogado que representa as empregadoras – dr. [REDACTED], OAB/MG nº 122.487 – compareceu à SRTE/MG, todavia, não apresentou qualquer documentação. Ao contrário, declarou que as empregadoras não haviam regularizado a situação do registro de [REDACTED] e [REDACTED] e demais direitos trabalhistas suprimidos. Diante desse fato, foi expedida nova Notificação para Apresentação de Documentos (NAD 25042023/02) fixando o prazo até o dia 23/05/2023 para que fosse apresentado o comprovante de registro de [REDACTED] bem como de [REDACTED] também identificado como empregador doméstico prestando serviços informalmente.

No dia 18/05/2023, a trabalhadora foi mais uma vez acompanhada por uma Auditora-Fiscal do Trabalho à consulta psicológica promovida pela equipe do CEREST.

Em 19/05/2023 foi realizada reunião juntamente com equipe do CEREST para definição das estratégias a serem adotadas no que concerne aos tratamentos de saúde a serem disponibilizados à [REDACTED]

Dos fatos incontroversos apurados nos depoimentos, cruzados entre si, e da inspeção empreendida no local de moradia e trabalho da empregada doméstica, restou evidenciado o núcleo familiar empregador mantinha a trabalhadora [REDACTED] laborando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, sendo submetida à condição análoga à de escravo, tendo em vista a jornada exaustiva, as condições degradantes de trabalho e de moradia e o trabalho forçado a que estava sujeita, conforme capitulado no artigo 149 do Código Penal (Decreto-Lei 2.848/1940). O reconhecimento da existência de trabalho em condições análogas às de escravo foi realizado pela Inspeção do



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Trabalho mediante diagnóstico técnico, em consonância com o disposto nos artigos 19 a 25 da Instrução Normativa do Ministério do Trabalho e Previdência nº 02 de 08 de novembro de 2021, analisando-se, para tal, os indicadores previstos no Anexo II da citada Instrução Normativa. Tais indicadores foram apontados e serão minuciosamente descritos no auto de infração lavrado sob o nº 22.580.283-0.

No dia 01/06/2023, foi realizada audiência administrativa com uma das empregadoras, sra. [REDACTED] (naquele ato representada pelo seu advogado, dr. [REDACTED] [REDACTED] (OAB/MG [REDACTED]) e Ministério Público do Trabalho. A Auditora-Fiscal [REDACTED] participou da audiência, realizada virtualmente, pela plataforma Teams. Foi explicado ao advogado da empregada a gravidade do caso em apreço. Foram apresentadas as planilhas de cálculos de valores devidos à trabalhadora [REDACTED]. O Ministério Público do Trabalho se comprometeu a agendar nova audiência administrativa, com a maior brevidade para tentativa de acordo, tendo sido assegurado pela empregadora presente o compromisso pelo pagamento de salários à empregada doméstica até a data da nova audiência.

No dia 06/06/2023, [REDACTED] compareceu ao CEREST para consulta com psicóloga e assistente social. Desta vez, a trabalhadora se deslocou sozinha ao Centro de Referência em Saúde do Trabalhador.

Considerando o término do prazo estabelecido no atestado médico concedido à [REDACTED] e diante da constatação de existência de submissão de trabalhadora doméstica a condições análogas à de escravo, em cumprimento ao dever legal, na data de 10/07/2023, as Auditoras-Fiscais do Trabalho [REDACTED] e [REDACTED] retornaram à residência de [REDACTED] e [REDACTED] e notificaram as empregadoras sobre o encerramento das atividades da trabalhadora [REDACTED]. Foram-lhe entregue o Termo de Notificação nº 10072023/01 determinando as seguintes providências: 1) Paralisar imediatamente as atividades da trabalhadora submetida a condições análogas às de escravo; 2) Regularizar o contrato de trabalho, inclusive no que se refere à anotação das CTPS e registro no eSocial; 3) Efetuar o pagamento dos créditos trabalhistas decorrentes do período laborado por meio do competente Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho. O pagamento deveria ser realizado mediante assistência da Fiscalização do Trabalho na data a que seria agendada entre MPT, Auditoria-Fiscal do Trabalho e advogado da empregadora, em audiência posteriormente agendada.

No dia 18/07/2023 foi realizada nova audiência administrativa, virtualmente por meio da plataforma Teams, presidida pelo Procurador do Trabalho, dr. [REDACTED] com participação da Auditora-Fiscal do Trabalho [REDACTED] presentes a empregadora [REDACTED] e seu advogado, dr. [REDACTED] (OAB/MG [REDACTED]).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

■. Esclarecidas as razões da audiência, o advogado requereu prazo para levantamento de pecúnia para pagamento das verbas devidas à trabalhadora, o que foi deferido pelo representante do MPT. A empregadora assumiu o compromisso de pagar o salário de ■ por dois meses, até que se defina a questão do pagamento das verbas rescisórias. Na ocasião, a empregadora foi orientada novamente a efetuar o registro da trabalhadora no sistema eSocial e realizar as obrigações decorrentes do registro (recolhimento de FGTS/tributos), ficando estipulada a data de até 21/07/2023 para cumprimento das obrigações de fazer.

No dia 28/07/2023, o advogado da empregadora entrou em contato com a Auditoria-Fiscal do Trabalho e informou que ■ havia providenciado o registro da empregada ■ conforme determinado na audiência anterior. Analisando o histórico das movimentações trabalhistas disponível no eSocial, confirmou-se a realização do registro eletrônico da trabalhadora; todavia, as informações foram prestadas ao sistema no dia 28/07/23, ou seja, após o prazo concedido em audiência e, ainda, com data de admissão em 01/10/2015 (data que coincide com a vigência do sistema eSocial e não com o início da prestação laboral).

Importante esclarecer que existente o vínculo empregatício doméstico e considerando todo o apurado nos depoimentos no curso da ação fiscal, buscou-se identificar a data de admissão da empregada doméstica. Na ausência de informações exatas sobre a data do início da prestação laboral, estabeleceu-se, então, para fins de verificar o cumprimento dos direitos trabalhistas da empregada, que a prestação laboral ter-se-ia iniciado em 01/02/2007.

Diante desse fato, a Auditoria-Fiscal do Trabalho enviou email, no dia 02/08/2023, ao patrono da empregadora e informou a necessidade de retificação da data de admissão de ■. Em 13/09/2023, a Inspeção do Trabalho constatou que, embora devidamente orientada, a empregadora não procedeu à retificação das informações no eSocial tampouco providenciou o cumprimento das demais obrigações decorrentes do registro (não houve recolhimento de FGTS e tributos devidos).

A empregada doméstica encaminhou à Auditoria-Fiscal do Trabalho recibos referentes ao pagamento de salários, no importe de R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais) mensais, que informou ter recebido da empregadora durante o período pactuado em audiência (vide imagens a seguir).



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

RECIBO	Valor
R\$ 2.100,00	R\$ 2.100,00
Endereço: Rua Mantena 50 Apto 301	
A importância de: Dois mil e cem reais	
Referente:	
Para maior clareza faz-se: o presente:	
Belo Horizonte	7 de agosto de 2023
Emissão: [Redacted]	
Endereço: [Redacted]	
Assinatura: [Redacted]	

RECIBO	Valor
R\$ 2.100,00	R\$ 2.100,00
Endereço: Al. Ipi Amarelo, 915	
A importância de: R\$ 2.100,00 (dois mil e cem reais)	
Referente:	
Para maior clareza faz-se: o presente:	
B. Horizonte	8 de setembro de 2023
Emissão: [Redacted]	
Endereço: [Redacted]	
Assinatura: [Redacted]	

Recibos de Pagamento - Referentes aos meses 08 e 09/2023

RECIBO	Valor
R\$ 2.100,00	R\$ 2.100,00
Endereço: [Redacted]	
A importância de: [Redacted]	
Referente:	
Para maior clareza faz-se: o presente:	
B. Horizonte	7 de novembro de 2023
Emissão: [Redacted]	
Endereço: [Redacted]	
Assinatura: [Redacted]	

RECIBO	Valor
R\$ 2.100,00	R\$ 2.100,00
Endereço: [Redacted]	
A importância de: [Redacted]	
Referente:	
Para maior clareza faz-se: o presente:	
Belo Horizonte	06 de outubro de 2023
Emissão: [Redacted]	
Endereço: [Redacted]	
Assinatura: [Redacted]	

Recibos de Pagamento - Referentes aos meses 10 e 11/2023



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Insta ressaltar que, no dia 08/08/2023, [REDACTED] fez contato com a Auditora-Fiscal do Trabalho [REDACTED] e, por mensagem de whatsapp, informou que no dia anterior quando foi pegar os valores referentes ao seu salário com [REDACTED] a empregadora lhe passou três talonários de recibos em branco para que a trabalhadora assinasse, folha por folha, e lhe devolvesse em seguida. Sem saber o que fazer, [REDACTED] pediu instrução à Auditora-Fiscal do Trabalho que lhe orientou a nada fazer. A foto abaixo foi enviada por [REDACTED] junto com seu questionamento.



Importante observar que essa tentativa de [REDACTED] de obter assinaturas da empregada em recibos não preenchidos já ocorrera antes. A testemunha [REDACTED] ouvida em 24/04/2023, informou que [REDACTED] recebe salário; que [REDACTED] já lhe contou que não é registrada; que [REDACTED] comentou que [REDACTED] lhe deu recibos em branco (para assinar). [REDACTED] terapeuta ocupacional que atendeu [REDACTED] em regime de *home care*, afirmou, em oitiva realizada em 16/05/ 2023 que [REDACTED] mostrava recibos em branco que tinha que assinar e entregar à [REDACTED]. Os Termos de Declaração citados seguem anexos a este relatório.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

No dia 12/09/2023, o MPT concedeu novo prazo para a empregadora a fim de se diligenciar na providência para assegurar o pagamento das verbas devidas à [REDACTED]

Considerando que a trabalhadora teve seu contrato de trabalho cessado; que a trabalhadora fora resgatada da condição análoga à de escravo pela Inspeção do Trabalho; que até o mês de outubro não foram efetuados os pagamentos das verbas trabalhistas devidas à empregada; que fora emitida pela Inspeção do Trabalho a guia de seguro desemprego à trabalhadora resgatada e, diante da impossibilidade de pagamento das verbas trabalhistas voluntariamente, passou-se à lavratura dos autos de infração e Notificação de Débito de Fundo de Garantia devidos e, concluídos estes procedimentos fiscais, ao encerramento da fiscalização.

Necessário destacar que no curso da ação fiscal, dada sua condição extrema de vulnerabilidade emocional e social, a Inspeção do Trabalho de forma coordenada com o CEREST assegurou acompanhamento médico, psicológico e assistencial à vítima de trabalho análogo ao de escravo. Além do atendimento primário, [REDACTED] foi acompanhada por equipe de profissionais do CEREST. A trabalhadora doméstica foi também inserida nos serviços de saúde da rede pública, tendo realizado exames e consultas médicas.

Ademais, a Assistência Social municipal, por meio do órgão gestor do SUAS – Sistema Único de Assistência Social –, foi acionada a atuar no pós-resgate da trabalhadora resgatada, conforme apregoa a Portaria nº3.484/2021. No dia 10/10/2023, a Inspeção do Trabalho encaminhou ofício solicitando aos gestores de políticas socioassistenciais do Município de Belo Horizonte, por meio da equipe especializada, a realização de diagnóstico biopsicossocial e viabilização de acompanhamento e atendimento em rede (inclusive pela Saúde) para sra. [REDACTED], de modo a propiciar real restauração de direitos e dignidade à trabalhadora escravizada, conforme diretrizes e encaminhamentos estabelecidos pelo Sistema Único de Assistência Social – SUAS.

5.3 DA FAMÍLIA EMPREGADORA

Importa esclarecer que a ação fiscal se desenvolveu em face do grupo familiar integrado por 1) [REDACTED], CPF [REDACTED] (curadora de [REDACTED]); 2) [REDACTED], CPF nº [REDACTED]; [REDACTED], CPF nº [REDACTED] (declarada civilmente incapaz em razão das limitações decorrentes do estado avançado da enfermidade que a acometia, a ataxia espinocerebelar) e 4) [REDACTED], CPF [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Verificou-se, já no início da ação fiscal, que o local determinado para a realização de inspeção *in loco*, qual seja, a residência situada na rua Mantena, nº 70, apto 101, Edifício Leonardo, bairro Sion, Belo Horizonte/ MG, tratava-se de imóvel de propriedade da família, embora quando da fiscalização residissem nele as irmãs [REDACTED] ambas enfermas, e a empregada doméstica [REDACTED]

Averiguou-se, pelas observações efetuadas pela equipe fiscal, entrevistas realizadas e documentos examinados durante a verificação no local de trabalho, que todos os integrantes do núcleo familiar se beneficiavam dos serviços prestados pelos empregados domésticos [REDACTED] (motorista, cozinheiro, "faz tudo") e [REDACTED] (cuidadora de [REDACTED] em tempo integral, função que exercia cumulativamente com cuidados demandados por [REDACTED], sobretudo nos dias e horários em que [REDACTED] não se fazia presente, vez que ele laborava de segunda a sexta-feira de 7 h às 15 h).

Restou claro que o labor dos empregados domésticos [REDACTED] e [REDACTED] era realizado em prol não de uma única pessoa, mas de todas as pessoas físicas que integram o núcleo familiar. Apesar de não residir no mesmo local que as irmãs [REDACTED] e [REDACTED], [REDACTED] na condição de curadora de [REDACTED] passou a dirigir, através de ordens e determinações passadas pessoalmente, por telefone celular ou por mensagens de WhatsApp, a prestação de serviços da empregada doméstica [REDACTED] sendo também a responsável por pactuar e efetuar a remuneração paga em espécie à empregada doméstica.

Também integra o grupo familiar [REDACTED], irmão de [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]. [REDACTED], conforme oitiva de testemunhas, tinha ciência do grave estado de saúde de [REDACTED] totalmente restrita ao leito, e da total dependência dela de terceiros, inclusive para ser alimentada (por via enteral), medicada, receber os cuidados básicos de higiene. Sabia, também, que [REDACTED] sua outra irmã, que residia com [REDACTED] no apartamento da família, apresentava a mesma enfermidade. Embora em estágio menos avançado, a ataxia espinocerebelar impedia [REDACTED] de cuidar de [REDACTED] demandando, inclusive, cuidados para si própria, em razão de sua mobilidade bastante reduzida e grave perda auditiva. [REDACTED] fora alertado da situação das irmãs, mas, segundo as testemunhas ouvidas, se "esquivava" de adotar qualquer providência.

Ora, um princípio básico estabelecido na Constituição da República é o da dignidade da pessoa humana. A partir dele, surgem os direitos e garantias fundamentais, direcionados à proteção e ao bem-estar de todos. Entretanto, mesmo cercadas de direitos assegurados pelo



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

ordenamento jurídico, algumas pessoas são incapazes de invocá-los e de gerir seus próprios interesses. Esse é o caso de [REDACTED] e [REDACTED]. Os pais delas faleceram há anos. [REDACTED] e [REDACTED] nunca se casaram, não mantiveram união estável e nem tiveram filhos. Como possuem patrimônio herdado dos pais, seus herdeiros legítimos, salvo disposição em contrário, serão seus irmãos, [REDACTED] e [REDACTED]. Apesar de possuir renda decorrente de pensão e patrimônio, [REDACTED] não tem mais nenhuma capacidade de geri-los e [REDACTED] necessita de auxílio. Ambas têm direito a ser assistidas em suas necessidades, inclusive as existenciais.

O direito aos alimentos e a assistência nas necessidades, também denominado como "crédito de amor" por [REDACTED] é um direito fundamental da pessoa que decorre do princípio da solidariedade no âmbito da família. A obrigação dos familiares de prestar alimentos está disciplinada nos artigos 1696 e 1697 do Código Civil. E o papel de [REDACTED] enquanto herdeiro e irmão, é zelar pelo bem-estar das irmãs enfermas. Cite-se, por oportuno, que em decisão recente, o TJ/MG decidiu que "o Ministério Público tem legitimidade ativa para ajuizar de alimentos em proveito de pessoa maior incapaz, independentemente do exercício do curador, no intuito de pleitear tutela jurisdicional ao direito de receber alimentos (art. 18 do CPC/15). É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes, entre outros, à alimentação, BEM COMO OUTROS DIREITOS QUE GARANTAM SEU BEM-ESTAR PESSOAL, SOCIAL E ECONÔMICO (artigo 8º da Lei nº 13.146/2015). A obrigação alimentar decorre de lei, que indica os parentes brigados de forma taxativa e não enunciativa, sendo devidos os alimentos, reciprocamente, pelos pais, filhos, ascendentes, descendentes e colaterais até o segundo grau (artigo 1.697 do CC/02)."*(grifos nossos)*

Assim, a Auditoria-Fiscal do Trabalho formou convicção de que [REDACTED] também se beneficiava dos cuidados que os empregados [REDACTED] e [REDACTED], prestavam a suas irmãs [REDACTED] e [REDACTED] cuidados estes que permitiram, até então, a sobrevivência de [REDACTED] e o um mínimo de bem-estar pessoal e social a suas duas irmãs enfermas.

Constatando-se que o trabalho do empregado doméstico tenha sido, de fato, revertido em prol do grupo familiar, doutrina e jurisprudência (vide, a título exemplificativo, decisões judiciais abaixo transcritas) têm admitido a responsabilização solidária dos entes familiares que se beneficiaram do labor prestado ao grupo familiar, ainda que parte de seus integrantes não tenha participado diretamente da contratação do empregado, nem tenha residido no local da prestação de serviços e/ou dirigido a prestação laboral. O fator determinante para a responsabilização solidária dos entes familiares é o fato de terem auferido os benefícios diretos ou indiretos decorrentes dos préstimos laborais do trabalhador. Na relação de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

emprego doméstico, portanto, o polo patronal não é ocupado por uma única pessoa, mas pelo grupo familiar que usufruiu, dirigiu e/ou se beneficiou da prestação de serviços. Configura-se, nessas situações, a solidariedade ativa (pretensão de exigir e/ou dirigir a prestação de serviços) e passiva (dever de pagar os direitos empregatícios e de honrar as demais obrigações patronais) entre os membros da família, porquanto pertencentes ao grupo familiar da pessoa que recebia os cuidados. Essa solidariedade torna-se ainda mais relevante quando o beneficiário dos cuidados é pessoa com deficiência que tenha impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial que impeça sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas, sendo essa a situação de [REDACTED] e [REDACTED]

Neste sentido, transcreve-se a seguir trechos de decisões judiciais que abordam a configuração de "grupo familiar" decorrente do vínculo empregatício doméstico e a responsabilidade solidária pelos débitos trabalhistas:

A) "TRABALHO DOMÉSTICO. RESPONSABILIDADE DO GRUPO FAMILIAR. INCLUSÃO DA ESPOSA E FILHOS DO EXECUTADO NO POLO PASSIVO. 1. O artigo 1º da Lei n. 150/2015 conceitua empregado doméstico como "aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial", pelo que se tem admitido a responsabilização solidária dos entes familiares que se beneficiaram do labor prestado no âmbito da residência, ainda que não tenham integrado o feito na fase de conhecimento. 2. Logo, faz-se mister concluir que o trabalho do exequente de fato foi revertido em prol do grupo familiar do executado (casal e seus filhos). Portanto, o cônjuge e os filhos TÊM RESPONSABILIDADE SOLIDÁRIA PELO EFETIVO CUMPRIMENTO DAS OBRIGAÇÕES DECORRENTES DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOMÉSTICO E, CONSEQUENTEMENTE, PODEM COMPOR O POLO PASSIVO DA EXECUÇÃO, sendo certo que estes devem responder pela execução. (...)". (TRT da 3.ª Região; Processo nº 0010556-14.2018.5.03.0134 (AP); Disponibilização: 24/08/2022; Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: Paula Oliveira Cantelli). (grifos nossos)

B) "VÍNCULO DE EMPREGO DOMÉSTICO(...) Nesse aspecto, cumpre enfatizar que o cotejo da prova oral (f. 236) evidencia que, na realidade, a ré [REDACTED] faz parte do grupo familiar ao qual a reclamante esteve vinculada. Isso porque, AINDA QUE NÃO RESIDISSE NO MESMO LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NUM DETERMINADO PERÍODO, FOI BENEFICIÁRIA DOS PRÉSTIMOS LABORAIS DA AUTORA, PORQUANTO PERTENCENTE AO GRUPO FAMILIAR DA IDOSA QUE RECEBIA OS CUIDADOS. Não bastasse, impera para o Direito do Trabalho o princípio da primazia da realidade, no sentido de que a relação jurídica é definida e conceituada pelo seu conteúdo real. NESSE CONTEXTO, INSTA SALIENTAR QUE O FATO DE A RECLAMADA NÃO RESIDIR NO LOCAL DA PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS NÃO CONSTITUI ÓBICE AO RECONHECIMENTO DO GRUPO FAMILIAR. Nesse sentido, jurisprudência do c. TST, a saber: "1. VÍNCULO DE EMPREGO Em sentença foi reconhecido o vínculo de emprego entre as partes de 11.11.2014 a 20.08.2016 (...) O reclamado insurge-se contra esta decisão aduzindo que os serviços foram contratados diretamente pela sua mãe, Sra. [REDACTED] única beneficiária dos serviços da reclamante, e



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

que não residia no local da prestação de serviços, não tendo deles se beneficiado, tampouco dirigido a prestação dos serviços. Afirmou que apenas administrava as finanças da mãe, realizando os pagamentos para as Cuidadoras. Argumentou ainda que as tarefas e responsabilidades para com as Cuidadoras eram divididas pelos quatro filhos, sendo que dois deles já são falecidos, restando apenas o reclamado e a sua irmã, Sra. [REDACTED]. Por fim, alegou que a sua genitora não registrou a reclamante a seu pedido, pois a autora não queria perder o auxílio-doença que recebia. Pois bem. Segundo o art. 3º da CLT, considera-se empregada toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário. Ainda, conforme estabelece o art. 1º da Lei Complementar nº 150/2015, "ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei". (...). No caso em exame, a autora prestou serviços em âmbito doméstico na residência de propriedade do réu como Cuidadora da sua mãe idosa, em revezamento com outras Cuidadoras, de novembro/14 a julho/16, sendo remunerada pelo réu, e sob as ordens de pessoas da família. VALE FRISAR QUE A PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS DOMÉSTICOS BENEFICIA NÃO APENAS UMA PESSOA, MAS TODO O GRUPO FAMILIAR. ASSIM, ENTENDE-SE COMO EMPREGADOR TODO O GRUPO FAMILIAR BENEFICIADO PELA PRESTAÇÃO DOS SERVIÇOS, NÃO APENAS A PESSOA IDOSA QUE ESTAVA SOB OS CUIDADOS DA RECLAMANTE. Nesse sentido a jurisprudência deste Tribunal: CONTRATO DE TRABALHO DOMÉSTICO - RESPONSABILIDADE PELO PAGAMENTO DOS HAVERES TRABALHISTAS. O contrato de trabalho do doméstico é atípico e deve ser analisado segundo suas peculiaridades, constituindo-se empregador, em face das obrigações trabalhistas decorrentes, o grupo familiar beneficiado pelos trabalhos e não a apenas pessoa que firmou a CTPS. (TRT12 - ROT -0001037-61.2016.5.12 .0028, Rel. AMARILDO CARLOS DE LIMA, 3ª Câmara, Data de Assinatura: 07/12/2017). A reclamante tinha a faculdade de optar por qualquer dos integrantes do grupo familiar, tendo em vista que são responsáveis solidários pelas dívidas oriundas do labor prestado em prol da família. Nesse sentido, transcrevo trecho da sentença, extraído do acórdão supracitado: Considera-se que o empregador não é a pessoa que formalmente assinou a CTPS, mas sim a família que reside no local em que a empregada trabalhou. Partindo desta premissa, todos os membros capazes da família, que foram beneficiados pelos serviços do doméstico, podem ser considerados coempregadores, respondendo solidariamente pelo contrato de trabalho. (...). Nestes termos, apesar do réu negar dirigir pessoalmente a prestação de serviços, entendo que este não é motivo para afastar o seu reconhecimento como empregador, pois tratando-se de empregada no âmbito doméstico, o fato de receber ordens de outros membros da família não implica em ausência de subordinação, vez que tinha horários a cumprir, e tarefas bem definidas (limpar a casa, alimentar a mãe do reclamado, dar banho e remédios, e demais tarefas relativas à função de cuidadora de idosos). Resultou claro que o reclamado, apesar de comparecer apenas eventualmente na residência, pode ser considerado empregador da autora, tendo inclusive assinado a CTPS de uma das outras Cuidadoras, como verifico a fls. 14/15. Tudo examinado, e por preenchidos os requisitos do art. 1º da Lei Complementar nº 150/15, mantenho o vínculo de emprego reconhecido na Origem." (fls. 245/247 - Visualização Todos PDFs). (...). " (ED-AIRR -567-78.2017.5.12. 0033, Relator: Evandro Pereira Valadao Lopes, Publicação:08/03/2021). Com efeito, CONSIDERANDO QUE A COABITAÇÃO NÃO É REQUISITO PARA RECONHECER O GRUPO FAMILIAR E QUE OS CUIDADOS COM A PESSOA IDOSA FAVORECEM TODOS OS MEMBROS DA FAMÍLIA, PORQUANTO OS FILHOS TÊM O INTERESSE E O DEVER DE DAR-LHES ASSISTÊNCIA, NÃO HÁ DÚVIDAS DE QUE A RECLAMADA SE BENEFICIOU DOS SERVIÇOS



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

PRESTADOS PELA RECLAMANTE, situação que enseja o reconhecimento do vínculo de emprego almejado. Assim, mantém-se a responsabilização da ré [REDACTED] pelos débitos trabalhistas." (TRT da 3.ª Região; Processo nº 0010218-40.2021.5.03.0100 (ROT); Órgão Julgador: Quarta Turma; Relator: [REDACTED]. (grifos nossos.)

No aspecto jurídico, portanto, consideram-se solidariamente responsáveis pelos créditos originados pelas infrações trabalhistas e previdenciárias praticadas todos os familiares, a saber os irmãos [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] (representada por sua curadora, a irmã [REDACTED]) e [REDACTED].

Por fim, cumpre esclarecer que, embora no presente auto de infração tenha sido apontada, no cabeçalho, como autuada, apenas a Sra. [REDACTED] tal fato deveu-se meramente à existência de limitação do Sistema Auditor (software oficial utilizado pela Inspeção do Trabalho para a lavratura das autuações fiscais).

6 BREVE HISTÓRICO DA PRESTAÇÃO LABORAL DE [REDACTED] À FAMÍLIA [REDACTED]

Para entender como a prestação laboral de [REDACTED] transformou-se ao longo do tempo em uma situação em que foram identificadas, quando da realização da presente ação fiscal, nada menos que três das hipóteses legais caracterizadoras do trabalho análogo ao de escravo faz-se necessário uma contextualização da dinâmica laboral ao longo do tempo, resgatando-se o histórico de prestação de serviços de [REDACTED] à família [REDACTED], a partir da consolidação dos Termos de Declarações anexos e de anotações constantes da CTPS da empregada.

.....

..

Vide imagens a seguir



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

13

Empregado [REDACTED]

CGC/MF.

Rua Av. J.P. Amaral Nº 915

Município Belo Horizonte Est. MG

Esp. do estabelecimento Residência

Cargo Doméstica

C.B.O. nº

Data admissão 01 de outubro de 19 90

[REDACTED]

CTPS

- CONTRATO

16

Emp [REDACTED]

CGC [REDACTED]

Rua [REDACTED]

Munic [REDACTED]

Esp. d [REDACTED]

Cargo DOMESTICA

C.B.O. nº

Data admissão 1º de NOVEMBRO de 19 94

Registro nº

Fls./Ficha

Remuneração especificada 1 SALARIO MINIMO

[REDACTED]

Com. Dispensa CD Nº

CTPS

- CONTRATO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

18	19
CONTRATO DE TRABALHO	CONTRATO DE TRABALHO
Empregado: [REDACTED]	Empregado: [REDACTED]
COC/ME: 000.066.536-34	COC/ME: [REDACTED]
Rua: Alameda do Ipê Amarelo nº 915	Rua: Alameda do Ipê Amarelo nº 915
Município: B. Horizonte Est. MG	Município: B. Horizonte Est. MG
Esp. do estabelecimento: Residencial	Esp. do estabelecimento: Residencial
Cargo: Doméstico	Cargo: Doméstico
C.B.O. nº: [REDACTED]	C.B.O. nº: [REDACTED]
Data admissão: 1º de JANEIRO de 2002	Data admissão: 3 de novembro de 2005
Registro nº: [REDACTED] Fls/Ficha	Registro nº: [REDACTED] Fls/Ficha
Remuneração especificada: 1 (um) salário	Remuneração especificada: 1 (um) salário mínimo mensal

CTPS [REDACTED] - CONTRATO [REDACTED]

CTPS [REDACTED] - CONTRATO [REDACTED]

Constatou-se, no curso da ação fiscal, pelo exame da CTPS da empregada [REDACTED], que ela fora, anteriormente, contratada pelo pai dos irmãos [REDACTED] Sr. [REDACTED] (de 01/10/1990 a 16/01/1992 e de 01/01/2002 a 01/11/2005, por [REDACTED] (de 01/11/1994 a 2/19/1996), e por [REDACTED] (03/11/2005 a 08/02/2007) conforme imagens obtidas da CTPS da empregada (CTPS Nº [REDACTED] Série [REDACTED] -MG)

[REDACTED] começou a prestar serviços domésticos para o Sr. [REDACTED] pais do núcleo familiar empregador constituído pelos irmãos [REDACTED], [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]. Essa relação laboral se iniciou por volta de 1991. [REDACTED] era mãe solo seu filho [REDACTED] hoje com 33 (trinta e três) anos possuía à época cerca de um ano de idade. [REDACTED] foi trabalhar como arrumadeira para a família que morava em uma casa grande na Alameda Ipê Amarelo, na região da Pampulha como arrumadeira. Residiam na casa o Casal [REDACTED] e [REDACTED] e as filhas [REDACTED], [REDACTED] e [REDACTED]. [REDACTED] conheceu [REDACTED] nessa época, pois prestava rotineiramente serviços de táxi para D. [REDACTED] e as três filhas.

Posteriormente, D. [REDACTED] adoeceu e [REDACTED] passou a cuidar dela. Nessa época [REDACTED] passou a



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

dirigir a casa e a prestação de serviços.

D. [REDACTED] faleceu em dezembro de 2004 e o Sr. [REDACTED] em novembro de 2005. [REDACTED] mudou-se para o apartamento da [REDACTED] imóvel no qual seus pais haviam morado com os filhos antes de se mudarem para a casa da [REDACTED]. [REDACTED] continuou morando na casa da [REDACTED] e [REDACTED] continuou prestando serviços para [REDACTED] por alguns meses. [REDACTED] se mudou para um apartamento na [REDACTED] [REDACTED] deixou de prestar serviços para a família por cerca de um ano e, em fevereiro de 2007, passou a trabalhar como empregada doméstica para [REDACTED] mas prestava serviços diretamente para as três irmãs. [REDACTED] também passou a trabalhar como empregado doméstico, para [REDACTED] na função de motorista e auxiliar de serviços gerais no âmbito residencial. Ele também executava tarefas domésticas em benefício das demais pessoas do núcleo familiar.

Em 2010, [REDACTED] passou a apresentar os sintomas iniciais de ataxia espinocerebelar. No início de 2010, contratou [REDACTED] para auxiliá-la. Na época [REDACTED] falava, andava, tinha autonomia, somente não escutava e [REDACTED] ficava com ela de segunda a sexta-feira das 13:30 h às 16:30h.

Em 2011 Valéria se mudou para o apartamento da [REDACTED] visto que o quadro de [REDACTED] já exigia maior assistência. [REDACTED] passou a laborar de segunda a sexta-feira das 7h às 15 h. [REDACTED] continuou residindo com a família, incumbindo-se das tarefas domésticas até as 15h. [REDACTED] transportava [REDACTED] e [REDACTED] para maior mobilidade e rapidez. Após as 15h [REDACTED] substituía [REDACTED] nos cuidados com [REDACTED]. [REDACTED] relatou que *“entre 2016 e 2017 começou a ter problemas de saúde, principalmente pélvicos, em razão da necessidade de fazer as transferência de [REDACTED] visto que esta já estava mais dependente, tendo que ser carregada para realizar a maior parte das atividades; que nessa época [REDACTED] se recusava a realizar as atividades de higiene pessoal e passou a ser mais agressiva, se recusando inclusive a realizar os seus tratamentos médicos, como fisioterapia; que ela chegava em casa chorando por causa do estresse do trabalho e por causa de [REDACTED]; que entrava em contato com [REDACTED] e solicitava que esta fosse até o apartamento para que conversassem sobre uma solução sobre esses problemas, que [REDACTED] raramente ia e não procurava resolver as questões (...) Que no final de 2017 já se encontrava extremamente desgastada psicologicamente e, em uma consulta ginecológica, foi diagnosticado que a dor pélvica que a mesma sentia era causada por um mioma no útero; que quando falou com [REDACTED] sobre a sua necessidade de afastamento médico, tanto para cuidados físicos quando psicológicos, não obstante tivessem mais dois funcionários na casa, [REDACTED] e [REDACTED], [REDACTED] não permitiu que ela se afastasse; que como não eram efetuados os recolhimentos previdenciários que lhe eram devidos; ela não conseguiria se afastar pela previdência social e dependeria de receber seus salários, o que*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

foi recusado por [REDACTED], sob o argumento de que não havia vínculo empregatício que a obrigasse a efetuar qualquer pagamento; a declarante propôs que fosse pago pelo menos metade do salário devido no mês, o que também foi negado, tendo [REDACTED] argumentado que se ela não tinha trabalhado, não teria o direito de receber nada. Que em 2018 acompanhou [REDACTED] numa consulta médica, ocasião em que o médico constatou hematomas roxos principalmente na coxa de [REDACTED] e a assistente social chamou as duas para uma conversa aconselhou a declarante a se afastar da [REDACTED] por considerar que ela estaria acobertando os mal tratos sofridos pela paciente quando não estava presente na residência e que a família alegaria que a culpa recairia nela e na [REDACTED] as responsáveis pelos cuidados com [REDACTED] que não sabe quem agredia [REDACTED] ou se ela era agredida de fato ou se [REDACTED] se machucava sozinha deliberadamente ou não; que [REDACTED] já manifestou vontade de se matar; (...) que como [REDACTED] não estava mais frequentando o apartamento, não chegou a ter nenhuma conversa com ela sobre o término da prestação do serviço, simplesmente foi faltando aos poucos, até que parou de ir ao apartamento e [REDACTED] passou a assumir os cuidados com [REDACTED] integralmente (...);”

[REDACTED] faxineira do prédio onde residem [REDACTED], já foi chamada por [REDACTED] para prestar serviços esporádicos às irmãs, principalmente no período em que [REDACTED] era cuidadora de [REDACTED] e declarou “(...) que ficou conhecendo a família de [REDACTED] por sua irmã [REDACTED] que limpava o prédio e também o apartamento de [REDACTED] que na época em que a irmã limpava o prédio, começou a cuidar de [REDACTED] às vezes, fazendo “um bico”; que quem pagava pelos cuidados com [REDACTED] e solicitava esse serviço era [REDACTED] que o serviço era “um bico”, porque [REDACTED] tinha uma cuidadora fixa, de nome [REDACTED] que quando [REDACTED] tinha algum compromisso ou estava para sair [REDACTED] chamava a declarante para cobrir as ausências de [REDACTED] que na época [REDACTED] não estava tão debilitada, andava devagarzinho, brincava de joguinhos e falava com dificuldade; que na época [REDACTED] trabalhava e morava no apartamento de [REDACTED]; (...) que [REDACTED] fazia serviços de empregada doméstica, serviços de limpeza (...) que quando sua irmã de criação, de nome [REDACTED] teve um câncer precisou parar de trabalhar para se tratar; que a partir disso assumiu a limpeza do prédio; que antes era um “quebra galho” com [REDACTED]; que logo em seguida a [REDACTED] [REDACTED] foi embora e quem assumiu os cuidados com [REDACTED] foi [REDACTED] (...); que então parou de ficar com [REDACTED]; (...)”

Em agosto de 2018, com a saída de [REDACTED] [REDACTED] assumiu sozinha, contra a própria vontade e por imposição de [REDACTED] os cuidados com [REDACTED]

Conforme informações dos profissionais de saúde consultados no curso da ação fiscal a ataxia espinocerebelar que acomete [REDACTED] e [REDACTED] é uma enfermidade hereditária e progressivamente degenerativa. [REDACTED] apresenta a enfermidade já em estágio bem



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

avanzado e [REDACTED] também foi diagnosticada com enfermidade hereditária.

Como dito, a equipe fiscal, desde seu primeiro contato na residência, flagrou [REDACTED] exercendo a função de cuidadora de [REDACTED] e prestando assistência a [REDACTED] [REDACTED], uma vez que o empregado [REDACTED] que auxilia a Sra. [REDACTED] de segunda a sexta-feira, se encontrava em gozo de férias.

[REDACTED] encontra-se em estágio avançado da ataxia espinocerebear, perdeu sua mobilidade completa e, há alguns anos, está acamada. Ela depende de cuidados específicos e permanentes de terceiros por praticamente 24 (vinte e quatro) horas, visto que, apesar de lhe ser aplicada medicação para dormir, em razão dos transtornos do sono inerentes à enfermidade, ela acorda durante a noite demandando assistência de sua cuidadora. Durante o dia tem que ser alimentada em horários predeterminados através de sonda (alimentação parental), medicada, cuidada em sua higiene. Conforme verificado pela equipe fiscal durante a inspeção, [REDACTED] bate constante e energicamente na grade da cama hospitalar demandando atenção. Em [REDACTED] os sintomas ainda não são totalmente incapacitantes, sendo já visíveis a perda quase total da audição e a dificuldade de locomoção.

7 DA CONFIGURAÇÃO DO VÍNCULO EMPREGATÍCIO DOMÉSTICO

A existência de vínculo empregatício com a empregada doméstica [REDACTED] [REDACTED] foi identificada pela Inspeção do Trabalho ainda no início da ação fiscal. Durante a verificação física efetuada no local de trabalho foi observada a dinâmica da prestação de serviços, as tarefas desempenhadas e sua natureza, quem determinava como e em que horário as tarefas deveriam ser realizadas, a intensidade das ordens, a fiscalização da execução as atividades e quem eram as pessoas beneficiárias dos serviços prestados.

Além das observações efetuadas pela equipe fiscal, foram tomados depoimentos dos empregados domésticos que laboravam para a família, das empregadoras [REDACTED] e [REDACTED] de ex-empregados que haviam laborado junto com [REDACTED] de prestadores de serviços de saúde que prestavam assistência a [REDACTED] na residência, de vizinhos que conheciam a família e frequentavam a residência. Também foi solicitada, no curso da ação fiscal, a apresentação de documentos e efetuada a consulta a sistemas de informações disponibilizados à Fiscalização do Trabalho.

Pelo conjunto probatório analisado, verificou-se que [REDACTED] possuía relações laborais com a família há muito tempo, desde que os pais dos integrantes do grupo familiar eram vivos e residiam na casa localizada na Alameda Ipê Amarelo nº 715,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

no bairro São Luiz, onde [REDACTED] residia quando do início da ação fiscal. [REDACTED] fora contratada, por volta de 1990, inicialmente como arrumadeira, tendo passado a cuidar da Sra. [REDACTED] a matriarca, quando esta teve um aneurisma cerebral. D. [REDACTED] faleceu em dezembro de 2004 e o Sr. [REDACTED] em novembro de 2005. Após o falecimento dos genitores, [REDACTED] se mudou da residência familiar para um apartamento alugado por ela na Rua Henrique Cabral, no bairro Aeroporto. [REDACTED], após ter deixado de prestar serviços para a família por cerca de um ano, foi contratada por [REDACTED] para lhe prestar serviços. Quando do início desta ação fiscal – em 24 de abril de 2023 [REDACTED] laborava para a família na residência de [REDACTED], localizada na Rua Mantena, 70, apto 101, bairro Sion (conforme Termo de Declarações de [REDACTED] e de [REDACTED]).

O vínculo empregatício, de fato, não foi negado em nenhuma oportunidade pelas empregadoras. Na verdade, em sua oitiva, [REDACTED] declarou:

“(...) que em 2006, [REDACTED] foi trabalhar com ela; que às vezes, [REDACTED] dormia na casa da declarante; (...) que veio morar no apartamento da Rua Mantena, onde reside hoje, aproximadamente em 2011; QUE QUANDO VEIO MORAR AQUI, PARA AJUDAR SUA IRMÃ [REDACTED] TROUXE SEUS DOIS EMPREGADOS, [REDACTED] E [REDACTED]; que [REDACTED] mora na residência com a declarante, mas não paga pela habitação; que [REDACTED] continua prestando serviços domésticos e cuidando de sua irmã [REDACTED] (enferma restrita ao leito) e da declarante; (...)”
(grifo nosso, conforme Termo de Declarações de [REDACTED])

Nada obstante, o vínculo empregatício havido com [REDACTED] e [REDACTED] não foi formalizado, pelo que mister se faz analisar o caso concreto, verificando a existência ou não dos pressupostos previstos no art. 3º da CLT, quais sejam, prestação de serviços de forma habitual, pessoal, mediante remuneração e sob subordinação jurídica– elemento anímico da relação de emprego. Essa verificação, entretanto, é necessária, mas não suficiente, posto que, nos termos do art. 19 da Lei Complementar nº 150/2015, as normas celetistas se aplicam subsidiariamente às relações de trabalho doméstico, desde que observadas as peculiaridades deste trabalho, que é regida por legislação específica, no caso, a citada Lei Complementar. Assim para a configuração da relação de emprego doméstica há que se analisar, além dos pressupostos elencados no art. 3º da CLT (pressuposto fático–jurídicos legais) faz–se necessário, ainda, o preenchimento daqueles pressupostos legais especificamente previstos para essa modalidade de contrato de trabalho, definidos no art. 1º, “caput” e parágrafo único, da Lei Complementar nº 150 de 01/06/2015, a saber:

“Ao empregado doméstico, assim considerado aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa e pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana, aplica-se o disposto nesta Lei.

Parágrafo único. É vedada a contratação de menor de 18 (dezoito) anos para desempenho de trabalho doméstico, de acordo com a Convenção nº 182, de 1999, da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e com o Decreto nº 6.481, de 12 de junho de 2008."

A relação de emprego doméstica se formaliza, pois, pela presença de elementos fáticos jurídicos gerais, já previstos na CLT, e pelos elementos fático-jurídicos especiais, previstos na Lei Complementar nº 150/2015 e pertinentes apenas aos domésticos. Tais elementos são o labor por pessoa com idade superior a 18 anos, a finalidade não lucrativa dos serviços, a prestação laboral a pessoa ou família, o âmbito residencial da prestação laborativa e a continuidade dessa prestação.

A Auditoria-Fiscal do Trabalho dedicou-se, portanto, à análise da ocorrência de todos os pressupostos fático-jurídicos – gerais e específicos – legalmente estabelecidos como indispensáveis à caracterização de vínculo empregatício na relação de trabalho doméstico em epígrafe.

7.1 DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS ESPECIAIS REFERENTES AO EMPREGO DOMÉSTICO

7.1.1. Da atividade não lucrativa

Para a caracterização do trabalho doméstico- que ainda não garante ao empregado doméstico a isonomia de direitos com os empregados celetistas- a Lei Complementar nº 150/2015 restringiu a aplicação desta Lei, estabelecendo que o trabalho exercido pelo empregado doméstico deve limitar-se ao exclusivo interesse pessoal do tomador ou sua família, não podendo os serviços prestados constituir fator de produção para aquele (pessoa ou família) que deles se utiliza, embora tenham inegável qualidade econômica para o obreiro.

Na ocasião em que foi encontrada pela fiscalização, [REDACTED] exercia, desde agosto de 2018, prioritariamente, atividades de cuidadora de [REDACTED] (enferma restrita ao leito). Ocupava-se também ajudando na limpeza da residência e era incumbida de colocar toda a roupa da casa para lavar. Quando indagada sobre sua rotina, disse que despertava aproximadamente às 06 horas da manhã, dava a medicação para [REDACTED] e depois lhe dava banho. Afirmou que os remédios eram administrados às 8 h, 12 h, 20 h e que a dieta era ofertada de 3 em 3 horas. Além disso, efetivava a troca de fraldas de [REDACTED] com frequência, dando-lhe outros banhos, caso fossem necessários. [REDACTED] declarou às agentes da inspeção que a limpeza da casa era realizada por ela própria e por [REDACTED] o motorista contratado por [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Concluiu-se que as tarefas realizadas por [REDACTED] eram inerentemente destinadas ao cuidado pessoal com as empregadoras e aos serviços domésticos. Trata-se, pois, de serviços sem potencial de repercussão direta fora do âmbito pessoal e familiar, requisito inarredável, posto que restritivo de direitos trabalhistas, para o enquadramento como "atividade não lucrativa" qualificadora do trabalho doméstico.

7.1.2. Da prestação laboral a pessoa ou família

Para a definição do polo passivo da prestação laboral em uma relação de trabalho doméstico é necessário investigar os efetivos beneficiários dessa prestação laboral.

Nesse sentido, cite-se os seguintes trechos, extraídos dos depoimentos reduzidos a termo e anexos ao presente auto:

"(...) Que [REDACTED] trabalha para a família há mais de 30 anos; Que começou a trabalhar para seus pais; que seu pai faleceu em 2004; Que sua mãe faleceu antes de seu pai; (...) Que se mudou da casa dos pais (na Rua Ipê Amarelo, na Pampulha) para a rua Henrique Cabral; Que em 2006, [REDACTED] foi trabalhar com ela; Que às vezes, [REDACTED] dormia na casa da declarante; (...) Que [REDACTED] fazia serviços domésticos, cozinhava, limpava, a acompanhava aos médicos; (...) Que veio morar no apartamento da Rua Mantena, onde reside hoje, aproximadamente em 2011; Que quando veio morar aqui, para ajudar sua irmã [REDACTED] trouxe seus dois empregados, [REDACTED] e [REDACTED]; Que [REDACTED] mora na residência com a declarante mas não paga pela habitação; (...) Que [REDACTED] continua prestando serviços domésticos e cuidando de sua irmã [REDACTED] (enferma restrita ao leito) e da declarante; (...) (conforme Termo de Declarações de [REDACTED], empregadora)

"(...) Que na residência localizada na Alameda Ipê Amarelo residiam os pais da declarante, ela e suas irmãs [REDACTED]; Que [REDACTED] foi trabalhar para a família como rumadeira; (...) Que a mãe da declarante teve aneurisma cerebral e [REDACTED] passou a cuidar dela; Que a mãe faleceu em dezembro de 2004; Que [REDACTED] continuou trabalhando para a família, como doméstica; Que o pai faleceu em novembro de 2005; Que após o falecimento dos pais, a declarante continuou residindo na casa da família; Que [REDACTED] se mudou para um apartamento no bairro Liberdade e [REDACTED] se mudou para o apartamento da Rua Mantena; Que [REDACTED] era lúcida na época; Que [REDACTED] ficou um período pequeno trabalhando para a declarante e depois foi trabalhar para [REDACTED]; (...) Que certo tempo [REDACTED] deixou de trabalhar para as irmãs; Que aproximadamente um ano depois [REDACTED] retornou para trabalhar com [REDACTED] como empregada doméstica; Que [REDACTED] passou a trabalhar para [REDACTED] quando esta parou de andar, mais ou menos em agosto de 2018; Que



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

desde então cuida de (...). Que é curatelada; Que a declarante é a curadora da irmã (...). Que dorme na casa da família; (...) Que às vezes, quando acorda à noite, presta-lhe auxílio (...)" (conforme Termo de Declarações de empregadora).

"(...) Que trabalha na casa há cerca de 16 anos; Que cuida da há 5 anos; que na casa moram e a declarante; Que tem deficiência cognitiva e é acamada há uns 5 anos; Que ministra medicação, dieta, dá os banhos, limpa a boca, troca fraldas de (...) Que auxilia nas necessidades; Que também trabalha para a família; Que é motorista, faz almoço, paga as contas da família, compra remédios; que desde que parou de andar não pode sair durante o dia porque tem que cuidar e auxiliar (...) Que a limpeza da casa é realizada pela declarante e por (...) Que as roupas são lavadas na máquina e quem as coloca para lavar é a declarante; que quando arruma a casa, paga R\$70,00 (setenta reais) o dia; que é paga em dinheiro; que o salário para cuidar de varia mês a mês; Que não sabe informar quem é a patroa, se ou (...) que é doméstica, mas "me colocaram para olhar (...) Que antes de cuidar de trabalhava como doméstica para (...). Que antes de trabalhar cuidando de, ela teve cuidadores; Que trabalhava como doméstica para começou a piorar; que contrataram e; Que precisou sair do serviço e que acabou ficando nos cuidados da (...) Que não queria "ficar olhando a definitivo porque acabaria ter que ficar direto; (...) (conforme Termo de Declarações de empregada doméstica, colhido aos 24/04/2023, durante a inspeção "in loco").

"(...) que ficou conhecendo na casa da família, quando e ainda eram vivos; que era a doméstica da família; que fazia tudo junto com uma outra moça, que também trabalhava para a família; que era responsável pela parte interna da casa e pelo almoço e janta; que era a faxineira geral da casa; que a casa é muito grande; que naquela época não dormia na casa da família; que tinha uma casa própria e voltava para a casa bem tarde; que de vez em quando dormia na casa da família da sra. que quem pagava salário de era o sr. mas quem ditava ordens de serviços para as empregadas era; que comentava com o declarante que várias vezes saía muito tarde da casa da família, por volta de meia noite; que ela tinha medo porque ficava muito tarde e não mais "condução" para ir embora; que os pais de falavam para ir embora mais cedo, mas que não deixava; (...) que quando ficou acamada, há aproximadamente uns oito anos atrás, contratou uma cuidadora para que a cuidadora, de nome foi indicada por que



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

██████ nesta época trabalhava como doméstica da ██████, que ██████ não dormia na casa de ██████ na época; que ██████ saía quase todos os dias para ser atendida em uma clínica, em serviços de fonoaudiologia, fisioterapia, hidroginástica e quem transportava ██████ e a cuidadora era o declarante; (...) que o declarante é o motorista particular de ██████ desde 2006; que embora seja motorista de ██████ presta serviço para as três irmãs; que além do serviço de motorista é um "faz tudo" na casa; que trabalha de segunda à sexta-feira; (...) que é aposentado por idade, desde 2010; que recebe um salário mínimo de aposentadoria; que quando ██████ ficou acamada, há aproximadamente uns oito anos atrás, ██████ contratou uma cuidadora para ██████ (...) que até hoje é o "faz tudo" da família; que ██████ parou de chamar para fazer coisas dentro de sua casa, mas que sempre vai à casa de ██████ para pegar objetos que precisam ser levados para o apartamento de ██████ e ██████ que ██████ sempre foi muito ausente na família; que raramente ██████ ia ver a irmã ██████ (...); que ██████ (cuidadora de ██████) foi embora há quatro anos aproximadamente; que ██████ que era empregada doméstica de ██████, não queria tomar conta de ██████ que ██████ insistiu muito e convenceu ██████ a ficar cuidando de ██████ que no início ██████ passou a cuidar de ██████ o declarante assumiu a cozinha da casa e ██████ contratou uma diarista, que ia duas vezes por semana; que atualmente não tem faxineira fixa no apartamento de ██████ e quem auxilia na faxina, passa pano no chão, lava banheiro, coloca as roupas na máquina de lavar é a ██████; que ██████ lava as roupas de ██████ praticamente todos os dias porque ela é acamada e suja muita roupa; (...)” (conforme Termo de Declarações de ██████ ██████ empregado doméstico)

Concluiu-se, pois, que os integrantes da família, em conjunto, eram os beneficiários da prestação laboral realizada na residência familiar.

7.1.3. Do âmbito residencial da prestação laboral

Da leitura do artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015, emerge outro pressuposto fático específico do trabalho doméstico, qual seja, a prestação de serviços no "âmbito residencial" da pessoa ou família tomadora desses serviços. O conceito jurídico de âmbito residencial, merece ser esclarecido, em razão das dúvidas frequentemente manifestadas, quando das ações fiscais, tanto por trabalhadores quanto por empregadores domésticos. Recorre-se, para tal, à lição de Maurício Godinho Delgado, a seguir transcrita:

"Um dos elementos fático-jurídicos especiais da relação empregatícia doméstica diz respeito à circunstância de terem de ser os serviços prestados no âmbito residencial do empregador. A expressão utilizada pela Lei Complementar 150/2015 designa, na verdade, todo ambiente que esteja vinculado à vida pessoal do indivíduo ou da família, onde não se produza valor de troca,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

mas essencialmente atividade de consumo. Desse modo, a expressão deve ser apreendida no seguinte sentido: com respeito ao âmbito residencial destas ou para o âmbito residencial destas, ou, ainda, em função do âmbito residencial da pessoa ou família. Isso significa que a noção de âmbito residencial abrange não somente a específica moradia do empregador, como, também, unidades estritamente familiares que estejam distantes da residência principal da pessoa ou família que toma o serviço doméstico. É o que ocorre com a casa de campo, a casa de praia, além de outras extensões da residência, como barracão para uso próprio, se houver. No caso do motorista, enfermeiro etc., o deslocamento para fora da residência, no exercício das funções domésticas (viagens, etc.), não descaracteriza, por óbvio, a relação. O que se considera essencial é que o espaço de trabalho se refira ao interesse pessoal ou familiar, apresentando-se aos sujeitos da relação de emprego em função da dinâmica estritamente pessoal ou familiar do empregador. Conforme já exposto, é viável, juridicamente, a contratação de trabalho doméstico no contexto de ambiente residencial ocupado por pessoas não vinculadas por laços de parentesco (caso típico das tradicionais repúblicas). As pessoas envolvidas estarão contratando diretamente prestação de trabalho doméstico, sem fins econômicos, a ser desenvolvido no âmbito de sua residência atual."

No caso que ora se analisa ficou evidenciado, nos trechos transcritos dos Termos de Declaração que todas as tarefas delegadas aos empregados domésticos, ainda que realizadas fora da residência localizada no apto. 101 da rua Mantena, nº 70 (compras, pagamento de contas, condução em viagens e atividades no local de destino (fazenda) eram realizadas estritamente para o consumo da família e para a assistência e cuidados pessoais de seus membros.

7.1.4. Da continuidade

A Lei Complementar nº 150/2015, em seu art. 1º, estabeleceu a continuidade como requisito necessário para a caracterização do vínculo empregatício doméstico. É importante distinguir o requisito da não eventualidade, prevista no art. 3º, da CLT, da continuidade prelecionada na Lei Complementar nº 150/2015, pois, neste último caso, a caracterização do vínculo empregatício se verifica quando houver a prestação de serviço por mais de dois dias na semana. Este preceito legal foi estabelecido em conformidade com a Jurisprudência então dominante do TST, que já havia fixado ser contínuo o trabalho realizado mais de duas vezes por semana. Por outro lado, para fins da CLT, se presentes os demais requisitos do vínculo colacionados no art. 3º, ainda que o trabalho seja prestado em um único dia na semana, ou ainda mais esporadicamente, como no caso do trabalho intermitente, o vínculo de emprego poderá ser caracterizado.

Fato é que, no caso vertente, não restam dúvidas de que o trabalho prestado pelos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

trabalhadores domésticos era contínuo. Infringindo vários preceitos legais de proteção ao empregado doméstico, [REDACTED] laborava quase todos os dias da semana, incluindo os domingos e feriados, só tendo folga aos sábados. Comprovam esse fato o seguinte trecho extraído do Termo de Declarações de [REDACTED]:

"(...) Que [REDACTED] tem folga todos os sábados; que no dia da folga [REDACTED] sai às 7 h e retorna no domingo entre 8 h e 30 min e 10 h; (...) Que [REDACTED] não folga aos domingos; (...)"

(Conforme Termo de Declarações de [REDACTED])

Extraí-se do trecho acima transcrito que o trabalho da empregada doméstica para o núcleo familiar ultrapassava dois dias na semana, portanto, contínuo.

Vale observar que, a par da continuidade caracterizada pelo labor por cinco dias ou mais durante a semana, a prestação laboral realizada por [REDACTED] não sofreu interrupção ou suspensão desde que foi contratada há mais de 16 dezois anos, pelo núcleo familiar empregador.

7.1.5. Do trabalho realizado por pessoa física com idade superior a 18 anos

A pessoa física do prestador de serviços surge como a própria razão histórica de existência do Direito do Trabalho, que é a necessidade de proteção do trabalhador hipossuficiente em face das exigências dos empregadores em uma relação laboral assimétrica na qual o Direito do Trabalho se insere como um fator de equilíbrio. Os bens jurídicos (e mesmo éticos) tutelados pelo Direito do Trabalho (vida, saúde, integridade física e psíquica, segurança, igualdade em sentido substancial, bem-estar, lazer etc.) importam à pessoa física, não podendo, em grande parte, ser usufruídos por pessoas jurídicas. Assim, a figura do trabalhador há de ser, sempre, uma pessoa natural.

Na relação de emprego doméstica, entretanto, há uma peculiaridade que distingue o trabalho doméstico do trabalho celetista. Enquanto no trabalho celetista se admite, observadas algumas restrições legais e a adoção de medidas protetivas, o trabalho de pessoas com idade entre 14 e 16 anos (na condição de aprendiz) e de pessoas entre 16 e 18 anos em diversas atividades não vedadas pela legislação trabalhista, no trabalho doméstico a vedação do trabalho de 18 anos é absoluta. Essa vedação decorre da aprovação da Convenção 182 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que dispõe sobre a proibição das piores formas de trabalho Infantil e ação imediata para a sua eliminação. Com a aprovação da Lista TIP (Lista das Piores Formas de Trabalho Infantil), por meio do Decreto n. 6.481, de 12.6.2008, que regulamentou, no território nacional, os preceitos contidos nos artigos 3º, alínea "d", e 4º da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Convenção 182 da OIT, tornou-se vedada a realização de qualquer trabalho, seja empregatício ou não, no âmbito doméstico, por pessoa humana na faixa etária abaixo de 18 anos. Esta restrição foi explicitamente reconhecida, a propósito, pela Lei Complementar nº. 150/2015 (parágrafo único do art. 1º).

Essa restrição, elencada no item 76 da Lista TIP, justifica-se pela possibilidade de danos irreparáveis ao desenvolvimento físico e mentalmente saudável da pessoa física com idade inferior a 18 anos, considerada ainda em formação. Nesse item, também são mencionados os possíveis riscos ocupacionais do trabalho doméstico, a saber: esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições antiergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível.

Caso se apure que o trabalho doméstico é ou foi, em períodos anteriores ao da constatação do fato, exercido por pessoa física com idade inferior a 18 anos, o período de labor até essa idade não pode configurar o vínculo empregatício, pois a atividade doméstica até essa idade é reputada ilegal em nosso ordenamento jurídico, pelo que o contrato de trabalho seria reputado nulo.

Nada obstante, essa nulidade, caso configurada, não pode resultar em prejuízo do trabalhador já lesado. O efeito concreto, caso constatado o trabalho doméstico de menor de 18 anos, seria a determinação do imediato afastamento da atividade laboral, porém, com a obrigação de se rescindir esse contrato com o pagamento de todas as parcelas rescisórias que seriam devidas como se empregado doméstico fosse, além da imposição das sanções administrativas e judiciais aplicáveis.

No caso em análise, embora tenha sido constatado que a empregada doméstica [REDACTED] laborava para o núcleo familiar empregador há cerca de 16 (dezesesseis) anos, o conjunto probatório indicou que os mesmos, quando do início da ação fiscal ora em curso possuía 54 anos e já possuía mais de 18 anos de idade quando de sua contratação. Assim, pode-se considerar que o vínculo empregatício teve início coincidente com o da prestação de serviços.

7.2. DOS ELEMENTOS FÁTICO-JURÍDICOS GERAIS

7.2.1. Da pessoalidade nos serviços prestados

No presente caso, a pessoalidade decorre do fato de [REDACTED] ser



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

pessoa física, possuir idade superior a 18 (dezoito) anos quando de sua contratação e ter permanecido vinculada ao núcleo familiar empregador em uma relação de emprego doméstico em que realizavam pessoalmente e sem poder se fazer substituir, serviços domésticos no âmbito residencial do núcleo familiar.

7.2.2. Da subordinação

A subordinação consiste na situação jurídica derivada do contrato de trabalho, pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção patronal no modo de realização de sua prestação de serviços. Traduz-se, em suma, na situação em que se encontra o trabalhador, decorrente da limitação contratual da autonomia de sua vontade, para o fim de transferir ao empregador o poder de direção sobre a atividade que desempenhará.

No curso da ação fiscal verificou-se que, no caso da empregada [REDACTED], o poder diretivo inerente à figura do empregador passou, a partir agosto de 2018, a ser exercido por [REDACTED] passando ela a determinar não apenas sobre o modo de realização da prestação de serviços, mas a impor condições sobre a pessoa da trabalhadora. A direção patronal, quando atuante sobre a pessoa do trabalhador, cria-lhe um estado de sujeição que lhe avilta a dignidade, situação vedada pela Constituição Federal de 1988, que tem como um de seus princípios basilares o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana. Nada obstante, essa sujeição, constitucionalmente vedada, ainda se manifesta concretamente nas relações laborais empregatícias e ocorre com inaceitável frequência, como, por exemplo, na relação de trabalho doméstico com a empregada [REDACTED]

[REDACTED] declarou que:

"(...) o que aconteceu foi que trabalhava para [REDACTED] [REDACTED] era cuidadora de [REDACTED] e acabou saindo; que acredita que [REDACTED] ligou para [REDACTED] e convenceu para que a declarante ficasse cuidando de [REDACTED], a partir da saída de [REDACTED] e que arrumaria outra pessoa para arrumar a casa; que [REDACTED] não propôs nada para a declarante; que [REDACTED] tentou convencer a declarante para cuidar de [REDACTED] que a declarante não queria cuidar de [REDACTED] que [REDACTED] falou "tentei numa boa, mas já que eu não consegui te convencer e só tem você mesmo é você que vai ficar cuidando de [REDACTED]; que a partir daí ficou cuidando de [REDACTED] que passou a cuidar de [REDACTED] por obrigação; (...) que [REDACTED] não trabalhou na pandemia; (...) que na pandemia só ficou no apartamento [REDACTED], [REDACTED] e a declarante; (...) que mesmo depois que [REDACTED] voltou a trabalhar a declarante continuou "lá dentro, sem poder sair, por causa de [REDACTED] que lembra que ficou sete meses sem sair, mesmo quando o [REDACTED] voltou; que não podia



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

nem ir lá fora botar o lixo na rua; que começou a ver que [REDACTED] saía para resolver as coisas e voltava e que só ela não saía; que aí resolveu “chutar o balde” com a [REDACTED] e falou que a partir daí ia sair também; que passou a ir à noite ao bar; (...) que, quando a declarante passou a sair, [REDACTED] chamou a atenção geral de todos dizendo que “se algo acontecesse com [REDACTED] ela ria chamar a polícia”; que [REDACTED] chamava a atenção deles por telefone, WhatsApp e depois pessoalmente, quando voltou a frequentar a casa das irmãs; que durante a pandemia [REDACTED] não ia a casa das irmãs; que na época da pandemia não tirou nenhuma folga; (...) que quando [REDACTED] está com algum problema, costuma mandar mensagem para [REDACTED], mas estão atende de imediato; (...) que já passou bastante sufoco com [REDACTED] que [REDACTED] vomitavam muito e tinha diarreias constantes; que por isso tinha que ter muitos cuidados com [REDACTED] que essas situações a deixavam muito apreensiva e nervosa, e tinha receio de não conseguir ajudar [REDACTED] e ela falecer; que até hoje tem muito medo dela falecer; que não tem curso de cuidadora; (...)” (conforme Termo de Declarações de [REDACTED] tomado na SRT/MG aos 24 de maio de 2023).

O rigor no exercício do poder diretivo foi exercido, sem pudores, por [REDACTED], que valendo-se da condição de maior vulnerabilidade de [REDACTED] em relação aos demais empregados e do vínculo afetivo que a trabalhadora desenvolveu com a família, impunha a [REDACTED] sob ameaça, tarefas que esta não se achava capaz de executar. Ademais, ao deixar sua irmã [REDACTED] totalmente dependente de cuidados de terceiros, sob assistência exclusiva de [REDACTED], impunha à empregada uma rotina de trabalho desumana, na qual [REDACTED] cuidava de [REDACTED] das 7h às 19 h, além de ter de assisti-la durante à noite. Os relatos evidenciam que somente [REDACTED] poderia propiciar à [REDACTED] a fruição dos descansos, considerando que, além de ser a curadora de [REDACTED], era a única considerada apta a cuidar da irmã enferma nas ausências da doméstica.

7.2.3. Da onerosidade

Sobre a onerosidade enquanto elemento fático-jurídico da reação de emprego, o Professor e Ministro do TST Maurício Godinho Delgado esclarece em sua obra doutrinária "Curso de Direito do Trabalho", Edição Revista e Ampliada, 18ª edição, Editora LTr páginas 345 a 348:

“A pesquisa do elemento onerosidade no contexto de uma relação sociojurídica concreta deve envolver duas dimensões diferenciadas, mas combinadas: um plano objetivo de análise, ao lado de um plano subjetivo de análise do mesmo elemento. No plano objetivo, a onerosidade manifesta-se pelo pagamento, pelo empregador, de parcelas dirigidas a remunerar o empregado em função do contrato empregatício pactuado. Tais parcelas formam o complexo salarial constituído de distintas verbas marcadas pela mesma natureza jurídica. A CLT se refere ao elemento fático-jurídico da onerosidade, através de sua redação singela: “... mediante



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

salário", diz o art. 3º, caput, da Consolidação. (...) À medida que a contraprestação econômica do empregador ao empregado pode assumir formas distintas e variadas na prática empregatícia concreta, percebe-se que, do ponto de vista objetivo, a onerosidade dificilmente se oculta em uma dada relação sociojurídica detidamente examinada. Dificilmente, portanto, terá o operador jurídico dificuldade em vislumbrar a presença da onerosidade em uma relação de trabalho investigada: de uma forma ou de outra, a contraprestação onerosa despontará ao longo da prestação do trabalho. Por essa razão, de maneira geral, torna-se desnecessária a pesquisa da dimensão subjetiva da onerosidade: essa dimensão subjetiva emerge como suposta, em virtude da clara transparência do dado objetivo do pagamento de contraprestação econômica pelo tomador de serviços. Entretanto, existem algumas situações raras, é verdade em que a pesquisa da dimensão subjetiva da onerosidade será a única via hábil a permitir aferir-se a existência (ou não) desse elemento fático-jurídico na relação de trabalho vivenciada pelas partes. Trata-se, por exemplo, de situações tipificadas como de servidão disfarçada, em que há efetiva prestação de trabalho e ausência de contraprestação onerosa real pelo tomador dos serviços. (...)"

No caso concreto ora analisado não se fez necessária a pesquisa da dimensão subjetiva da onerosidade, visto que esta se revelou presente no plano objetivo pois ambos os empregados domésticos declararam receber contraprestação pelo trabalho prestado em pecúnia. Entretanto, embora regularmente notificada, a família empregadora não apresentou os recibos de pagamento de salários. Fez-se, pois, necessário verificar se a importância mensalmente paga era suficiente para remunerar o salário integral do empregado, que engloba não apenas a importância fixa estipulada, mas todas as parcelas salariais legalmente devidas em decorrência das condições reais de trabalho.

Foi apurado pela Auditoria-Fiscal do Trabalho que, no caso da empregada [REDACTED], cuja jornada diária era de 20 horas por dia (das 5h às 19h e das 23h às 5h) o valor da contraprestação mensalmente recebida não remunerava a maior parte das parcelas salariais legalmente devidas, como, por exemplo, horas extraordinárias realizadas em horário diurno e seus reflexos em dias destinados ao repouso, horas extraordinárias noturnas e seus reflexos em dias destinados ao repouso, feriados laborados e não compensados remunerados em dobro, descansos semanais de no mínimo 24h não concedidos remunerados em dobro, horas de intervalos interjornadas não concedidas remuneradas com adicional de 50% sobre a hora normal.

Tomando como parâmetros o valor do salário fixo mensal de R\$2.100,00 (valor informado pela empregadora [REDACTED] em seu Termo de Declarações) e um mês de 30 (trinta) dias, com 4 (quatro) sábados, 4 (quatro) domingos e 1 (um) feriado, foi apurado o salário integral devido à empregada doméstica, considerando as condições de trabalho e jornadas realizadas. O valor do salário integral devido mensalmente à empregada doméstica, apurado



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

pela inspeção do trabalho conforme a legislação trabalhista vigente, importou em R\$14.249,86 (quatorze mil, duzentos e quarenta e nove reais e oitenta e seis centavos) e o valor calculado conforme os parâmetros de cálculo utilizados por [REDACTED] para remunerar a empregada doméstica importou em R\$3.420,00 (três mil, quatrocentos e vinte reais). Emitiu-se, pois, o Auto de Infração Nº 22.643. 543-1, lavrado por "deixar de efetuar, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao vencido, o pagamento INTEGRAL do salário mensal devido ao empregado doméstico" (*grifamos*).

Configurou-se, ainda, a retenção parcial de salários, indicador da ocorrência de trabalho análogo ao de escravo elencado no subitem 1.14. do Anexo II da Instrução Normativa MTP Nº 02/2021. A descrição dos fatos e dos cálculos comprobatórios da ocorrência desse indicador seguem demonstrados no subtítulo 8.3 deste relatório.

7.2.4. Da data de início do vínculo empregatício

O vínculo empregatício da empregada doméstica [REDACTED] não havia sido formalizado até a data de início desta ação fiscal. Não havia sido efetuado o devido registro eletrônico no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas - eSocial (obrigação legal vigente desde 01/10/2015).

Existentes os vínculos empregatícios domésticos e ausentes anotações nas Carteiras de Trabalho e Previdência Social e informações sobre a data de admissão no Extrato dos Trabalhadores no CNIS - Cadastro Nacional das Informações Sociais, buscou-se identificar a data de admissão dos empregados domésticos identificados na fiscalização. Na ausência de informações exatas sobre a data do início da prestação laboral, impôs-se determinar a data de início da prestação laboral por outros meios de prova, no caso, diversas entrevistas efetuadas e depoimentos colhidos e reduzidos a termo na ação fiscal. Determinou-se, assim, que o vínculo empregatício de [REDACTED] teve início em 01/02/2007.

8 DO DIAGNÓSTICO TÉCNICO DAS HIPÓTESES DE CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

As Convenções 29 e 105, da Organização Internacional do Trabalho, ambas ratificadas pelo Brasil, dispõem sobre o trabalho forçado ou obrigatório e ampliaram o conceito de trabalho escravo, na esteira do artigo 149, do Código Penal e da Instrução Normativa MTP nº 02, de 8 de novembro de 2021. As referidas normas encontram ressonância na Declaração Universal dos Direitos do Homem, de 1948, na Convenção Suplementar das Nações Unidas sobre a Abolição da Escravidão, Tráfico de Escravos e Instituições e Práticas Semelhantes à



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Escravidão, de 1965, no Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966, no Pacto de São José da Costa Rica, de 1969.

A Instrução Normativa MTP nº 02/2021, que dispõe sobre os procedimentos a serem observados pela Auditoria-Fiscal do Trabalho nas situações nela elencadas, estabeleceu em seu art. 19 que "o trabalho realizado em condição análoga à de escravo, sob todas as formas, constitui atentado aos direitos humanos fundamentais e à dignidade do trabalhador, sendo dever do Auditor-Fiscal do Trabalho combater a sua prática". Esclarece, em seu art. 23, que "considera-se em condição análoga à de escravo o trabalhador submetido, de forma isolada ou conjuntamente, a: I – trabalho forçado; II – jornada exaustiva; III – condição degradante de trabalho; IV – restrição, por qualquer meio, de locomoção em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, no momento da contratação ou no curso do contrato de trabalho; ou V – retenção no local de trabalho em razão de: a) cerceamento do uso de qualquer meio de transporte; b) manutenção de vigilância ostensiva; ou c) apoderamento de documentos ou objetos pessoais.

Ainda, o art. 25 da citada Instrução Normativa determina que, para a identificação de trabalho em condição análoga à de escravo, "deverá ser verificada a presença dos indicadores listados no rol não exaustivo do Anexo II dessa Instrução Normativa", ressaltando, entretanto, em seu § 2º, que, "ainda que não estejam presentes os indicadores listados no Anexo II, sempre que houver elementos hábeis a caracterizar trabalho em condição análoga à de escravo, o Auditor-Fiscal do Trabalho declarará a sua constatação, indicando expressamente as razões que embasaram a conclusão".

Proceder-se-á, a seguir, à verificação da presença dos indicadores listados no Anexo II da Instrução Normativa nº 02/2021 nos elementos fáticos contidos no conjunto probatório amealhado na presente inspeção após a realização de procedimentos fiscais (como, por exemplo, a realização da inspeção e verificação física na residência, a oitiva das empregadoras, da trabalhadora, de pessoas residentes nas vizinhanças da residência inspecionada, a observação da dinâmica familiar e da maneira como a trabalhadora se inseria naquele contexto, a obtenção de dados através de consultas aos sistemas de informações disponibilizados à Auditoria Fiscal do Trabalho – como o CNIS, o eSocial, o Sistema CAIXA/FGTS, dentre outros – e a análise de informações e documentos obtidos no curso da ação fiscal).

8.1 DA JORNADA EXAUSTIVA

De acordo com o art. 24, inciso II, da IN nº 02/2021, "jornada exaustiva é toda forma de



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

trabalho, de natureza física ou mental que, por sua extensão ou por sua intensidade, acarrete violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os relacionados à segurança, saúde, descanso e convívio familiar e social."

Ainda de acordo com a Instrução Normativa, em seu Anexo II, item 3, são indicadores de submissão de trabalhador a jornada exaustiva, dentre outros: 3.1 extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês, dentro do período analisado; 3.2 supressão não eventual do descanso semanal remunerado; 3.3 supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas; 3.4 supressão do gozo de férias. Demonstrar-se-á, a seguir, a presença desses indicadores na relação laboral sob análise.

8.1.1 Da extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês, dentro do período analisado

No caso em tela, a Auditoria-Fiscal do Trabalho constatou que a empregada doméstica [REDACTED] não tinha jornada de trabalho pré-estabelecida, ou seja, não havia horário pré-determinado de trabalho ou de repouso, sendo a única responsável pelos cuidados com [REDACTED]. Gravemente enferma, Letícia demandava cuidados constantes durante o dia, normalmente das 7h às 19h, quando lhe era aplicada a medicação para dormir. Após passar parte do período pandêmico sozinha com [REDACTED] e [REDACTED] na residência, cuidando sozinha das duas enfermas, à disposição 24 horas e sem repouso aos finais de semana, a empregada, em suas palavras, "chutou o balde" e num raro ato de oposição ao que lhe era determinado, estabeleceu para si um período de repouso de aproximadamente 3 (três) horas. Após [REDACTED] dormir, saía para dar uma volta na vizinhança, indo até o bar da esquina para "tomar uma cerveja" e fumar (atitudes que instituiu em sua rotina para não "enlouquecer", como bem asseverou). Retornava para a residência por volta das 22h e deitava-se, no quarto de [REDACTED], ao lado da cama hospitalar desta. Não conseguia dormir até amanhecer [REDACTED] afligida pelo transtorno de sono, a demandava no período noturno. [REDACTED] desfrutava apenas períodos intermitentes de sono, insuficientes para repor as energias físicas e mentais.

.....

..

Vide foto a seguir



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS



Quarto de [REDACTED] Cama em que [REDACTED] dormia para auxiliar a empregadora

Cite-se, como comprobatórias da situação narrada, as seguintes informações obtidas sobre a rotina de trabalho de [REDACTED] constantes dos Termos de Declarações anexos:

“(...)que ministra medicação, dieta, dá os banhos, limpa a boca, troca as fraldas de [REDACTED]; (...) que desde que [REDACTED] parou de andar, não pode sair durante o dia porque tem que cuidar e auxiliar [REDACTED] (...) que não tem horário de trabalho; que se [REDACTED] precisar dela de madrugada tem que atender; que quando [REDACTED] dorme vai a um bar tomar uma cerveja e fumar; que tem uma casa que alugou em dezembro pretendendo ir para casa todos os dias mas que não funciona; (...) que só pode ter folga o dia em que [REDACTED] está em casa (...) que nessa noite [REDACTED] não dormiu nada; que por isso também não dormiu direito; que [REDACTED] falou que não tem condições de colocar outra pessoa para trabalhar na casa (...) que gostaria de não ter que preocupar com horário; que aqui é horário para dar água, horário para banho, horário para remédio; (...) que nesta noite, ficou acordada com [REDACTED] de 1 hora às 3 horas; que depois deitou; acordou às 6 horas, deu remédio em jejum para [REDACTED] às 06:30h; que trocou as roupas de cama; que toma café e dá a primeira dieta a [REDACTED]; que às 8h, 12h, 20h



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

██████ toma remédios; que a dieta é ofertada de 3 em 3 horas; que ██████ urina e evacua na fralda; que dá um banho por dia, se necessário dá outros banhos; (...)” (Conforme Termo de Declarações da empregada doméstica ██████ tomado durante a inspeção no local de trabalho, em 24/04/2023)

“(...) em relação ao seu trabalho, que cuida de ██████ desde que ██████ foi embora; (...) que atualmente fica mais por conta de ██████ que de vez em quando ajuda na limpeza em que mora com ██████ e ██████; que quando põe ██████ para dormir, por volta das 19 horas, vai ao bar para esfriar a cabeça, sair um pouco daquele apartamento; que atualmente fica no bar até 22 horas; que depois retorna para casa; que ██████ chama duas ou três vezes na maioria das noites, porque precisa trocar a fralda ou falar alguma coisa; que ██████ não gosta de ficar molhada; que nem todas as noites ██████ volta a dormir ; (...)” (conforme Termo de Declarações complementar da empregada doméstica ██████, tomado na Superintendência Regional do Trabalho em 04/05/2023)

“(...) que o declarante chega na residência por volta de 7 horas da manhã; que as vezes ██████ já levantou e já está preparando uma dieta para ██████ (...) que considera que ██████ é muito explorada, pois não tem horário de trabalho (...) que ██████ jamais deixaria ██████ sozinha; que ██████ inclusive acorda durante a noite preocupada com ██████ que ██████ não tem oportunidade de cuidar da própria saúde, porque não ██████ não concede folga durante a semana; (...) que não são colocadas pessoas para render ██████ em seu trabalho; (...) que durante a pandemia ██████ permaneceu no trabalho; que nessa época ██████ não tinha folga, porque era muito restrito o acesso ao apartamento por causa do estado de saúde de ██████ que por isso ██████ trabalhou todos os dias da semana durante a pandemia; que não se lembra de ██████ ir ao apartamento das irmãs durante a pandemia, porque ela tinha muito compromisso lecionando on-line; que durante a pandemia ██████ ficou muito tempo sem seus tratamentos médicos, porque os profissionais não podiam entrar no apartamento por causa do risco de contaminação; que o trabalho com ██████ é muito pesado; que ██████ não fala nada; que ██████ é muito carinhosa com ██████ (...); que ██████ dá remédios a ██████ diariamente; que ██████ também é quem dá as dietas a ██████; que ██████ dá um banho por dia a ██████ que de vez quando precisa dar outro banho em ██████ porque ela suja muito; que ██████ tem que vigiar ██████ o tempo todo para ela não tirar a sonda; que ██████ não fala, mas tem consciência das coisas; que ██████ reconhece as pessoas; que ██████ é totalmente dependente; (...) que ██████ fica atenta à ██████ a noite toda; que ██████ inclusive já comentou que “não teve sossego durante a noite” porque ██████ dormiu pouco; que ██████ fica batendo na grade da cama, tenta descer da cama, tirar sua sonda e ██████ fica preocupada com ██████ (...)” (Conforme Termo de Declarações do empregado



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

doméstico [REDACTED]

"(...) que [REDACTED] não tem horário fixo; que quando [REDACTED] dá folga, [REDACTED] faz as outras coisas; (...) que sua irmã necessita de cuidados médicos; que se [REDACTED] sai de casa, quando ela não está, ninguém cuida de [REDACTED] que nessas ocasiões a declarante reza para que nada de mal aconteça a [REDACTED], já que [REDACTED] sai de casa toda noite para dar uma volta." (Conforme Termo de Declarações de [REDACTED] integrante do grupo familiar empregador)

"(...) que [REDACTED] passou a trabalhar para [REDACTED] quando esta parou de andar, aproximadamente em agosto de 2018; que [REDACTED] desde então cuida de [REDACTED] (...) que [REDACTED] dorme na casa da família; que [REDACTED] sai por volta das 19:30 h, quando o remédio de [REDACTED] são ministrados e fazem efeito, ou seja, quando ela já está dormindo; que [REDACTED] retorna mais tarde; (...) que quando [REDACTED] acorda à noite [REDACTED] presta-lhe auxílio; (...) que paga um adicional à [REDACTED] quando esta é demandada à noite pela [REDACTED] que não tem condições de pagar outra pessoa para revezar nos cuidados de [REDACTED] (...) que só terá condições de vir morar à noite com [REDACTED] quando se aposentar." (conforme Termo de Declarações de [REDACTED] uma das integrantes do núcleo familiar empregador)

"(...) que a mãe não parou de trabalhar dia nenhum durante a pandemia; que a mãe chegou a falar que não sabia se iria receber salário durante a pandemia, porque [REDACTED] também não estava trabalhando; (...) que no período da pandemia [REDACTED] não deixava sua mãe sair da casa; que todas as vezes que precisou falar com a mãe, durante a pandemia, ela o atendeu pela janela do apartamento de [REDACTED] e mesmo assim com máscara e luvas; que "minha mãe sofreu demais ali no período da pandemia"; que naquela época a mãe costumava tirar uma foto da janela do apartamento de [REDACTED] que aparecia a grade da janela, a árvore em frente ao prédio e a lua, e postava tal foto no status do whatsapp com a seguinte legenda "a única visão que eu tenho aqui"(...) (conforme Termo de Declarações de [REDACTED] filho de [REDACTED])

"(...) que a declarante começou a atender [REDACTED] salvo engano, em outubro de 2018; que pelo plano de saúde atendia somente [REDACTED] que posteriormente começou a acolher também [REDACTED] gratuitamente; que é especializada em gerontologia e saúde mental de adultos; (...) que atendeu [REDACTED] até 2021; (...) que [REDACTED] era quem dava ordens de serviço para [REDACTED] que [REDACTED] mora, salvo engano, no bairro São Luiz; que [REDACTED] já era, na época do atendimento pela declarante, o que se chama de 'idoso frágil grau 3 de dependência', ou seja,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

totalmente dependente; que [REDACTED] dava banho, manuseava as sondas, vestia e era responsável por administrar a medicação de [REDACTED]; que [REDACTED] era responsável por todos os cuidados com [REDACTED] em tempo integral; que quando constatou a exaustão de [REDACTED] começou a questionar com ela os seus horários de intervalo; que [REDACTED] respondia que não tinha descansos; que a declarante sugeriu uma negociação de [REDACTED] com a [REDACTED] sobre descanso, mas que [REDACTED] tinha muito receio em relação à [REDACTED] e à perda do salário; que várias vezes ouviu [REDACTED] dizer que só [REDACTED] poderia cuidar de [REDACTED], que não poderia fazer trocas com [REDACTED] e que não havia quem substituísse [REDACTED] nesses cuidados com [REDACTED]; que era nítida a exaustão de [REDACTED] que na casa também tinha um motorista, que era sempre prestava serviços quando demandando por [REDACTED] e [REDACTED] (...) que [REDACTED] negligenciava muito os cuidados da irmã; que [REDACTED] não vacinou a irmã contra Covid; que quando precisava falar com [REDACTED] sobre o estado de saúde de [REDACTED] [REDACTED] nunca atendia o telefone; que a declarante deixava mensagem no WhatsApp e descrevia no prontuário relatando o ocorrido; (...) que várias vezes [REDACTED] tem momentos de desorganização (BPSD), agitação psicomotora; que nesses momentos, [REDACTED] caía da cama, mesmo com proteção na cama; (...) que várias noites [REDACTED] ficava desorganizada, agitada e não dormia; que o atendimento da declarante, normalmente, era pela manhã; que quando chegava para atender [REDACTED] depois de uma noite agitada, a cama de solteiro que fica no quarto de [REDACTED] estava encostada na cama hospitalar e, durante o atendimento de [REDACTED] [REDACTED] aproveitava para dormir, descansar; que tinha receio de acordar [REDACTED] ao final do atendimento, porque ela acordava muito assustada, como se estivesse fazendo algo de errado ao dormir; que atendia [REDACTED] duas vezes por semana, mas não tinha dia certo; que no período em que atendeu [REDACTED] encontrou [REDACTED] no apartamento das irmãs pouquíssimas vezes; (...) que [REDACTED] fazia a limpeza e organização da casa; que outras pessoas também eram chamadas por [REDACTED] para limpar a casa, mas isso acontecia eventualmente; (...) que na época em que a declarante atendia na residência, [REDACTED] dormia no quarto de [REDACTED] e às vezes no terceiro quarto que seria dela própria; (...) que, no início da pandemia, alguns atendimentos à [REDACTED] foram interrompidos; que a declarante suspendeu o atendimento porque [REDACTED] era uma paciente muito frágil; que [REDACTED] era cuidadosa usando máscara e álcool; (...); que durante a pandemia [REDACTED] não saía para nada; que [REDACTED] permaneceu no apartamento cuidando de [REDACTED] durante toda a pandemia; que quando chegou a vacina contra Covid e a obrigatoriedade desta para casos graves como o caso de [REDACTED] a equipe entrou em conflito com [REDACTED] porque ela não permitia a vacinação da irmã; que na época muitas pessoas já estavam frequentando a casa e temiam contaminar [REDACTED]; que [REDACTED] não justificava porque não permitia que [REDACTED] se vacinasse ante a fragilidade dela; que a partir daí a declarante pediu para sair do caso porque entendia que estava "participando de algo mais grave" e não queria mais compactuar com aquilo; (...)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

que entende que o estado de saúde de [REDACTED] e o trabalho que isso gera demanda cuidado de 4 profissionais em jornada de 12 por 36 horas; (...)” (Conforme Termo de Declarações de [REDACTED], Terapeuta Ocupacional)

Dos depoimentos acima a Auditoria-Fiscal do Trabalho concluiu que, durante pelo menos os sete meses correspondentes ao auge da pandemia (aproximadamente de abril de 2020 a outubro de 2020) [REDACTED] trabalhou todos os dias, cuidando sozinha e sem nenhuma visita ou apoio de [REDACTED] única pessoa autorizada a substituí-la.

Depois, [REDACTED] passou a sair após [REDACTED] dormir e a ter descansos aos sábados, inferiores, entretanto ao mínimo legal de 24 (vinte e quatro) horas.

Assim a jornada diária laborada por [REDACTED] após a pandemia foi estimada como sendo de cerca de 20 (vinte) horas diárias, posto que restou incontroverso que, no período diurno [REDACTED] cuidava de [REDACTED] durante aproximadamente 12 (doze) horas (das 7 h às 19 h); tinha um “descanso” de no máximo 4 (quatro) horas fora da residência; retornava e deitava-se para dormir no máximo até as 23 (vinte e três horas); atendia [REDACTED] sempre que demandada durante a noite, o que era frequente em razão de transtorno de sono inerente à enfermidade.

Configurou-se, pois, a EXTRAPOLAÇÃO NÃO EVENTUAL DO QUANTITATIVO TOTAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS LEGALMENTE PERMITIDAS POR DIA que é de no máximo 2 horas além das 8 horas diárias estabelecidas na Lei Complementar Nº 150/2015. Como [REDACTED] laborava, no mínimo, durante 6 (seis) dias por semana, durante todo o mês, A EXTRAPOLAÇÃO NÃO EVENTUAL DO QUANTITATIVO TOTAL DE HORAS EXTRAORDINÁRIAS LEGALMENTE PERMITIDAS POR SEMANA OU POR MÊS, DENTRO DO PERÍODO ANALISADO, também foi configurada.

Essa violação legal determinou a emissão de auto de infração específico, no caso, o Auto de Infração Nº 22.653.972-5, lavrado por “exceder de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais a duração normal do empregado doméstico” capitulado no Art. 2º da Lei Complementar 150, de 2015.

Como o núcleo familiar empregador também não comprovou registrar os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelos empregados domésticos [REDACTED] e [REDACTED] foi lavrado o auto de infração por “deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado doméstico” capitulado no Art. 12 da Lei Complementar Nº 150 de 2015.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

8.1.2 Da supressão não eventual do descanso semanal remunerado

Constatou-se que [REDACTED] não desfrutava de um descanso semanal de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas. É que, para que o descanso semanal seja considerado como sendo efetivamente de mínimo 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, este há que ser precedido do intervalo interjornada de no mínimo 11 (onze) horas consecutivas, o que, a teor das declarações de [REDACTED] e de [REDACTED] não ocorria.

[REDACTED] declarou que *aos sábados, depois que dá o banho em [REDACTED] vai para casa e retorna domingo de manhã para cuidar de [REDACTED] que só pode ter folga o dia em que [REDACTED] está em casa* (conforme Termo de Declarações da referida empregada doméstica, tomado durante a inspeção no local de trabalho aos 24/04/2023).

Já [REDACTED] declarou em seu depoimento que *[REDACTED] folga todos os sábados; que no dia da folga, [REDACTED] sai às 7 h e retorna domingo entre as 08:30 min e 10h; que o salário de [REDACTED] varia conforme o número de finais de semana; que o valor fixo R\$ 2.100, é acrescido de R\$240,00 por semana do mês e feriado; que [REDACTED] não folga aos feriados; (...) que paga além do salário mais R\$30,00 por banho que [REDACTED] dá em [REDACTED] aos sábados, que é o dia da folga; que o banho é dado antes de [REDACTED] sair; (...).*

Ora, ainda que se considere totalmente fidedignas as declarações de [REDACTED], é certo que [REDACTED] não gozava do intervalo interjornada de 11 (onze) horas, vez que de sexta-feira para sábado a empregada doméstica dormia com [REDACTED], atendendo-o quando chamada; levantava-se, dava o banho em [REDACTED] e, apenas após o banho, saía para usufruir seu repouso semanal e retornava pela manhã no máximo às 10 (dez horas) o que perfazia, na melhor das hipóteses, 25 (vinte e cinco horas) entre sua saída no sábado e seu retorno no domingo; descontando-se o intervalo interjornada de no mínimo 11 (onze) horas, o tempo dedicado efetivamente ao repouso era de apenas 14 (quatorze) horas. Ademais, [REDACTED] declarou *que só pode ter folga o dia em que [REDACTED] está em casa. [REDACTED], por sua vez, informou que considera que [REDACTED] é muito explorada, pois não tem horário de trabalho e não é todo fim de semana que [REDACTED] folga; que antes de entrar de férias, antes do dia 17 de abril, inclusive, [REDACTED] não folgou [REDACTED] faxineira do prédio que cobria a cuidadora anterior [REDACTED] declarou que sabe no sábado ou domingo [REDACTED] vai à casa das irmãs, isso quando ela vai, e aí [REDACTED] consegue sair um pouco, mas que [REDACTED] volta logo e fica lá no apartamento; que essa folga de [REDACTED] acaba acontecendo dentro do próprio apartamento de [REDACTED] e [REDACTED]. Já [REDACTED] confessou que aos finais de semana [REDACTED] também trabalha como cuidadora de [REDACTED]*

[REDACTED] terapeuta ocupacional que cuidou de [REDACTED] de 2018 a 2021,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

declarou “que no início do período em que começou a atender [REDACTED] achava que [REDACTED] não tinha casa própria; que posteriormente soube que [REDACTED] tinha um barracão em uma comunidade; que de tanto a equipe da clínica (fonoaudióloga, terapeuta ocupacional e fisioterapeuta) insistirem com [REDACTED] no seu direito ao descanso, ela começou a negociar com [REDACTED] uma folga aos fins de semana; que, por volta ano de 2021, [REDACTED] passou a descansar aos sábados; que [REDACTED] contou que saía sábado de manhã e retornava no próprio sábado à noite”.

[REDACTED], filho de [REDACTED], declarou *que a mãe não podia sair porque tinha que cuidar de [REDACTED] que atualmente [REDACTED] tem deixado a mãe sair aos sábados; que esta folga aos sábados foi pedida por sua mãe à [REDACTED] para poder descansar; (...) que a folga era no sábado e só podia sair depois que [REDACTED] dormisse e, mesmo assim se [REDACTED] aparecesse; que a mãe enviava mensagem para [REDACTED] perguntando se ela iria ficar com [REDACTED] para que pudesse tirar sua folga e [REDACTED] sequer respondia a mensagem.*

Claro está que, durante pelo menos sete meses da pandemia, [REDACTED] não usufruiu de repouso semanal, visto que só [REDACTED] a substituiu e [REDACTED] não foi visitar as irmãs nem substituir [REDACTED] no período e, após o período pandêmico, [REDACTED] passou a usufruir repouso semanal de aproximadamente penas 14 (quatorze) horas diárias (situação que ensejou a lavratura de Auto de Infração capitulado em dispositivo legal específico da legislação trabalhista). Ainda assim, a Auditoria-Fiscal do Trabalho não conseguiu determinar com que frequência mensal esses repousos eram concedidos.

Saliente-se que a situação fática acima narrada causou efeitos ainda mais deletérios para a saúde, o convívio social e o convívio familiar da trabalhadora pelo fato de [REDACTED] não folgar aos feriados.

8.1.3 Da supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas

A Inspeção do Trabalho constatou que, desde que [REDACTED] passou a cuidar de [REDACTED] o intervalo interjornadas de no mínimo 11 (onze) horas foi suprimido, vez a trabalhadora passou a ter que cuidar de [REDACTED] também à noite e, à medida que a enfermidade de [REDACTED] foi cada vez mais se agravando, seu sono noturno foi diminuindo, mesmo com aplicação de medicação para dormir, o que a fez demandar cada vez mais cuidados de [REDACTED] no período noturno.

Cite-se os seguintes trechos extraídos dos Termos de Declaração anexos:



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

(...) que não tem horário de trabalho; que se [REDACTED] precisar dela de madrugada tem que atender; que quando [REDACTED] dorme vai a um bar tomar uma cerveja e fumar; (...) que nessa noite [REDACTED] não dormiu nada; que por isso também não dormiu direito; (...) que nesta noite, ficou acordada com [REDACTED] de 1 hora às 3 horas; que depois deitou; acordou às 6 horas, deu remédio em jejum para [REDACTED] às 06:30h; que trocou as roupas de cama; que toma café e dá a primeira dieta a [REDACTED] que às 8h, 12h, 20 h [REDACTED] toma remédios; que a dieta é ofertada de 3 em 3 horas; que [REDACTED] urina e evacua na fralda; que dá um banho por dia, se necessário dá outros banhos; (...) (Conforme Termo de Declarações da empregada doméstica [REDACTED] [REDACTED] tomado durante a inspeção no local de trabalho, em 24/04/2023)

(...) que sua irmã necessita de cuidados médicos; que se [REDACTED] sai de casa, quando ela não está, ninguém cuida de [REDACTED] que nessas ocasiões a declarante reza para que nada de mal aconteça a [REDACTED], já que [REDACTED] sai de casa toda noite para dar uma volta . (Conforme Termo de Declarações de [REDACTED] integrante do grupo familiar empregador)

(...) que [REDACTED] dorme na casa da família; que [REDACTED] sai por volta das 19:30h, quando os remédios de [REDACTED] são ministrados e fazem efeito, ou seja, quando ela já está dormindo; que [REDACTED] retorna mais tarde; que [REDACTED] tem as chaves da casa; (...) que quando [REDACTED] acorda à noite, [REDACTED] presta-lhe auxílio; (...) que paga um adicional à [REDACTED] quando esta é demandada à noite pela [REDACTED] que não tem condições de pagar outra pessoa para revezar nos cuidados de [REDACTED] (...) que só terá condições de vir morar à noite com [REDACTED] quando se aposentar. (conforme Termo de Declarações de [REDACTED] uma das integrantes do núcleo familiar empregador)

(...) que, quando põe [REDACTED] para dormir às 19 horas vai ao bar para “esfriar a cabeça”, “sair um pouco de dentro daquele apartamento”; que atualmente fica no bar até as 22 horas; que depois retorna para casa; (...) que [REDACTED] não trabalhou na pandemia; que não sabe quanto tempo [REDACTED] ficou sem trabalhar; que na pandemia ficou no apartamento só [REDACTED] e a declarante; (...) que mesmo depois que [REDACTED] voltou a trabalhar, a declarante continuou “lá dentro, sem poder sair, por causa de [REDACTED] que lembra que ficou sete meses sem sair, mesmo quando [REDACTED] voltou; Que via [REDACTED] sair para fazer as coisas e voltava e que só ela não saía; que aí resolveu chutar o balde com a [REDACTED] e falou que a partir daí ia sair também; que passou a ir à noite ao bar; (...) que quando a declarante falou que ia começar a sair; [REDACTED] passou a chamar a atenção geral de todos dizendo que, “se algo acontecesse com a [REDACTED] ela iria chamar a polícia”; que [REDACTED] chamava a atenção deles por telefone, WhatsApp e depois pessoalmente; (...) (Conforme Termo de Declarações Complementar de [REDACTED])



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

██████████, colhido em 04/05/2023)

Dos relatos acima, conclui-se que o único intervalo que a trabalhadora gozava, de domingo de manhã a sábado de manhã – isso quando começou a ter descanso aos sábados – foi o determinado por ela própria, que, contrariando as sempre rigorosas determinações de ██████ depois de sete meses de absoluta reclusão, passou a fazer um intervalo fora da residência, aproximadamente das 19h às 22h e 30min, quando retornava para dormir com ██████

8.1.4 Da supressão do gozo de férias

As diligências de inspeção permitiram verificar que as empregadoras não concediam férias anuais à empregada doméstica. ██████ já laborava desde 01/02/2007 para a família empregadora e a prestação de serviços se deu de forma não eventual.

Destaca-se que as empregadoras foram regularmente notificadas a apresentar documentos à Fiscalização do Trabalho, entre eles os avisos e os recibos de férias concedidas a empregada (Notificação para Apresentação de Documentos nº 25042023/01, anexa). Todavia, não apresentaram os documentos requisitados e admitiram sua inexistência perante as agentes da inspeção, confirmando o descumprimento ao preceito legal aqui analisado.

Os depoimentos colhidos ao longo da fiscalização corroboram a ausência de concessão de férias para a empregada doméstica.

██████████ declarou que ██████ não tirava férias, (...) que não dava férias a ██████ porque precisava do serviço doméstico (...) que não se recorda da última vez em que a empregada tirou férias. ██████ empregado da mesma residência, disse que não se lembra de ██████ ter tirado férias nos últimos quatro anos em que está tomando conta de ██████ que ██████ não nem tira folga toda semana, o que dirá ficar em férias; que ██████ se submete a isso porque ela precisa do dinheiro. ██████ faxineira da residência, também asseverou que nunca viu ██████ tirar férias e folgas; que ██████ sempre ficou dentro de casa e por isso não considera isso como folga; que "nunca viu ninguém tirar folga dentro da casa, porque não dá para descansar". ██████ também informou à fiscalização que os outros funcionários com menos tempo de casa podem tirar férias, ter horário de trabalho e eu tenho que ficar lá. ██████ ex-cuidadora de ██████ disse que ██████ formia na residência todos os dias e prestava serviços em todos esses dias sem tirar folgas ou férias; que ██████ vendia suas férias porque não tinha ninguém para ficar com ██████. ██████ Terapeuta Ocupacional que presta atendimento residencial a ██████ também declarou que durante os anos que atendeu ██████ não viu ██████ tirar férias (...). Também o filho de ██████ informou que



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

a mãe nunca tirou férias; que nunca viu a mãe ficar 'um dia inteirinho em casa

Considerando que durante toda o período que prestou serviços para o núcleo familiar não houve concessão de férias anuais à trabalhadora e que não houve também prova em contrário apresentada à Fiscalização, foi lavrado o Auto de Infração específico para esta irregularidade trabalhista.

8.1.5 Da existência de trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental

Desde o primeiro momento em que a equipe fiscal teve contato com a empregada doméstica [REDACTED] todos os sete integrantes (três Auditoras-Fiscais do Trabalho, um Procurador do Trabalho; um agente de segurança do MPT e dois policiais militares) notaram que a trabalhadora estava exausta, seu autocuidado estava prejudicado, apresentava olheiras profundas, cabelos sem pentear, ferimentos decorrentes de psoríase nas pernas, braços, cotovelos; mostrava-se nervosa e ansiosa por ter sido informada que seria necessário que atendesse à fiscalização, prestando as informações que lhe fossem solicitadas sobre a dinâmica da residência e das condições da prestação laboral.



Fotos dos membros de [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS



Fotos dos membros inferiores de [REDACTED]

De pronto foi possível identificar, antes mesmo que a trabalhadora fosse entrevistada, a razão de sua aflição: ela encontrava-se sozinha na residência, tentando atender, desesperadamente, duas senhoras idosas, enfermas, que demandavam seus cuidados simultaneamente. Logo na sala, acomodada em um sofá, estava [REDACTED] de 64 anos. A equipe fiscal logo observou que [REDACTED] apresentava grande perda auditiva e necessitava da “tradução” de [REDACTED] (efetuada em “alto e bom som”) para saber o que os membros da equipe fiscal estavam falando. Apresentava dificuldades para se mover no sofá em que estava sentada e só conseguia se levantar e andar com auxílio de andador, e ainda assim, com dificuldades na marcha. Duas Auditoras-Fiscais incumbidas de entrevistar [REDACTED] escrevendo em um papel, que era entregue a ela para leitura. [REDACTED], enferma, mas lúcida, demonstrou clareza no entendimento das indagações e respondeu com objetividade às perguntas que lhe foram endereçados.

Já [REDACTED] que também se encontrava na residência, estava acamada em um leito hospitalar montado em um dos quartos do apartamento. Não falava, não andava, era alimentada apenas através de sonda (alimentação parental), demandava atenção da cuidadora contínua e insistentemente, batendo fortemente na grade do leito. Era acalmada por [REDACTED] que a tratava com inusitado carinho.

Ainda durante a ação fiscal, notou-se que ambas idosas apresentavam sinais de agressividade.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Durante a inspeção domiciliar, foi informado que também um empregado de nome [REDACTED] laborava para o núcleo familiar de segunda a sexta-feira, das 7h às 15h, mas que ele se encontrava em gozo de férias. Embora não houvesse nenhum profissional de saúde na equipe, constatou-se que as atividades desempenhadas pela trabalhadora causavam sobrecarga física (pelo manuseio de [REDACTED] no leito e do leito para o banheiro, e da ajuda a [REDACTED] em sua locomoção e em ter que atendê-la constantemente para pegar objetos e atender às suas ordens). Da situação fática ora exposta pode-se deduzir a sobrecarga mental que o labor da trabalhadora lhe causava.

Constatou-se, entretanto, que essa sobrecarga era elevada ao seu grau máximo pelos indicadores de jornada exaustiva já identificados e descritos neste auto.

As razões da sobrecarga da trabalhadora foram por ela relatadas:

(...) que cuida da [REDACTED] há cerca de 5 anos; que [REDACTED] é acamada há uns três anos ; (...) que [REDACTED] tem ataxia cerebelar; (...) que [REDACTED] parou de andar; (...) que [REDACTED] não anda, fala com dificuldade, não alimenta, sendo completamente dependente; (...) que ministra medicação, dieta, dá os banhos, limpa a boca, troca fraldas de [REDACTED], que [REDACTED] tem 61 anos; que auxilia [REDACTED] nas atividades (...) que se [REDACTED] precisar dela de madrugada tem que atender; (...) que nessa noite [REDACTED] não dormiu nada; que por isso também não dormiu direito; (...) que vive ansiosa o “tempo todo” porque “morre de medo de [REDACTED] morrer”; (...) que toma uma medicação “CITALOPRAM”; que o psiquiatra de [REDACTED] esteve na casa para consultá-la ([REDACTED]) e, conversando com a declarante, achou por bem receitar a medicação; (...) que [REDACTED] é agressiva; que [REDACTED] não gosta de obedecer a declarante porque ela é “a empregada” e tem que acatar as ordens dela; que atualmente [REDACTED] é agressiva com todos; (...) que [REDACTED] é bipolar; que ao mesmo tempo que ela está rindo ela xinga ela e o [REDACTED] que “está ficando explosiva igual a elas”; que sugeriu à [REDACTED] trocar a placa do apartamento 101 para “gaiola das loucas” (...) que tem uma dificuldade com a [REDACTED] porque quando manda mensagem para [REDACTED] sobre [REDACTED] e precisa de uma resposta rápida e ela não dá retorno; ”; (...) que é doméstica, mas “me colocaram para olhar [REDACTED]”(…) que teve uma crise de pressão alta há um tempo atrás; que precisou de [REDACTED] e não conseguiu falar com ela; que depois que começou a trabalhar olhando a [REDACTED] “passou a ter esse problema de pressão alta”. (Conforme Termo de Declarações de Cleuza, datado em 24/04/2023)

(...) que [REDACTED] chama duas ou três vezes na maioria das noites, porque precisa trocar a fralda ou falar alguma coisa; que [REDACTED] não gosta de ficar molhada; que nem todas as noites [REDACTED] volta a dormir; que isso é muito cansativo; que já reclamou com [REDACTED] mas ela diz que



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

não tem condições de colocar outra pessoa para revezar com a declarante; que considera que é muito ansiosa; que quando [REDACTED] está tranquila, ela fica tranquila; mas quando [REDACTED] está com um problema, fica desorientada; que quando [REDACTED] está com algum problema costuma mandar mensagem para [REDACTED] mas ela não atende de imediato; que em certas ocasiões, então, chegou a ligar para a T.O. de [REDACTED] de nome [REDACTED] e essa ligava para [REDACTED] e [REDACTED] retornava para a declarante;(...)(conforme Termo de Declarações complementar da empregada doméstica [REDACTED] tomado em 04/05/2023)

Os efeitos deletérios que a sobrecarga física e mental que o trabalho de cuidadora causava em [REDACTED] também foram relatados em vários depoimentos tomados ao longo da fiscalização e acostados a este auto de infração. Mas opta-se, aqui, por transcrever parte apenas de algumas declarações:

(...) que no final da pandemia foi chamada por [REDACTED] porque estava passando mal; que verificou que a pressão estava muito alta; que ligou para o seu cardiologista, [REDACTED] e pediu para atender [REDACTED] que [REDACTED] ficou com as irmãs e a declarante levou [REDACTED] ao médico; (...) que [REDACTED] foi medicada para pressão e ansiolítico; (...) que os ansiolíticos ela nunca tomou porque causa sono e ela não pode dormir por causa de [REDACTED] (...) que [REDACTED] não sai de casa durante o dia; (...) Que [REDACTED] já reclamou cansaço com a declarante; que [REDACTED] é agitada, fica querendo tirar a sonda e [REDACTED] fica preocupada.(Conforme Termo de Declarações de [REDACTED], vizinha)

(...) que posteriormente começou a acolher também [REDACTED], gratuitamente; que durante os atendimentos de [REDACTED] observou que [REDACTED] estava em adoecimento tanto mental, emocional quanto físico e passou acolhê-la também; que [REDACTED] era uma paciente totalmente dependente de cuidados e que [REDACTED] não tinha preparo suficiente para atender a demanda que [REDACTED] exigia; que, além de [REDACTED], [REDACTED] prestava assistência à irmã desta, de nome [REDACTED]; que [REDACTED] não tinha condições de cuidar sequer da sua própria saúde; que [REDACTED] fica nervosa e assustada com o que precisava ser feito com [REDACTED] que [REDACTED] assistia a duas pacientes frágeis; que [REDACTED] 'cuidava em sofrimento' dessas pacientes; que [REDACTED] fazia o que conseguia para atendê-las; que [REDACTED] não era violenta, ao contrário, que até as vezes em que [REDACTED] estava passando mal, continuava cuidando das duas, [REDACTED] e [REDACTED] que [REDACTED] não tinha percepção de que ela precisava cuidar da sua própria saúde; (...) que diante dos relatos que ouvia de [REDACTED] resolveu acionar a rede pública de saúde; que [REDACTED] alava das angústias dela em relação ao tratamento de [REDACTED], do mal-estar físico e mental que ela sentia, sobre questões de vida pessoal; que orientou [REDACTED] a seguir o tratamento no posto de saúde; que [REDACTED] não conseguiu seguir o atendimento no posto de saúde porque ela dizia



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

que se ela se cuidasse, não poderia cuidar de [REDACTED] e [REDACTED] e que [REDACTED] 'a mataria por isso'; (...) que tentou ajudar [REDACTED] nesse processo de adoecimento; que quando começou a ter uma intervenção mais incisiva com [REDACTED] providenciou uma psicóloga com preço social para atendê-la; (...) que acha que [REDACTED] é "uma pessoa que vive em constante estado de tensão, que tem um olhar assustado esperando algo acontecer, uma pessoa em adoecimento"; que teme que [REDACTED] passe mal diante de toda tensão que vive; que acredita que o comportamento perverso de [REDACTED] em relação à [REDACTED] a doença; (...).(Conforme Termo de Declarações de [REDACTED] terapeuta ocupacional que cuidou de [REDACTED] de 2018 a 2021, duas vezes por semana, em regime de "home care").

É sabido que, o trabalhador que cuida de pessoas acamadas, além dispendar dedicação e tempo, necessita ter conhecimentos técnicos para lidar com as demandas individuais dos pacientes, para auxiliar na sua recuperação e até mesmo para evitar complicações nos quadros da doença. Isso gera um esgotamento mental gigantesco no trabalhador-cuidador e constante tem sido o adoecimento desse profissional em decorrência do trabalho desgastante, da alta demanda de serviço, das jornadas extensas de labor e da sobrecarga de trabalho.

Não raro, a doença mental tem acometido os trabalhadores-cuidadores em razão das situações estressantes geradas no trabalho. O trabalho de cuidado, por si só, acarreta estresse, já que requer muita responsabilidade por parte de quem o executa. O trabalhador se sente responsável pelo conforto e bem-estar de quem cuida, mas, ao mesmo tempo, tem receio de que algo pior possa acontecer à pessoa ali, bem na sua frente.

Essas questões foram relatadas por [REDACTED] como causadoras da extrema exaustão em que ela se encontrou: medo de [REDACTED] morrer; sobrecarga de trabalho; ausência de conhecimentos técnicos para cuidar de pessoa acamada; alta demanda de serviços; excessos de horas trabalhadas. [REDACTED] estava adoecida em razão do trabalho realizado.

No decorrer da ação fiscal, conforme já foi relatado [REDACTED] teve que, em razão do seu grave adoecimento físico e mental, ser encaminhada pelo CEREST, sendo afastada do trabalho inicialmente por 15 (quinze) dias, a partir do dia 25/04/2023. Em relatório datado de 10/05/2023 a psicóloga clínica do CEREST assim se manifestou: *Paciente se encontra com humor deprimido, chora durante o atendimento; também com sintomas de ansiedade; relata esgotamento no trabalho e diversas situações em que sofreu violação de direitos; encaminhado para médico do trabalho para avaliação de condição de trabalho e necessidade de novo afastamento. Entendo que a trabalhadora não está em condição física, nem psíquica, de retornar às atividades; há necessidade de afastamento maior, para que consiga ir trabalhando afastamento real e*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

concreto da situação de trabalho atual [REDACTED] *ti, psicóloga do trabalho, conforme relatório de evolução da paciente, anexo a este auto).*

8.1.6 Da extrapolação não eventual da jornada em atividades penosas

O trabalho penoso é o trabalho desgastante para a pessoa humana, é o tipo de trabalho que, por si ou pelas condições em que é exercido, expõe o trabalhador a um esforço além do normal para as demais atividades e provoca desgaste acentuado no organismo humano. É o trabalho que, pela natureza das funções ou em razão de fatores ambientais, provoca ~~uma~~ sobrecarga física e/ou psíquica para o trabalhador. É próprio de algumas das atividades que exigem demais do trabalhador e afetam sua saúde física ou psíquica.

Em outras palavras, o trabalho penoso é um trabalho desgastante que leva o trabalhador a exercer um esforço além do que ele consegue. Dentre as atividades consideradas penosas, a doutrina cita “atendimento e situações que podem trazer desgaste psicológico ao trabalhador” e menciona como exemplo as atividades referentes aos cuidadores de idosos.

A literatura médica tem se dedicado a estudar a atividade de cuidador de pessoas idosas e/ou incapacitadas e afirma que o estresse inerente à atividade do cuidador decorre de: ônus físico e psíquico, que tende a se agravar com a evolução da doença, falta de informações suficientes aos cuidadores para exercer o cuidado, poucos recursos sociais de apoio, escassez de pessoas especializadas que possam dar suporte e poucas fontes de apoio emocional, contraposição entre a tarefa de cuidar de si mesmo e o trabalho profissional. A falta de tempo também é queixa importante, pois, além da diminuição da vida social, o cuidador deixa de cuidar de si mesmo para cuidar do idoso, anulando atividades prazerosas.

Devido à ocorrência gradativa de sintomas de ansiedade e depressão, muitos dos cuidadores acabam se tornando pacientes. Estudos revelam agravamento das fragilidades e doenças crônicas em cuidadores devido à sobrecarga física pois as demandas do cuidado excedem os limites do esforço físico, mental, psicológico, social e econômico.

No caso da trabalhadora-cuidadora [REDACTED] constatou-se que, a par dos fatores estressantes inerentes à atividade, ela foi submetida a essa atividade penosa sem que para a qual sequer lhe tenha sido ministrado qualquer treinamento. A atividade que lhe foi imposta pelo núcleo familiar empregador (e aceita a contragosto pela trabalhadora, por razões que se tentará elucidar adiante). A trabalhadora foi exposta por longos 5 (cinco) anos a uma jornada extremamente extensa, impiedosamente imposta, agravada pela ausência de intervalos



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

legais, repousos semanais de no mínimo 24 (vinte e quatro) horas, repouso em feriados concessão de férias, concessão de intervalos interjornadas, enfim, com supressão de todos os direitos legais que visam à preservação da saúde do trabalhador. Seu adoecimento físico e psíquico era evidente para todos, mas seus empregadores permaneciam impávidos na superexploração do seu trabalho, mesmo diante de suas queixas e pedidos para que a família contratasse outra pessoa para dividir com ela a extensa, intensa e penosa atividade de atendimento às demandas da enferma.

8.1.7 Da comprovação da ocorrência da hipótese de caracterização do trabalho análogo ao de escravo na modalidade "jornada exaustiva"

Efetuada, nos subitens 8.1.1 a 8.1.6 deste relatório, o diagnóstico técnico das hipóteses previstas nos incisos I a IV do Art. 24 da Instrução Normativa nº 02/2021, consoante critérios estabelecidos no Art. 25 da mesma Instrução Normativa, verificou-se a presença dos indicadores 3.1, 3.2, 3.3, 3.4, 3.7 e 3.9 listados no rol do Anexo II, item 3 da Instrução Normativa referentes à ocorrência de jornada exaustiva.

Há de se salientar que essa equipe fiscal, que já participou de várias ações de ações fiscais de combate a trabalho análogo a de escravo nas quais foi constatada a hipótese de jornada exaustiva, se impressionou com condições tão flagrantes, tão adversas, seja pela grande extensão diária, semanal e mensal da jornada, seja pela ausência de concessão dos intervalos repousos legais essenciais para a preservação da saúde, seja pelo prolongamento ao longo do tempo, seja pela privação regular de horas de sono.

Demonstrou-se, pois, a submissão da empregada doméstica a jornada exaustiva, uma das hipóteses legais de submissão de trabalhador a condição de trabalho análoga à de escravo, vez que a empregada doméstica sofreu lesão capaz de comprometer sua liberdade de escolha, frustrando projetos da vida pessoal, em razão do tempo que permanecia à disposição do núcleo empregador. Logo, tem-se que o tempo dedicado ao labor comprometeu todo o tempo restante disponível para as relações familiares, convívio social, estudos ou mesmo para o lazer, em vilipêndio ao princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III, da CF/88).

A relação da trabalhadora com seu único filho esfacelou-se diante da superexploração efetuada por tantos anos por um mesmo grupo familiar empregador desde cedo devido ao labor excessivo.

A extensão do dano segue relatada no depoimento de seu próprio filho, também vítima da



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

situação, em documento anexo a este auto de infração.

8.2. DO TRABALHO FORÇADO

A Organização Internacional do Trabalho – OIT, esclarece que o trabalho forçado existente nas relações de trabalho contemporâneas é aquele que "se refere a situações em que as pessoas são coagidas a trabalhar por meio do uso de violência ou intimidação, ou até mesmo por meios mais sutis, como a servidão por dívidas, a retenção de documentos de identidade ou ameaças de denúncia às autoridades de imigração. Vários indicadores podem ser usados para determinar quando uma situação equivale a trabalho forçado, como restrições à liberdade de circulação, retenção de salários ou de documentos de identidade, violência física ou sexual, ameaças e intimidações, dívidas fraudulentas que os(as) trabalhadores(as) não conseguem pagar, entre outros" (https://www.ilo.org/brasil/temas/trabalho-escravo/WCMS_393058/lang--pt/index.htm, consultado em 22/02/2023).

Na escravidão moderna os artifícios visando à superexploração do empregador são mais ardilosos; laços de verdadeira servidão pretendem se fazer de "laços familiares"; direitos previdenciários e direitos trabalhistas são solenemente ignorados, inúmeras vezes por famílias com alta renda e/ou patrimônio. Trabalhadores domésticos que dedicaram uma vida de trabalho a uma família, acreditando na ilusão vendida de "membro da família", quando idosos ou doentes, são descartados. E, geralmente, após detida análise os indicadores de trabalho escravo elencados no Anexo II da Instrução Normativa Nº 2/2021, emergem os indicadores de trabalho forçado. É que quase sempre a vulnerabilidade social está presente na raiz do trabalho escravo contemporâneo.

Dentre os indicadores de submissão de trabalhador a trabalhos forçados elencados no item 1 do anexo I da INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021, identificamos como presentes na situação "sub studio", os elencados a seguir.

8.2.1. Da arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento

A ausência de perspectivas de sequer conseguir prover condições mínimas para a própria subsistência que se manifesta em pessoas em situação de grave vulnerabilidade social lhes conduz a contratar sem que elas tenham verdadeiramente consciência da realidade de seus compromissos, sendo fonte de comprometimento em desequilíbrio e desvantagem. Essa condição é reconhecida em nosso Código Civil – tido como direito subsidiário e como



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

fundamento teórico aplicável ao Direito do Trabalho – como uma das hipóteses caracterizadoras de vício de vontade, ou de convencimento. O art. 171. Do Código Civil dispõe que é anulável o negócio jurídico por incapacidade relativa do agente ou por vício resultante de erro, dolo, coação, estado de perigo, lesão ou fraude contra credores. No art. 157 desse Código é conceituada a lesão – uma das hipóteses de vício de consentimento. Nos termos do citado dispositivo legal "ocorre a lesão quando uma pessoa, sob premente necessidade, ou por inexperiência, se obriga a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação oposta".

Consoante apurado nesta ação fiscal, a empregada doméstica [REDACTED], mulher negra, jovem, solteira, teria ido laborar muito jovem e com um filho de um ano para criar com os pais do grupo familiar empregador, há cerca de 30 anos, em situação de extrema vulnerabilidade social, diante da sua situação, reprovável pela moral então predominante, de mãe solo e com um filho para criar. Nessa ocasião, [REDACTED] já trabalhava muito, rotineiramente até tarde da noite. Assim, a trabalhadora encontrou guarida na família, tornando-se, inclusive, grata pelo salário que recebia. Seu filho, entretanto, não tinha lugar nesse arranjo [REDACTED] pagou pessoas para criá-lo.

Cite-se os seguintes trechos extraídos dos Termos de Declaração:

(...) Que na residência localizada na Alameda Ipê Amarelo residiam os pais da declarante, ela e suas irmãs [REDACTED]; Que [REDACTED] foi trabalhar para a família como arrumadeira; Que na época o filho de [REDACTED] tinha entre um e dois anos (...) Que a mãe da declarante teve aneurisma cerebral e [REDACTED] passou a cuidar dela; Que a mãe faleceu em dezembro de 2004; Que [REDACTED] continuou trabalhando para a família, como doméstica; Que o pai faleceu em novembro de 2005; Que após o falecimento dos pais, a declarante continuou residindo na casa da família; Que [REDACTED] se mudou para um apartamento no bairro Liberdade e [REDACTED] se mudou para o apartamento da Rua Mantena; (...); Que [REDACTED] ficou um período pequeno trabalhando para a declarante e depois foi trabalhar para [REDACTED] (...) Que certo tempo [REDACTED] deixou de trabalhar para as irmãs; Que aproximadamente um ano depois [REDACTED] retornou para trabalhar com [REDACTED] como empregada doméstica; Que [REDACTED] passou a trabalhar para [REDACTED] quando esta parou de andar, mais ou menos em agosto de 2018; Que [REDACTED] desde então cuida de [REDACTED]; (...) (conforme Termo de Declarações de [REDACTED], empregadora).

(...) Que trabalha na casa há cerca de 16 anos; Que cuida da [REDACTED] há 5 anos; (...) que é doméstica, mas "me colocaram para olhar [REDACTED]; (...) Que antes de cuidar de [REDACTED], trabalhava como doméstica para [REDACTED] (...) Que quando [REDACTED] chegou a declarante já



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

trabalhava para a família (dona [REDACTED] e senhor [REDACTED], pais de [REDACTED] que na época moravam juntos o casal e as 3 filhas; que quando começou a trabalhar para a família, o filho [REDACTED] não tinha nem um ano de idade (...) (conforme Termo de Declarações de [REDACTED] colhido em 24/04/2023)

(...) que trabalha para a família porque sente se tivesse uma obrigação, é tipo uma dívida, a palavra me fugiu, porque ela já me ajudaram bastante; que é por gratidão"; que [REDACTED] emprestava o cartão para ela comprar as coisas que precisava; que o filho da declarante já foi preso e [REDACTED] emprestou o cartão para comprar coisas para levar para o filho; que o filho foi preso por tráfico; que a família já a ajudou financeiramente, emprestando dinheiro para fazer compras; que se sente humilhada pelo jeito que eles, principalmente [REDACTED] tratam os outros funcionários; "que eu dei muito para a família e eu acho que não tenho muito reconhecimento (...) (conforme Termo de Declarações de [REDACTED] colhido em 04/05/2023)

Importante mencionar que as declarações do filho de [REDACTED] constantes de documento anexo a este auto, corroboram as informações acima transcritas.

A par da situação de extrema vulnerabilidade social em que se encontrava [REDACTED] quando foi contratada pelos genitores [REDACTED] necessitava muito de dinheiro para sustentar o filho. Durante esse período, adquiriu afeição à família; cuidou de D. [REDACTED], quando ela ficou doente e [REDACTED] passou a dirigir a prestação de serviços dos empregados da família; adquiriu um temor, uma reverência inexplicável por [REDACTED] que persistiu mesmo após [REDACTED] romper o vínculo com a família depois da morte dos genitores e persiste até a presente data, quase 18 (dezoito) anos depois.

O temor que [REDACTED] tem por [REDACTED] e o poder de coação que [REDACTED] exercia sobre [REDACTED] assim como as eventuais razões de sua existência foram citados, espontaneamente, em grande parte das entrevistas realizadas. Cite-se os seguintes trechos retirados de Termos de Declaração colhidos no curso da ação fiscal:

(...) que não entende por que que a mãe ficava direto com a família de [REDACTED] que acredita que a mãe pegou amor pela família e acha que também é da família; que nunca viu [REDACTED] dar nada a sua mãe, ao contrário, que [REDACTED] vendia Avon e a mãe gastava todo seu salário comprando Avon na mão de [REDACTED] (...) [REDACTED]

(...) que [REDACTED] carrega muitas "marcas da vida", porque não teve oportunidade de criar seu próprio filho; (...) [REDACTED] faxineira do prédio e que prestou serviços



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

nos cuidados de [REDACTED] antes de [REDACTED]

(...) que [REDACTED] é uma pessoa boa, mas que é completamente dependente da família (...) que [REDACTED] nem aceita nada que [REDACTED] faz; que [REDACTED] tem medo de [REDACTED] ([REDACTED] [REDACTED] cuidadora de [REDACTED] que antecedeu [REDACTED] na função)

(...) que [REDACTED] conversava com a declarante pessoalmente trancada no quarto, escondida de todos e quando [REDACTED] não estava em casa; que [REDACTED] tinha receio de outras pessoas que estivessem presentes no apartamento ouvissem e relatassem para [REDACTED] as conversas que ela estava tendo com a declarante; (...) que [REDACTED] tem uma dominação sobre [REDACTED] que não sabe explicar o porquê [REDACTED], terapeuta ocupacional que prestou serviços a [REDACTED] de 2018 a 2021).

Qualquer que fosse o poder de coação que [REDACTED] exercia sobre [REDACTED] claro está que [REDACTED] o exerceu sem pudores após a saída de [REDACTED] que não suportou as condições de trabalho e a forma como [REDACTED] atuava em suas decisões quanto à saúde de [REDACTED]. O fato é que [REDACTED] conseguiu seu intento. Embora a contragosto, [REDACTED] cedeu; aceitou laborar em uma atividade que não conhecia, que não gostava, que lhe causava sofrimento físico e psíquico, cumprindo uma jornada insana, que a deixou confinada à residência, conforme já foi demonstrado neste auto.

A esse respeito, informou [REDACTED] (...) que [REDACTED] foi embora há quatro anos aproximadamente; que [REDACTED], que era empregada doméstica de [REDACTED], não queria tomar conta de [REDACTED]; que [REDACTED] insistiu muito e convenceu [REDACTED] a ficar cuidando de [REDACTED]; (...) que há pouco tempo [REDACTED] se programou para ir ao dentista em sua folga e não pôde ir pois não tinha ninguém para ficar com [REDACTED]; que [REDACTED] somente tira sua folga aos sábados se tiver alguém para tomar conta de [REDACTED] caso, [REDACTED] que [REDACTED] jamais deixaria [REDACTED] sozinha; que [REDACTED] inclusive acorda durante a noite preocupada com [REDACTED] que [REDACTED] não tem oportunidade de cuidar da própria saúde, porque [REDACTED] não concede folga durante a semana; que quando começaram a vacinar contra o Covid [REDACTED] foi umas das últimas pessoas de Belo Horizonte a ser vacinada, porque ela não tinha tempo para ir vacinar; que não havia ninguém substituir [REDACTED] nos cuidados com [REDACTED] para que pudesse se dirigir ao posto de saúde durante o seu horário de funcionamento; que não são colocadas pessoas para render [REDACTED] em seu trabalho; que [REDACTED] se submete a isso porque ela precisa do dinheiro; que [REDACTED] tem receio de ficar desempregada porque ela ajuda financeiramente a família do filho [REDACTED] (...)

[REDACTED], em suas declarações, destacou com veemência como se deu a alteração de seu contrato de trabalho: (...) que não tem curso de cuidadora; que o que aconteceu foi que



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

trabalhava para [REDACTED], [REDACTED] era a cuidadora de [REDACTED] e acabou saindo; que acredita que [REDACTED] ligou para [REDACTED] e a convenceu para que a declarante ficasse cuidando de [REDACTED], a partir da saída de [REDACTED] e que arrumaria outra pessoa para limpar a casa; que [REDACTED] não propôs nada para a declarante; que [REDACTED] tentou convencer a declarante para cuidar de [REDACTED] que a declarante não queria cuidar de [REDACTED] que [REDACTED] falou “tentei numa boa, mas já que eu não consegui te conhecer e só tem você mesmo, você é que vai ficar com [REDACTED]”; que a partir daí ficou cuidando de [REDACTED]; que passou a cuidar de [REDACTED] por obrigação.

Constata-se que a trabalhadora [REDACTED] foi arregimentada por [REDACTED] para prestar serviços como cuidadora de [REDACTED] com exploração de sua vulnerabilidade social e sentimento de gratidão que mesma nutria pela família. Esses fatores foram determinantes para que a trabalhadora aderisse a um negócio jurídico que lhe era extremamente desfavorável, posto que implicava em realizar uma jornada muito maior do que a que então laborava, em uma atividade que não gostava, que lhe era penosa; que sabia que lhe iria causar sofrimento; que a levou a ficar confinada na residência sem poder sair, sujeita aos humores de [REDACTED] para responder a seus apelos nas dificuldades no trato com [REDACTED] e, ainda, como se demonstrará no indicador específico, percebendo contraprestação salarial muito inferior ao total das parcelas salariais que lhe seriam devidas pela jornada que lhe foi arbitrariamente imposta.

Importante salientar que os demais membros do núcleo familiar tinham ciência da alteração lesiva no contrato de [REDACTED] e eram coniventes com a superexploração de sua força de trabalho. Revela-se, ainda, a “coisificação” da trabalhadora, a afronta à sua dignidade, visto que, nada obstante laborasse já há 11 (onze) anos como doméstica sob a direção de [REDACTED] essa sequer foi capaz de lhe consultar previamente nem lhe comunicar acerca do escambo que pactuara com sua irmã.

8.2.2. Da manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho

O núcleo familiar empregador se aproveitou da lealdade de [REDACTED] à família. A trabalhadora provava sua dedicação há anos, aceitando todas as condições laborais que lhe eram impostas, mesmo a contragosto e ainda diante do dessabor de não lhe serem concedidas condições de trabalho mais favoráveis, como as que eram concedidas a outros empregados que laboravam ou tinham laborado para a família.

Como já dito [REDACTED] atribui a lealdade de [REDACTED] “que acredita que a mãe pegou amor pela



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

família e acha que é da família". Vários outros depoentes declararam também que [REDACTED] tinha "amor de mãe" por [REDACTED].

Essa dedicação e amor de [REDACTED] eram um trunfo para o núcleo familiar empregador, que sempre se utilizava de chantagem emocional para que [REDACTED] continuasse laborando para a família. Foi utilizado, inclusive, quando [REDACTED], em decorrência da ação fiscal, se encontrava afastada para tratamento de sua saúde.

8.2.3. Da retenção parcial ou total do salário

Com base nos depoimentos colhidos ao longo da fiscalização constatou-se que a trabalhadora recebia salários pelos serviços domésticos prestados.

[REDACTED] integrante do grupo familiar empregador relatou, em seu Termo de Declarações (anexo a este relatório) que [REDACTED] PASSOU A TRABALHAR PARA [REDACTED] A QUANDO ESTA PAROU DE ANDAR, APROXIMADAMENTE EM AGOSTO DE 2018"; "QUE O SALÁRIO DE [REDACTED] VARIA CONFORME O NÚMERO DE FINAIS DE SEMANA; QUE O VALOR FIXO DE R\$2.100,00 ERA ACRESCIDO DE R\$240,00 POR CADA FINAL E FERIADO DO MÊS" E "QUE PAGA ALÉM DO SALÁRIO R\$30,00 (TRINTA REAIS) QUE [REDACTED] DÁ EM [REDACTED] AOS SÁBADOS, que é o dia da folga; que o banho é dado antes de [REDACTED] sair".

No período em que a empregada esteve afastada para tratamento de saúde (a partir de 25/04/2023) a empregada doméstica enviou à fiscalização do trabalho recibos referentes ao pagamento de salários que informou haver recebido no período.

.....
..

Ver imagens a seguir



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS



Pagamento e Recibo – Referente a 04/2023



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

RECIBO

Valor: R\$ 2.100,00

Recibo (emiss) de: [REDACTED]

Endereço: R. [REDACTED]

A importância de: Dois mil e cem reais

Referente: ao pagamento do mês de maio de 2023
Funcionária está de licença

Para maior clareza firmo: [REDACTED] o presente.

B. Horizonte, 07 de junho de 2023

Emitente: [REDACTED] CPF/RG: 918026286-49

Endereço: [REDACTED]

Assinatura: [REDACTED]

ilibra

Recibo de Pagamento - Referente mês 05/2023

RECIBO

Recibo (emiss) de: [REDACTED]

Endereço: Al. Ipe Amarelo, 512

A importância de: Dois mil e cem reais

Referente: Obs: A funcionária está de licença médica.
Mês: junho / 2023

Para maior clareza firmo: [REDACTED] o presente.

B. Horizonte, 07 de julho de 2023

Emitente: [REDACTED]

Endereço: [REDACTED]

Assinatura: [REDACTED]

ilibra

Recibo de Pagamento - Referente mês 06/2023

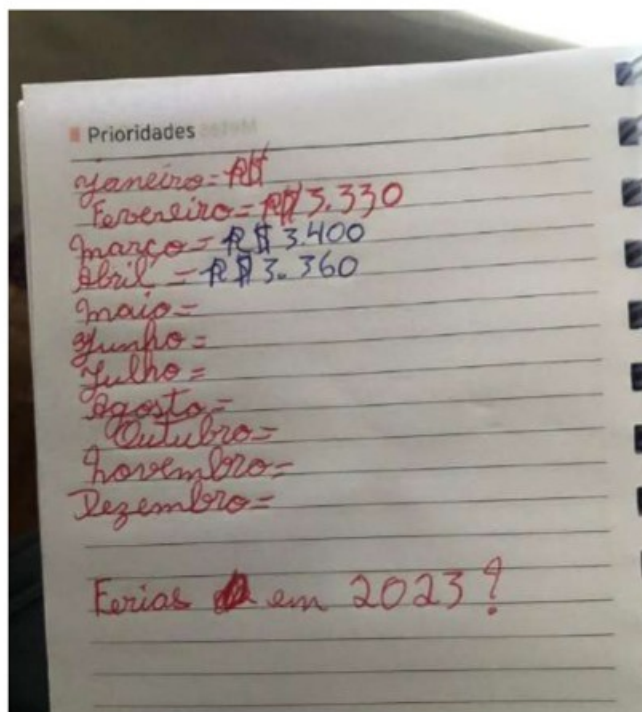
Destarte, restou comprovado que a salário fixo que [REDACTED] pagava à empregada doméstica era de R\$2.100,00 dois mil e cem reais). Cumpre observar que este valor é condizente ao salário pago na cidade de Belo Horizonte aos cuidadores de idosos que laboram em regime de 12h por 36h, cabendo observar, entretanto, que [REDACTED] laborava 20h por dia, sem intervalo interjornada, por pelo menos 6 seis dias por semana.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

A família empregadora foi devidamente notificada, por meio da Notificação para Apresentação de Documentos – NAD nº 25042023/01 – entregue pessoalmente pela Inspeção do Trabalho a [REDACTED], a comprovar o cumprimento das obrigações trabalhistas concernentes ao contrato de trabalho de [REDACTED]. Embora devidamente notificada, a família não comprovou o cumprimento das obrigações trabalhistas notificadas, vez que não apresentou os correspondentes recibos de pagamento, informando a sua inexistência às Auditoras-Fiscais do Trabalho. Foram lavrados, portanto, os autos de infração referentes às obrigações trabalhistas notificadas, capitulados nos dispositivos legais violados.

Em entrevista realizada com a empregada doméstica durante a inspeção no local de trabalho aos 24/04/2023 [REDACTED] declarou que "o salário varia de "R\$3.000,00 e alguma coisa", o que comprova a declaração da empregadora. (Conforme termo de Declarações de [REDACTED] anexo). A trabalhadora também apresentou as anotações referentes aos salários que recebera em 2023. (*Vide imagem a seguir*)



Anotações da Empregada Doméstica – Valores Salariais Líquidos Recebidos em 2023

Essas anotações comprovam as remunerações pagas mensalmente à empregada doméstica.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Embora a Auditoria-Fiscal do Trabalho tenha concluído, mediante os meios de prova amealhados e consolidados na ação fiscal, que, nada obstante a não apresentação pela entidade familiar dos recibos de pagamento de salários requisitados na notificação para apresentação de documentos – NAD 25042023/01(anexa), HOUVE O PAGAMENTO, DURANTE TODO O PERÍODO COMPREENDIDO ENTRE AGOSTO DE 2018 A ABRIL DE 2023, DE SALÁRIO FIXO ACRESCIDO REMUNERAÇÃO VARIÁVEL MENSAL. O VALOR DA REMUNERAÇÃO LÍQUIDA MENSALMENTE PAGA EM ESPÉCIE VARIAVA ENTRE R\$3.1.500,00 E R\$ 3.500,00 CONFORME O NÚMERO DOMINGOS E FERIADOS DO MÊS (em todos sempre havia o cumprimento da jornada de trabalho de 20 horas diárias). NÃO FOI POSSÍVEL, ENTRETANTO, COMPROVAR O PAGAMENTO DE FÉRIAS, DE 13º SALÁRIO E DE OUTRAS INÚMERAS PARCELAS SALARIAIS INDUBITAVELMENTE DEVIDAS EM RAZÃO DO EXTENSO LABOR EM REGIME DE SOBREJORNADA, SEM QUALQUER TIPO DE FOLGA COMPENSATÓRIA. (destacamos)

Há que se observar, entretanto, que nos termos da Instrução Normativa Nº 2, de 8 de novembro de 2021, Capítulo V (artigos 18 a 47) e ANEXO II (que lista, de maneira não exaustiva, os indicadores de trabalho escravo referentes a cada uma das hipóteses legais elencadas no art. 149 do Código Penal) O MERO PAGAMENTO DE SALÁRIOS, AINDA QUE PAGO INTEGRALMENTE, NÃO TEM O CONDÃO DE AFASTAR A CARACTERIZAÇÃO DE NENHUMA DAS HIPÓTESES LEGAIS DE OCORRÊNCIA DE CONDIÇÃO DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, NELAS INCLUÍDA A JORNADA EXAUSTIVA. O MERO PAGAMENTO DAS HORAS EXTRAORDINÁRIAS – O QUE, COMO SE DEMONSTRARÁ NESTE RELATÓRIO, NÃO OCORREU NO CASO QUE ORA SE APRECIA – NÃO É CAPAZ DE ELIDIR OS EFEITOS EXTREMAMENTE NEFASTOS DA JORNADA EXAUSTIVA . Esses efeitos , identificados na situação que ora se examina, acarretaram sérios danos à saúde e às relações familiares, sociais e comunitárias da trabalhadora resgatada, que hoje não sabe como recomeçar a vida longe da entidade familiar que a escravizou. Insta destacar que no presente caso, foram identificados nada menos do que 6 (seis) dos 9 (nove) indicadores específicos da hipótese “Jornada Exaustiva” elencadas no item 3 do Anexo II da Instrução Normativa Nº 2. (destacamos)

Assim, QUANTO AOS SALÁRIOS O QUE SE DEVE OBSERVAR, QUANDO DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO, É SE HÁ RETENÇÃO TOTAL OU PARCIAL DE SALÁRIOS, VISTO QUE ESTE FATO É UM INDICADOR TANTO DE SUBMISSÃO DE TRABALHADOR A TRABALHOS FORÇADOS (subitem 1.14 do anexo II da INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 2, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021), QUANTO INDICADOR DE SUJEIÇÃO DE TRABALHADOR À CONDIÇÃO DEGRADANTE (subitem 2.19 do anexo II da INSTRUÇÃO NORMATIVA) . Vale lembrar que basta apenas a ocorrência de uma das hipóteses previstas no art. 149 do CPb para a existência da prática delituosa caracterizadora do trabalho análogo ao de escravo. IMPÔS-SE, POIS, À INSPEÇÃO DO TRABALHO APURAR O VALOR CORRESPONDENTE ÀS PARCELAS SALARIAIS DEVIDAS EM FACE DA LEGISLAÇÃO VIGENTE, DECORRENTES DAS CONDIÇÕES DE TRABALHO DE CLEUZA APARECIDA DO NASCIMENTO, TOMANDO-SE COMO



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

BASE DE cálculo o salário fixo informado por [REDACTED] e compará-lo com o valor pago pela família à empregada doméstica, para fins de verificar se houve retenção dos salários e em quanto importou o valor eventualmente retido. (destacamos)

8.2.3.1 Da remuneração média mensal paga à empregada doméstica

Para calcular o salário médio mensal que vinha sendo pago à empregada, consideraremos um mês de 30 dias, com um feriado, quatro sábados e quatro domingos. Assim, teremos 5 dias destinados ao repouso e 25 dias úteis.

Pelos parâmetros informados por Rita para calcular a remuneração de [REDACTED], teríamos:

- a) Salário fixo mensal: R\$2.100,00
- b) Valor devido pelo labor em feriados: 1 feriado * R\$240,00 = 240,00
- c) Valor devido pelo labor em finais de semana: 4 * R\$240,00 = R\$960,00
- d) Valor devido por banhos aos sábados: 4 sábados * R\$30,00 = R\$120,00

Valor total que seria devido por [REDACTED] pelos parâmetros de cálculo por ela informados: R\$3.420,00 (Três mil, quatrocentos e vinte reais)

8.2.3.2 Da remuneração média mensal devida em face da legislação vigente

Foi constatado, através das entrevistas reduzidas a termo de [REDACTED]

[REDACTED] (anexos) que a empregada doméstica [REDACTED]

a) das 7h às 19h cumpria, rigorosamente e com horário marcado, as tarefas inerentes à rotina de cuidados médicos, alimentação parental, higiene e atenção pessoal demandadas por [REDACTED]

b) tinha um "descanso" (intervalo intrajornada) de no máximo 4 (quatro) horas, usufruído entre 19 horas e 23 horas; durante esse intervalo, descansava nos arredores da residência familiar, mas portando seu celular para o caso de acontecer alguma emergência com [REDACTED] que precisasse atender;

c) ela se deitava para dormir na residência familiar no máximo às 23 (vinte e três) horas;

d) atendia às necessidades de [REDACTED] no período compreendido entre as 23 horas e as 7 horas da manhã do dia seguinte; esse atendimento era rotineiro em razão da própria enfermidade de [REDACTED], visto que a ataxia espino cerebelar causa transtornos de sono, e [REDACTED] normalmente demandava atenção mais de uma vez durante no período das 23h às 7h;



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

e) a jornada de trabalho era de 20 (vinte) horas diárias, distribuídas em 14 horas diurnas (das 5h às 19h) e 6 (seis) horas noturnas (das 23h às 5h), situação detalhada no Auto de Infração Nº 22.653.972.5

f) laborava nessas condições no mínimo 6 (seis) dias durante a semana;

g) trabalhava aos domingos e feriados, sem compensação;

h) era-lhe concedida, embora com frequência incerta (porque dependente da disponibilidade de [REDACTED] em permanecer na residência de suas irmãs), uma folga aos sábados, com duração inferior a 24 (vinte e quatro) horas (considerando nesse cômputo o intervalo interjornada de no mínimo 11(onze) horas, situação detalhada no Auto de Infração Nº 22.650.008-0;

i) gozava apenas o intervalo intrajornada de 4 (quatro) horas e um intervalo interjornada de 11 horas a cada semana em que lhe era concedida folga aos sábados.

8.2.3.3 Da duração normal do trabalho

Levando-se em conta que a jornada de trabalho constitucionalmente estabelecida é de no máximo 44 (quarenta e quatro) horas semanais e que a Lei 605/49 e a Constituição Federal determinam a concessão de um descanso semanal tem-se que, para os empregados que trabalham 6 (seis) dias da semana, a duração normal diária do trabalho é de 7,33h (=44h por semana/6 dias).

8.2.3.4 Das horas extras diurnas

Como dito, apurou-se a jornada de trabalho de [REDACTED] era de 20 (vinte) horas diárias, distribuídas em 14 horas diurnas (das 5h às 19h) e 6 (seis) horas noturnas (das 23h às 5h).

Cálculo das horas extras diurnas:

Nº de horas extras diurnas: 6,67h (=14,00h-7,33h)

Considerando um mês de 30 dias, com um feriado, quatro sábados e quatro domingos, teremos 5 dias destinados ao repouso e 25 dias úteis.

Nº de horas extras mensais: 166,75h (=6,67h*25 dias úteis)

Valor do salário-hora: R\$9,55 (=R\$2.100,00/220)

Adicional de hora extra (50% sobre o salário-hora): R\$4,77 (= R\$9,55*50%)

Valor da hora extra diurna: R\$14,32 (=R\$9,55+ R\$4,77)

Valor mensal das horas extras diurnas: R\$2.387,56 (=166,75 h*R\$14,32)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

8.2.3.5 Do reflexo das horas extras diurnas nos dias destinados ao repouso

O DSR sobre horas extras é calculado dividindo-se o valor total das horas extras pelo número de dias úteis e multiplicando-se o valor obtido pelo número de dias destinados ao repouso no mês. Tem-se, pois:

RSR sobre horas extras diurnas: R\$477,51 ($=R\$2.387,56/25*5$)

8.2.3.6 Das horas extras noturnas

O labor e/ou tempo à disposição de [REDACTED] no horário noturno (das 23h às 5h) é considerado como sobrejornada, visto que realizado após a empregada doméstica já haver cumprido jornada de 14 horas no período diurno (das 5h às 19h).

A hora laborada em horário noturno deve ser remunerada com adicional de no mínimo 20% em relação à hora diurna e que a hora noturna (hora ficta) é de 52,5 minutos.

Cálculo das horas extras noturnas:

Nº de horas laboradas em horário noturno: 6h (das 23h às 5h)

Nº de horas fictas: 6,86h ($=6*60/52,5$)

Valor do salário-hora: R\$9,55 ($=R\$2.100,00/220$)

Adicional noturno (20%): R\$1,91 ($=R\$9,55 * 0,20$)

Valor da hora noturna: R\$11,46 ($=R\$9,55 + R\$1,91$)

Adicional de 50% sobre a hora noturna: R\$5,73 ($=R\$11,46 * 0,5$)

Valor da hora extra noturna: R\$17,19 ($=R\$11,46 + R\$5,73$)

Considerando um mês de 30 dias, com um feriado, quatro sábados e quatro domingos, teremos 5 dias destinados ao repouso e 25 dias úteis.

Nº de horas extras noturnas mensais: 171,43h ($=6,86h*25$)

Valor mensal das horas extras noturnas: R\$1.963,64 ($171,43h * R\$17,19$)

8.2.3.7 Do reflexo das horas extras noturnas nos dias destinados ao repouso

O RSR sobre horas extras é calculado dividindo-se o valor total das horas extras pelo número de dias úteis e multiplicando-se o valor obtido pelo número de dias destinados ao repouso no mês. Tem-se, pois:

RSR sobre horas extras noturnas: R\$ 392,73 ($=R\$1.963,64 / 25*5$)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

8.2.3.8 Do trabalho em dias destinados ao repouso

Considera-se dias destinados ao repouso os feriados e os domingos ou outro dia da semana

referente ao repouso hebdomadário. Para ser considerado dia de repouso, deve-se ter no mínimo 35 horas entre o último dia trabalhado na semana anterior ao repouso e o próximo dia da semana subsequente ao repouso (conforme art. 66 da CLT c/c art. 67 da CLT), ou seja, 24 horas destinadas ao repouso acrescidas de 11 horas correspondentes ao intervalo interjornada.

A SÚMULA Nº 146 DO TST – TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADOS dispõe que "o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, deve ser pago em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao repouso semanal."

Para calcular a remuneração o trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado, estabeleceu-se inicialmente o valor de um dia de trabalho da empregada doméstica nas condições habituais de trabalho constatadas na ação fiscal.

Esse valor compreende o valor das horas normais acrescido do valor das horas extras diurnas e do valor das horas extras noturnas.

Cálculo do valor de um dia de trabalho

a) Parcela correspondente à jornada regular

Nº de horas normais: 7,33h (44h/6dias)

Valor do salário-hora: R\$9,55 (=R\$2.100,00/220)

Valor do salário-dia (jornada normal): R\$69,97 (=7,33h* R\$9,55)

b) Parcela correspondente à sobrejornada em horário diurno

Nº de horas extras diurnas: 6,67h (=14,00h-7,33h)

Valor do salário-hora: R\$9,55 (=R\$2.100,00/220)

Adicional de hora extra (50% sobre o salário-hora): R\$4,77 (= R\$9,55*50%)

Valor da hora extra diurna: R\$14,32 (=R\$9,55+ R\$4,77)

Valor da sobrejornada diurna: R\$95,50 (=6,67h* R\$14,32)

c) Parcela correspondente à sobrejornada em horário noturno

Nº de horas laboradas em horário noturno: 6h (das 23h às 5h)

Nº de horas fictas: 6,86h (=6*60/52,5)

Valor do salário-hora: R\$9,55 (=R\$2.100,00/220)

Adicional noturno (20%): R\$1,91 (= R\$9,55 *0,20)

Valor da hora noturna: R\$11,46 (= R\$9,55 + R\$1,91)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Adicional de 50% sobre a hora noturna: R\$5,73 (= R\$11,46 *0,5)

Valor da hora extra noturna: R\$17,19 (=R\$11,46+R\$5,73)

Valor da sobrejornada noturna: R\$117,82 (=6,86h* R\$17,19)

Valor do dia normal de trabalho

Valor das horas normais (R\$69,97) + valor da sobrejornada diurna (R\$95,50) + valor da sobrejornada noturna(R\$117,82) = R\$283,29

Valor da dobra (100% da remuneração do repouso trabalhado) = R\$ R\$283,29

Total devido: R\$566,58

(conforme a doutrina de José Aparecido dos Santos em CURSO DE CÁLCULOS DE LIQUIDAÇÃO DE SENTENÇA, Editora Juruá, 5ª Edição, 2018, página 393)

Considerando um mês de 30 dias, com um feriado, quatro sábados e quatro domingos, teremos 5 dias destinados ao repouso e 25 dias úteis.

Valor mensal do trabalho prestado em domingos e feriados: R\$2.832,90 (=5* R\$566,58)

8.2.3.9 Das horas de intervalo interjornada não concedido

Constatou-se que [REDACTED] laborava de domingo a sexta-feira sem que lhe fosse concedida uma hora sequer de intervalo interjornada. Ela usufruía, nesses dias, apenas um intervalo intrajornada de 4 (quatro) horas entre o trabalho em horário diurno e o realizado em horário noturno. Foi informado por [REDACTED] que aos sábados era concedido a [REDACTED] a [REDACTED] tinha um repouso entre as 7 horas do sábado e as 8h e 30min dos domingos. Assim, a empregada usufruía, entre a manhã de sábado e a manhã de domingo, 11 horas referentes ao intervalo interjornada e 15,5 horas de repouso semanal.

Considerando um mês de 30 dias, com um feriado, quatro sábados e quatro domingos, teremos a concessão de 4 (quatro) intervalos interjornadas no mês.

Não eram concedidos, pois 26 (vinte e seis) intervalos interjornadas no mês.

Dispõe a jurisprudência do TST, abaixo transcrita:

OJ-SDI1-355 INTERVALO INTERJORNADAS. INOBSERVÂNCIA. HORAS EXTRAS. PERÍODO PAGO COMO SOBREJORNADA. ART. 66 DA CLT. APLICAÇÃO ANALÓGICA DO § 4º DO ART. 71 DA CLT. O desrespeito ao intervalo mínimo interjornadas previsto no art. 66 da CLT acarreta, por analogia, os mesmos efeitos previstos no § 4º do art. 71 da CLT e na Súmula nº 110 do TST, devendo-se pagar a integralidade das horas que foram subtraídas do intervalo, acrescidas do respectivo adicional.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Cálculo do valor mensal das horas de intervalos interjornadas não concedidas

Nº de intervalos interjornas não concedidos no mês: 26

Nº de horas de intervalo interjornadas não concedidas no mês: 286h (26 int*11h)

Valor do salário-hora: R\$9,55 (=R\$2.100,00/220)

Adicional de hora extra (50% sobre o salário-hora): R\$4,77 (= R\$9,55*50%)

Valor do salário-hora acrescido do adicional de 50%: R\$14,32 (=R\$9,55+ R\$4,77)

Valor mensal das horas de intervalos interjornadas não concedidas =: 286h* R\$14,32

= R\$ 4.095,52

8.2.3.10 Do cálculo do salário integral devido mensalmente

O salário integral devido à empregada doméstica, considerando as condições de trabalho e jornadas realizadas é composto do valor do salário fixo acrescido das parcelas salariais calculadas nos subtítulos 8.2.3.2 a 8.2.3.9 deste auto, totalizadas a seguir:

Salário fixo: R\$2.100,00

Valor mensal das horas extras diurnas: R\$2.387,56 RSR sobre horas extras diurnas: R\$477,51

Valor mensal das horas extras noturnas: R\$1.963,64

RSR sobre horas extras noturnas: R\$ 392,73

Valor mensal do trabalho prestado em domingos e feriados: R\$2.832,90

Valor mensal das horas de intervalos interjornadas não concedidas: R\$4.095,52

Valor do salário integral devido mensalmente: R\$14.249,86

A soma do salário fixo mensal acrescido das parcelas salariais legalmente devidas importou no valor de R\$14.249,86 (quatorze mil, duzentos e quarenta e nove reais e oitenta e seis centavos).

8.2.3.11 Conclusão

Considerando que a diferença entre o valor do salário integral devido mensalmente à empregada doméstica, apurado pela inspeção do trabalho conforme determinado pela legislação trabalhista vigente **(R\$14.249,86 (quatorze mil, duzentos e quarenta e nove reais e oitenta e seis centavos))** e o valor calculado conforme os parâmetros de cálculo de utilizados por [REDACTED] R\$3.420,00 (três mil, quatrocentos e vinte reais) **FOI DE R\$10.829,86 (dez mil, oitocentos e vinte e nove reais e oitenta e seis centavos) EM DESFAVOR DA EMPREGADA DOMÉSTICA CARACTERIZOU-SE A RETENÇÃO DE 75,99% DOS SALÁRIOS DEVIDOS À TRABALHADORA.**



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Assim, considerando que a alteração contratual que impôs condições de trabalho análogo ao de escravo à trabalhadora teve início em agosto de 2018 e persistiu até abril de 2023, **TEM-SE, A TÍTULO APENAS DE SALÁRIO MENSAL RETIDO A IMPORTÂNCIA DE R\$617.302,02 (seiscentos e dezessete mil, trezentos e dois reais e dois centavos)**. Nesse valor não estão incluídos os valores devidos a título de 13º salário, de abono de férias, de dobra de férias, de FGTS e nem tampouco as parcelas rescisórias.

A "retenção parcial ou total do salário" é um dos indicadores de ocorrência de trabalho análogo ao de escravo referente à hipótese de trabalho forçado e encontra-se elencado nos subitens 1.14. (como indicador de trabalho forçado) e 2.19 (como indicador de condição degradante de trabalho) do Anexo II da Instrução Normativa MTP Nº 2/2021e.

Importante ressaltar que essa ocorrência afronta a dignidade do trabalhador, impedindo-o de auferir dos proveitos que o pagamento justo pelo seu labor lhe permitiria, como, por exemplo, adquirir um imóvel próprio, investir em sua própria educação e/ou na de seus familiares, nos cuidados pessoais e de saúde, no lazer, em constituir uma poupança para despesas não previstas e para ampará-lo quando não mais tiver condições físicas de prestar serviços.

Insta também observar que, conforme informado pelos entrevistados na ação fiscal, o núcleofamiliar empregador detém patrimônio de alto valor

8.2.4. Da comprovação inequívoca da hipótese de caracterização do trabalho análogo ao de escravo "Trabalho Forçado"

Efetuada, nos subtítulos 7.2.1 a 7.2.3 deste auto, o diagnóstico técnico das hipóteses previstas nos incisos I a IV do Art. 24 da Instrução Normativa MTP nº 02/2021, consoante critérios estabelecidos no Art. 25 da mesma Instrução Normativa, verificou-se a presença de pelo menos 3 (três) indicadores de caracterização de trabalho forçado listados no rol do Anexo II, item 1 da Instrução Normativa. Indubitável pois, a submissão da empregada doméstica a trabalho forçado, uma das hipóteses legais de submissão de trabalhador a condição de trabalho análoga à de escravo.

8.3. DAS CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO

Segundo o art. 24, inciso III da Instrução Normativa nº 02/2021, condição degradante de trabalho é qualquer forma de negação da dignidade humana pela violação de direito fundamental do trabalhador, notadamente os dispostos nas normas de proteção do trabalho e de segurança, higiene e saúde no trabalho. Materializa-se nas condições para a prestação



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

dos serviços e nas condições de vida dos trabalhadores e, frequentemente, surge conjugada com outras vulnerações, como, por exemplo, a jornada de trabalho exaustiva, já demonstrada neste auto, e a retenção total ou parcial de salários, também já comprovada no subitem 8.2.3 deste relatório.

O elemento configurador da condição degradante como hipótese de trabalho análogo ao de escravo se revela na supressão dos direitos mais essenciais do trabalhador, tornando-o, assim, em seu livre arbítrio, em sua liberdade de escolha, em sua condição de ser humano.

8.3.1 – Da agressão física e moral no contexto da relação de trabalho

O conjunto probatório obtido revelou a ocorrência de agressões físicas e morais na relação de trabalho. São reveladores os seguintes trechos extraídos das oitivas realizadas no curso da ação fiscal.

(...) que [REDACTED] é muito carinhosa e cuidadosa com [REDACTED]; que [REDACTED] bate e morde [REDACTED] que [REDACTED] carrega [REDACTED], tirando da cama e colocando-a na cadeira de banho; que quando [REDACTED] fica nervosa e não quer deixar [REDACTED] colocá-la na cadeira de banho, [REDACTED] bate e morde [REDACTED]; que [REDACTED] tem muita força; (...) que [REDACTED] grita com o declarante e com [REDACTED] que [REDACTED] tem gritado muito porque não está conseguindo fazer nada e fica nervosa; (...) (Conforme Termo de Declarações de [REDACTED])

(...) Que [REDACTED] é agressiva; Que [REDACTED] não gosta de obedecer a declarante porque ela é “a empregada” e tem que acatar ordens dela; que ea é preconceituosa com a cor também; que quando ela falava normalmente chegou a chamá-la de “mucamã (...) (Conforme Termo de Declarações de [REDACTED] datado de 24/04/2023)

(...) que a mãe queixava dor de coluna de tanto carregar [REDACTED]; que a mãe já lhe contou que [REDACTED] várias vezes bateu nela; que a mãe tinha vídeos de [REDACTED] batendo nela (...) (Conforme Termo de Declarações de [REDACTED])

(...) que [REDACTED] não era violenta, ao contrário, que até as vezes em que [REDACTED] estava passando mal, continuava cuidando das duas, [REDACTED] e [REDACTED]; que [REDACTED] não tinha percepção de que ela precisava cuidar da sua própria saúde; que a própria [REDACTED] relatou que era tratada por [REDACTED] como serviçal, rebaixada e tinha que fazer o que eles exigiam; (...) (Conforme Termo de Declarações de [REDACTED])

[REDACTED] também declarou que se sente humilhada pelo jeito que eles, principalmente a [REDACTED], trata os outros funcionários; que eu dei muito para a família e acho que não tenho reconhecimento; que outros funcionários com menos tempo de casa podem tirar férias, ter horário de trabalho e eu tenho que ficar lá. (Conforme Termo de Declarações de [REDACTED])



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

██████████ datado de 24/04/2023).

É evidente que essa situação fática feriu a trabalhadora em sua dignidade, causando-lhe sofrimento, pelo que restou configurado o indicador de condições degradantes de trabalho número 2.23 do Anexo II da Instrução Normativa MTP N° 02/2021, a saber, agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho.

8.3.2 Do alojamento ou moradia sem condições básicas de segurança, higiene e conforto

Ao rol de violações impostas à trabalhadora doméstica acrescenta-se mais uma, o quarto indigno. O quarto de ██████████ era precário e não atendia aos critérios de higiene, conforto e segurança. O cômodo, destinado ao alojamento e moradia da trabalhadora, também servia como local para guardar objetos acumulados pelas empregadoras. Insta mencionar que ██████████ e ██████████ sofrem de transtorno de acumulação compulsiva e por isso têm necessidade de guardar objetos que poderiam ser descartados.



Fotos do quarto de ██████████

Assim, ao lado da cama de ██████████ e na parede oposta havia inúmeros frascos plásticos, equips, saquinhos de gases, caixas de remédio vazias, frascos da dieta de ██████████ galões de água vazios, caixinhas de suco, rolinhos de papelão do rolo de papel higiênico utilizado, entre outros, o que tornava o ambiente desorganizado, sujo e propício à propagação de insetos.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Esse espaço, destinado, em tese, a propiciar privacidade e repouso à trabalhadora, funcionava na verdade como mais um local destinado a depositar os objetos armazenados por [REDACTED] e por ordem de [REDACTED] que ocupavam grande parte do aposento e comprometiam significativamente o seu uso. O aposento não se mostrava, portanto adequado para acomodar a trabalhadora, que preferia, na maior parte das noites, dormir no quarto de [REDACTED], visto ser este um dos poucos espaços da moradia que podia manter limpo e organizado.



AS CONDIÇÕES EM QUE O QUARTO DA EMPREGADA ERA MANTIDO – ENTULHADO DE RESÍDUOS DESTINADOS AO DESCARTE, ALI ARMAZENADOS POR ORDEM DAS EMPREGADORAS – ILUSTRAM OUTRA HIPÓTESE DO CRIME DE TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGA À DE ESCRAVO: A SUBMISSÃO A CONDIÇÕES DEGRADANTES, CONFORME APREGOA O ART. 24, III DA IN 02/2021. Amolda-se, considerando as peculiaridades do trabalho doméstico ao indicador de trabalho escravo 2.6 do Anexo II citada Instrução Normativa que considera a inexistência de alojamento ou moradia, quando o seu fornecimento for obrigatório, OU ALOJAMENTO OU MORADIA SEM CONDIÇÕES BÁSICAS DE SEGURANÇA, VEDAÇÃO, HIGIENE, PRIVACIDADE OU CONFORTO. *(grifamos)*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

8.3.3 – Da presença de outros elementos hábeis a caracterizar trabalho em condição análoga à de escravo

A submissão de trabalhador a condição de trabalho análoga à de escravo, vedada pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso III, consiste – nos termos da Instrução Normativa MTE nº 91/2011, artigo 3º, parágrafo 1º, alínea "c" – em "todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde, e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa". Saliente-se que o valor da dignidade humana foi elevado a princípio fundamental pela Constituição de 1988, como balizador do patamar civilizatório que se almeja para a sociedade brasileira.

A Instrução Normativa MTP Nº 2, de 8 de janeiro de 2021, visando a simplificar o trabalho da Auditoria Fiscal do Trabalho ao analisar situações fáticas que apresentam indícios de ocorrência de trabalho análogo ao de escravo nas suas diversas hipóteses, elenca indicadores exemplificativos de ações que indicam o desrespeito à dignidade do trabalhador, a sua "coisificação" em face da superexploração laboral. Esses indicadores foram consolidados pela prática da inspeção do trabalho no combate ao trabalho análogo ao de escravo. Nada obstante, teve-se o cuidado de se ressaltar que os indicadores elencados são apenas exemplificativos, cuidado necessário em face da constante evolução da exploração do trabalho humano, não sendo raro a Auditoria Fiscal do Trabalho se deparar, nas ações fiscais, com ações atentatórias à dignidade do trabalhador que ainda não tenham sido claramente traduzidas nos indicadores listados.

Nesse sentido, esclarece o parágrafo 2º do Art. 25 da IN nº 8/2021: "(...) § 2º Ainda que não estejam presentes os indicadores listados no Anexo II, sempre que houver elementos hábeis a caracterizar trabalho em condição análoga à de escravo, o Auditor-Fiscal do Trabalho declarará a sua constatação, indicando expressamente as razões que embasaram a conclusão."

A situação de higiene e saúde em que a equipe fiscal encontrou [REDACTED] no primeiro dia da ação fiscal, certamente possui elementos hábeis a caracterizar trabalho em condição análoga à de escravo. No dia da inspeção inaugural, a trabalhadora dava sinais de estar adoecida, em sofrimento mental. Durante a colheita dos depoimentos, este fato se confirmou. E mais que isso, depoimentos revelaram outros momentos ao longo do contrato de trabalho em que [REDACTED] esteve doente, precisou de amparo médico e não recebeu assistência da família empregadora. Cita-se, por oportuno, trecho do depoimento de [REDACTED]



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

(...)que aproximadamente dois anos atrás, quando não estava em serviço, ligaram para o declarante falando que [REDACTED] estava passando mal; que foi para a casa de [REDACTED] e levou [REDACTED] para o posto de saúde; que do posto de saúde o médico encaminhou [REDACTED] para o Hospital Odilon Behres; que [REDACTED] foi atendida rapidamente, ficou em observação e constataram que era um princípio de infarto; que [REDACTED] passou a fazer uso de medicamentos para controlar a pressão; que há cerca de um ano apareceu uma ferida pequena na perna de [REDACTED] que a ferida foi avermelhando, inchando, queimando, crescendo e não vazava; que de tanta dor [REDACTED] não conseguia colocar o pé no chão; que [REDACTED] chegou a mostrar a ferida para [REDACTED] que todos viram a ferida; que inclusive as atendentes de [REDACTED] alertavam [REDACTED] a procurar um médico; que um dia o declarante falou com [REDACTED] para ir para o apartamento de [REDACTED], porque ele iria levar [REDACTED] ao médico urgente porque não consegui pisar de tanta dor; que foram para o posto saúde no bairro São Pedro; que o médico imediatamente encaminhou [REDACTED] para a UPA Centro-Sul; que o declarante aguardou o atendimento de [REDACTED]; que [REDACTED] ficou internada de um dia para o outro; que quando teve alta [REDACTED] foi para a casa de uma amiga no bairro São Francisco; que [REDACTED] falou para o declarante que durante aquela noite não dormiu de dor; que o declarante recebeu um telefonema e foi no dia seguinte para a casa amiga de [REDACTED] para levá-la para o hospital; que [REDACTED] não queria ir ao hospital; que a amiga de [REDACTED] insistiu para ela ir ao hospital; que o declarante levou [REDACTED] novamente para a UPA Centro-Sul, aonde permaneceu internada; que posteriormente [REDACTED] foi transferida para a Santa Casa de Belo Horizonte; que [REDACTED] ficou internada por vários dias, mas o declarante não sabe precisar quantos dias; que após a alta de [REDACTED] ela retornou ao trabalho usando medicamentos e com a perna enfaixada; que [REDACTED] ficou trabalhando com a perna enfaixada até a perna cicatrizar.

Restaram sobejamente evidenciadas a negligência e a total ausência de cuidado com a saúde de [REDACTED] que foi assistida em um hospital por iniciativa de terceiros alheios ao núcleo familiar para o qual a trabalhadora laborava. A situação da perna de [REDACTED] precisou se agravar para que ela tivesse acesso a um hospital. Segundo informações colhidas no curso da ação fiscal, [REDACTED] teve uma grave infecção na perna, decorrente de uma erisipela bolhosa – forma mais grave de erisipela que ocorre quando da falta de cuidados e de tratamento da doença em seu estágio inicial. A doença acomete camadas mais profundas da pele e começa a destruir gordura e músculos, sua progressão pode levar a amputações ou a quadros de septicemia, oferecendo risco de morte ao paciente.

Pois bem, somente após o edema, as lesões, as bolhas e a hipertermia no local das lesões detectadas em sua perna progredirem é que [REDACTED] foi levada a um médico e, mesmo assim,



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
por solidariedade de seu colega de trabalho [REDACTED] que, compadecido com a situação de [REDACTED], a levou para o hospital já que a erisipela exigia cuidados imediatos.

O acervo fotográfico abaixo comprova a situação lamentável a que chegou à perna da trabalhadora. Destaca-se que tanto [REDACTED] como [REDACTED] tinham conhecimento da situação da perna de [REDACTED] e nada fizeram.



Fotografias da perna de [REDACTED]





MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
Fotografias da perna de Cleuza

Não houve interesse do núcleo familiar em possibilitar a [REDACTED] o acesso ao Sistema Único de Saúde, já que para que isso ocorresse precisariam contratar outra trabalhadora para a substituir nos cuidados com [REDACTED]

Fato é que [REDACTED] não pôde sequer cuidar de sua própria saúde porque tinha que se dedicar aos cuidados com [REDACTED], totalmente dependente de seus serviços. Por não se ter quem a substituísse na função de cuidadora, [REDACTED] não tinha condições de deixar a residência familiar sequer para cuidar de sua própria saúde. CERTAMENTE, A SITUAÇÃO RELATADA SE REVELA COMO INDICADOR DE OCORRÊNCIA DE TRABALHO FORÇADO (por não se criar condições para que a trabalhadora se afastasse do cuidado com [REDACTED] sem risco à saúde e vida da enferma) E DE CONDIÇÃO DEGRADANTE DE TRABALHO (por não proporcionar à trabalhadora as condições mínimas de higiene e saúde no trabalho).

8.4. DAS CONCLUSÕES ACERCA DA CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

Nos subitens 8.1 a 8.3 itens deste relatório foram relatadas diversas situações fáticas que, a par de constituírem infrações à Legislação Trabalhista e às Normas de Segurança e Saúde no Trabalho (tendo sido, pois, objeto de autuações capituladas nos correspondentes dispositivos legais infringidos), levaram, após o diagnóstico técnico das hipóteses previstas nos incisos I a IV do art. 24 da Instrução Normativa Nº 2/2021, efetuado mediante a análise qualitativa de violações multifatoriais, à constatação da presença dos indicadores para a identificação de trabalho em condição análoga à de escravo listados no rol não exaustivo do Anexo II da citada Instrução Normativa e também de outros elementos hábeis a caracterizar trabalho em condição análoga à de escravo.

O comprometimento de [REDACTED] com o trabalho e a extrema sujeição a que, há anos, esteve submetida não permitiram que a trabalhadora conseguisse sair daquele contrato de trabalho, ainda que lhe fosse totalmente prejudicial.

A par de não cuidar de si, [REDACTED] nunca se julgou sujeito de qualquer direito, como, por exemplo, o de ser poder gozar de descansos remunerados, na forma da lei. Nunca é demais salientar que [REDACTED] laborou praticamente durante toda sua vida para o núcleo familiar de [REDACTED], que viu as empregadoras crescerem, que não se reconhecia como sujeito



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS
de direitos e mais, dependia financeira e emocionalmente daquele trabalho.

Por sua vez, as empregadoras, sobretudo [REDACTED] se valiam desta dependência e da boa-fé de [REDACTED] para lhe explorar ao máximo. É que, embora tenha restado absolutamente incontroverso que o trabalho de [REDACTED] era imprescindível ao núcleo familiar, cuja qualidade de vida certamente teria prejuízos com a cessação dos serviços prestados pela trabalhadora, as empregadoras retinham cerca de 75% do salário que lhe era mensalmente devido. [REDACTED], terapeuta ocupacional que prestou serviços a Letícia em regime de home care duas vezes por semana, de outubro de 2018 a meados de 2021, declarou que que acredita que o comportamento perverso de [REDACTED] em relação à [REDACTED] a adoecia; que entende que o estado de saúde de [REDACTED] e o trabalho que isso gera demanda cuidado de 4 9 quatro0 profissionais em jornada de 12 por 36 horas.

Os fatos pareciam evidenciar que a trabalhadora seria explorada, sem nenhum suporte por parte do núcleo familiar, até se esgotar o restante de sua já muito combalida condição de saúde. Mantida nessas condições, o futuro de [REDACTED] se afigurava com condições ainda mais precárias e degradantes para a trabalhadora.

Importante observar que, durante a ação fiscal, o descaso das empregadoras com a saúde de [REDACTED] ficou evidente e causou perplexidade à equipe fiscal dadas as graves violações de direitos trabalhistas e humanos a que a trabalhadora fora submetida. [REDACTED] estava adoecida, em sofrimento mental e já tivera outros episódios de adoecimento sem que tivesse tido assistência por parte do núcleo familiar empregador. A família empregadora não lhe disponibilizava os cuidados básicos de saúde. Ademais, houve violação dos direitos trabalhistas mais elementares, como o estabelecimento de uma jornada de trabalho dentro dos limites legais, o gozo do repouso semanal, das férias, direitos estes que asseguram a fruição de uma vida com dignidade.

A AUDITORIA-FISCAL DO TRABALHO IDENTIFICOU NADA MENOS QUE 13 (TREZE) INDICADORES QUE APONTAM A REDUÇÃO DE TRABALHADOR A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO, ABRACANDO TRÊS DAS QUATRO HIPÓTESES ELENCADAS NA TIPIFICAÇÃO DO ILÍCITO PENAL, A SABER, SUBMISSÃO A TRABALHOS FORÇADOS, SUBMISSÃO A JORNADA EXAUSTIVA E SUBMISSÃO A CONDIÇÕES DEGRADANTES DE TRABALHO.

Concluiu-se, pois, que o núcleo familiar empregador constituído por [REDACTED] CPF nº [REDACTED], [REDACTED] CPF nº [REDACTED], [REDACTED] CPF nº [REDACTED], [REDACTED] CPF nº [REDACTED], manteve a empregada doméstica



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

██████████ (RG: MG ██████████, CPF: ██████████) trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, tendo sido submetida a regime de trabalho forçado, jornada exaustiva e condições degradantes de trabalho, reduzida, pois, à condição análoga à de escravo.

A situação de vulnerabilidade da trabalhadora doméstica está delineada no presente relatório e foi o que propiciou que ██████████ se submetesse a condições abusivas de trabalho, violadoras de sua dignidade.

A rotina de trabalho e de vida de ██████████ consistiu, por longos anos, na não concessão sistemática da integralidade do descanso semanal e na sonegação integral do descanso anual (férias). Sabe-se que todo trabalhador tem a necessidade, o direito e o dever de viver fora do trabalho, para o resguardo de sua saúde física e mental, e para a preservação do seu convívio social e familiar. No presente caso, dada a intensidade da jornada de trabalho e desrespeitos às normas trabalhistas mais elementares, ██████████ sequer pôde conviver com seu filho e netos. Durante a ação fiscal restou clara a restrição da possibilidade de convívio social e familiar da trabalhadora em razão do ritmo de trabalho a ela imposto.

A inobservância dos limites legais à duração do trabalho aliada à não concessão das férias e do repouso semanal, impossibilitaram a percepção por ela de que o trabalho é um direito social fundamental, tendo-o experienciado tão somente como um ato de exploração (Almeida, Almiro Eduardo de; Severo, Valdete Souto. *Direito à Desconexão nas Relações Sociais de Trabalho* (Portuguese Edition) (p. 13). Edição do Kindle.), máxime quando lhe foi sistematicamente sonegada a maior parte da remuneração mensal que lhe era devida e o conhecimento de seus direitos trabalhistas decorrentes das condições de trabalho impostas.

A ‘coisificação’ de ██████████ impediu o reconhecimento de seu valor intrínseco, como pessoa humana, digna de respeito e consideração. Ademais, furtou-lhe sua autodeterminação e autonomia, motivada pelo simples desprezo/negação da condição humana de trabalhadora. Estas características foram inegavelmente violadas na medida em que lhe foi negada a possibilidade de fazer suas próprias escolhas, de determinar seu ideal de vida e de exercer seu livre arbítrio para agir e defender seus direitos e seus valores.

O não cumprimento deliberado pelo núcleo familiar empregador de suas obrigações contratuais mais elementares demonstram o desprezo e a desconsideração por ██████████ que, já sem se reconhecer como pessoa digna de direitos, dedicou sua vida para servir àquela família a ponto de adoecer. Embora não tenha sido destinatária da mesma respeitabilidade, ██████████ se manteve prestando serviços domésticos para a família de ██████████ até a data da fiscalização, em situação muito além das permitidas em um contrato de trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

9 DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS NA AÇÃO FISCAL

Após as diligências, inspeção na residência da empregadora e trabalhadora, entrevistas e tomadas de depoimentos e análise de informações nos sistemas informatizados disponíveis à Inspeção do Trabalho adotou-se as seguintes providências:

- ✓ Caracterização da submissão de 01 (uma) trabalhadora a condições análogas às de escravo, em violação ao artigo 444, da CLT, c/c 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990: [REDACTED]
- ✓ Extinção do contrato de trabalho irregular com a consequente notificação da empregadora para paralisar total e imediatamente as atividades da citada trabalhadora;
- ✓ Realização do procedimento administrativo de resgate da trabalhadora, sem que houvesse sua retirada da residência por negativa da empregada.
- ✓ Lavratura de 20 (vinte) autos de infração relacionados aos fatos descritos neste relatório, bem como Notificação de Débito fundiário - NDFC.
- ✓ Solicitação de acompanhamento da trabalhadora pela Assistência Social do município de Lagoa Santa, de modo a viabilizar sua inserção nos serviços socioassistenciais e na sociedade de forma livre e com seus direitos sociais restabelecidos, conforme diretrizes e encaminhamentos estabelecidos pelo Sistema Único de Assistência Social - SUAS.

10 DOS AUTOS DE INFRAÇÃO E NDFC LAVRADOS

- 1. Auto de Infração nº 22.580.283-0** – 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 da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990 c/c art. 19 da Lei Complementar 150/2015).
- 2. Auto de Infração nº 22.640.865-5** – 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.)



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

3. **Auto de Infração nº 22.642.062-1**– 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.)*
4. **Auto de Infração nº 22.643.543-1** – 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.)*
5. **Auto de Infração nº 22.649.437.3**– 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.)*
6. **Auto de Infração nº 22.649.882-4** – Deixar de conceder ao empregado doméstico férias anuais a que fez jus.*(Art. 129 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)*
7. **Auto de Infração nº 22.649.893-0** – 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.)*
8. **Auto de Infração nº 22.649.902-2** – Deixar de remunerar o trabalho noturno do empregado doméstico com um acréscimo de, pelo menos, 20% (vinte por cento) sobre a hora diurna. *(Art. 14, § 2º da Lei Complementar 150, de 2015.)*
9. **Auto de Infração nº 22.649.981-2**– 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.)*
10. **Auto de Infração nº 22.650.008-0** – 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. **Auto de Infração nº 22.650.036-5** – Efetuar o pagamento do salário do empregado doméstico, sem a devida formalização do recibo. *(Art. 464 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)*
12. **Auto de Infração nº 22.650.167-1** – Deixar de pagar ao empregado doméstico a remuneração, à que fizer jus, correspondente ao repouso semanal. *(Art. 7º da Lei nº*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

605/1949 c/c art. 19 da Lei Complementar 150/2015.)

- 13. Auto de Infração nº 22.653.972-5** – 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.)*
- 14. Auto de Infração nº 22.654.026-0** – Alterar as condições ou cláusulas do contrato individual de trabalho, ocasionando prejuízos ao empregado doméstico. *(Art. 468, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)*
- 15. Auto de Infração nº 22.654.027-8** – Prorrogar a jornada normal de trabalho do empregado doméstico, sem autorização dada por acordo individual. *(Art. 59, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17 c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)*
- 16. Auto de Infração nº 22.654.044-8** – Deixar de conceder período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso entre duas jornadas de trabalho de empregado doméstico. *(Art. 15 da Lei Complementar 150, de 2015.)*
- 17. Auto de Infração nº 22.659.622-2** – Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS. *(Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.)*
- 18. Auto de Infração nº 22.661.436-1** – Deixar de comunicar ao Ministério do Trabalho e Emprego 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.)*
- 19. Auto de Infração nº 22.663.300-4** – Deixar de pagar em dobro a remuneração, quando as férias do empregado doméstico forem concedidas após o prazo de 12 (doze) meses subsequentes à data em que o empregado tiver adquirido o direito. *(Art. 137, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)*
- 20. Auto de Infração nº 22.664.193-7** – 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.)*



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

NOTIFICAÇÃO DE DÉBITO DO FUNDO DE GARANTIA E DA CONTRIBUIÇÃO SOCIAL – NDFC

– **Nº 202.907.503** - O débito total da presente notificação, em moeda atual e corrigido pela TR até o dia 21/11/2023, importa em **R\$38.342,28 (trinta e oito mil, trezentos e quarenta e dois reais e vinte e oito centavos)** e foi apurado com base nos documentos analisados e demais elementos de convicção descritos dos relatórios que a integram.

11 CONCLUSÃO

A submissão de trabalhador a condição de trabalho análoga à de escravo, vedada pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso III, consiste - nos termos da Instrução Normativa MTE nº 91/2011, artigo 3º, parágrafo 1º, alínea "c" - em "todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa do trabalhador, notadamente em matéria de segurança e saúde, e que, em virtude do trabalho, venha a ser tratada pelo empregador, por preposto ou mesmo por terceiros, como coisa e não como pessoa". Saliente-se que o valor da dignidade humana foi elevado a princípio fundamental pela Constituição de 1988, como balizador do patamar civilizatório que se almeja para a sociedade brasileira.

A conduta da família empregadora viola os direitos sociais e fundamentais positivados na Carta Magna e na legislação vigente. Há, no caso, afronta direta aos fundamentos previstos nos incisos III e IV do artigo 1º da Constituição da República Federativa do Brasil, quais sejam, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho.

As violações de direitos apresentadas neste relatório configuram também flagrante desrespeito aos tratados e convenções internacionais concernentes aos direitos humanos, ratificados pelo Brasil. A comunidade internacional privilegia e resguarda a dignidade do ser humano e os direitos que lhe asseguram concretização, em especial a proibição da escravidão e do trabalho degradante. Nesse sentido se encontram as Convenções da OIT nº 29 (Decreto nº 41.721/1957) e nº 105 (Decreto nº 58.822/1966), a Convenção sobre Escravidão de 1926 (Decreto nº 58.563/1966) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos Pacto de San José da Costa Rica- Decreto nº 678/1992).

Importante ressaltar que as convenções sobre direitos humanos ratificadas pelo Brasil possuem força cogente, porquanto incorporadas ao ordenamento jurídico pátrio com força normativa suprallegal (STF, RE 349.703/RS).

A ação fiscal realizada demonstra a violação sistemática desses valores, princípios e regras normativas, positivados principalmente na Constituição da República Federativa do Brasil, nos Tratados Internacionais sobre direitos humanos ratificados pelo Brasil, na Consolidação das Leis do Trabalho e nas Normas Regulamentadoras do Ministério do Trabalho.



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

Com efeito, foram constatados ilícitos relacionados a violações de direitos garantidores de condições dignas de trabalho. O conjunto de ilícitos constatados no curso da ação fiscal, a par de seus efeitos prejudiciais específicos causados sobre a pessoa da trabalhadora, configuraram ainda, quando tomados em conjunto, sistemática de aviltamento da sua dignidade.

O reconhecimento da existência de trabalho em condições análogas as de escravizada foi realizado pela Inspeção do Trabalho em consonância com o disposto na IN nº 02, de 08 de novembro de 2021, da Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT).

Diante de todos os fatos narrados e das ações exercidas pela empregadora, que configuram práticas delituosas graves, propõe-se o encaminhamento de cópia do presente relatório:

- a) À Divisão de Erradicação do Trabalho Escravo – DETRAE – da Secretaria de Inspeção do Trabalho, do Ministério do Trabalho e Emprego;
- b) Ao Ministério Público do Trabalho, para os procedimentos judiciais ou extrajudiciais que julgar necessários;
- c) Ao Ministério Público Federal, detentor da titularidade da ação penal, para eventual apuração do crime previsto no art. 149 do Código Penal, além de outras ações que julgar cabíveis;
- d) À Defensoria Pública da União, para as ações que julgar cabíveis;
- e) Ao Departamento de Polícia Federal;
- f) Ao INSS, para o reconhecimento do vínculo empregatício entre a trabalhadora e seus empregadores e consequente concessão dos benefícios aos quais a trabalhadora tem direito pelo período de prestação laboral.
- g) À rede de Assistência Social do município de Belo Horizonte, a fim de que, considerando sua veemente vulnerabilidade, promova o acompanhamento da trabalhadora resgatada

Por fim, ressalta-se que DIANTE DA DECISÃO ADMINISTRATIVA FINAL DE PROCEDÊNCIA DO CONJUNTO DE AUTOS DE INFRAÇÃO QUE CARACTERIZEM SUBMISSÃO DE TRABALHADORA A CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVIZADA, estará a entidade familiar empregadora sujeita a TER SEU NOME INCLUÍDO EM LISTAS OU CADASTROS DE EMPRESAS/EMPREGADORES, confor-



MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS

me preceitos estabelecidos na lei n.º 12.527, de 18 de novembro de 2011 e na portaria n.º 1293, de 28 de dezembro de 2017.

Belo Horizonte, 07 de dezembro de 2023.

