

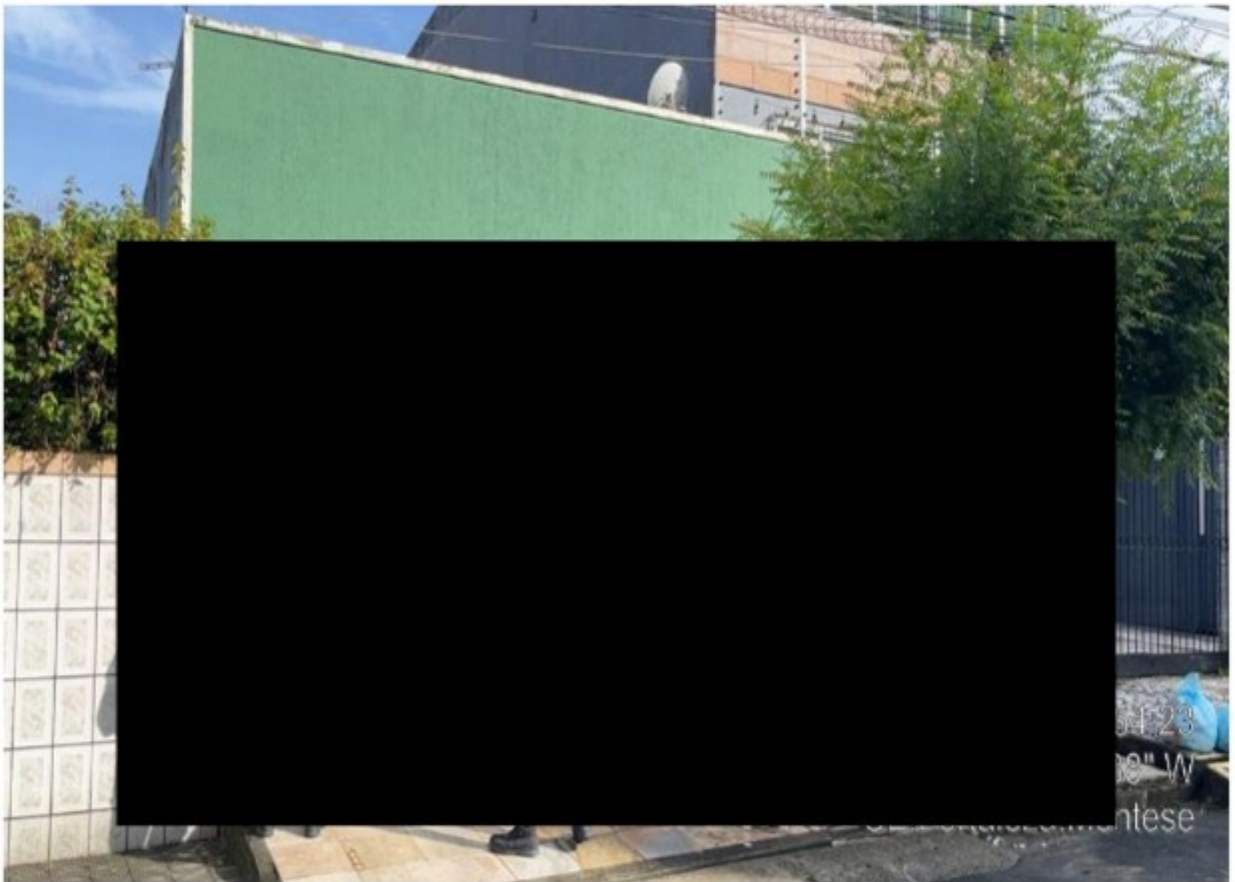


**MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO
SECRETARIA DA INSPEÇÃO DO TRABALHO
DIVISÃO DE FISCALIZAÇÃO PARA ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DO CEARÁ**

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO (CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVO)

EMPREGADORA: [REDAZIDA]

Operação nº 308/2023



DATA INICIAL DA AÇÃO: 16/05/2023

LOCAL: [REDAZIDA]

ATIVIDADE ECONOMICA PRINCIPAL: 9700-5/00 – serviços domésticos

ÍNDICE

- 1. EQUIPE**
- 2. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR**
- 3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO**
- 4. DA AÇÃO FISCAL**
- 5. AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS**
- 6. CONCLUSÃO**
- 7. ANEXOS**

1. EQUIPE DE FISCALIZAÇÃO

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO



MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO



POLÍCIA FEDERAL



OFICIAL DE JUSTIÇA



2. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR



3. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	01
Registrados durante ação fiscal	00
Resgatados – total	00
Mulheres registradas durante a ação fiscal	00
Mulheres resgatadas	00
Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros	00
Trabalhadores estrangeiros registrados na ação fiscal	00
Trabalhadores estrangeiros resgatados	00
Trabalhadores estrangeiros – mulheres resgatadas	00

Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (menores de 16 anos)	00
Trabalhadores estrangeiros – Adolescentes (entre 16 e 18 anos)	00
Guias de seguro-desemprego do trabalhador resgatado	00
Valor bruto de verbas rescisórias e trabalhistas (valores históricos, não atualizado monetariamente)	RS 0,00
Valor líquido recebido das verbas rescisórias e trabalhistas (sem a assistência da Fiscalização do Trabalho)	RS 0,00
Valor dano moral individual	RS 0,00
Valor dano moral coletivo	RS 0,00
FGTS mensal recolhido no curso da ação fiscal	RS 0,00
Nº de autos de infração lavrados	12
Termos de apreensão de documentos	00
Termos de devolução de documentos	00
Termos de interdição lavrados	00
Termos de suspensão de interdição	00
Prisões efetuadas	00
CTPS emitidas	00

4. DA AÇÃO FISCAL

Em 16/05/2023 iniciou-se procedimento fiscal inaugurado através de inspeção ao local de trabalho situado na Rua [REDACTED] com a finalidade de verificar as condições de trabalho da obreira Sra. [REDACTED] inscrita no CPF [REDACTED]. O citado endereço consiste na residência da Sra. [REDACTED] inscrita no CPF [REDACTED], assim como de sua filha, Sra. [REDACTED] inscrita no CPF [REDACTED]. O ingresso ao domicílio fora previamente autorizado através de Tutela Cautelar concedida pela 13ª Vara do Trabalho de Fortaleza, nos autos do processo TutCautAnt [REDACTED] da qual foi intimada a Sra. [REDACTED] o ato.

A diligência fiscal foi conduzida pelos Auditores Fiscais do Trabalho [REDACTED] cumprindo, assim, suas

atribuições previstas no art. 11 c/c 11-A da Lei 10593 de 2002, bem como no Regulamento da Inspeção do Trabalho de que trata o Decreto 4552/2002. Atuaram conjuntamente com a equipe fiscal representantes do Ministério Público do Trabalho e da Polícia Federal.

Ao se adentrar na residência, verificou-se a presença da Sra. [REDACTED] e da Sra. [REDACTED] sendo esta última imediatamente identificada como empregada pela primeira. Após, iniciaram-se as entrevistas individuais com empregadora e empregada, seguidas das coletas dos respectivos termos de declarações. Verificou-se, então, que a Sra. [REDACTED] inscrita no CPF [REDACTED] trabalha, diária e pessoalmente, desde novembro de 2009, para a família da Sra. [REDACTED] como empregada doméstica.

De acordo com o declarado pela Sra. [REDACTED] responsável por cuidar da limpeza da casa, varrendo, passando pano no chão e nos móveis e limpando os banheiros.

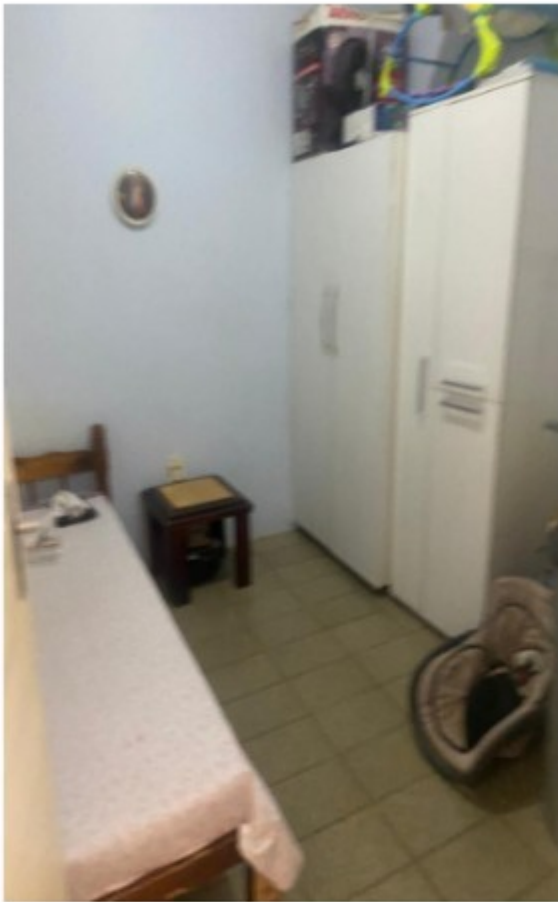
As declarações da Sra. [REDACTED] dão conta de que a trabalhadora acorda por volta das cinco horas da manhã e prepara o café da manhã, o qual será servido, para além da Sra. [REDACTED] à Sra. [REDACTED]. Este último casal, muito embora não resida na mesma casa, todos os dias ali tomam seu desjejum antes de se dirigirem a seus respectivos trabalhos, ocasião em que deixam sua filha mais nova, de dez meses de idade, aos cuidados da Sra. [REDACTED]

[REDACTED] durante todo o dia. Apurou-se que a outra filha deste casal, de sete anos de idade, assim como a irmã mais nova, é deixada, no período da tarde, para cuidados na casa da avó. Ademais, outras duas crianças, de dez anos e de quatro anos, filhas do Sr. [REDACTED] também são postas aos cuidados na residência. O Sr. [REDACTED] filho da Sra. [REDACTED] também não é domiciliado naquela residência, mas ali toma sua refeição principal (almoço) diariamente.

Assim, após preparar o café da manhã, a Sra. [REDACTED] limpa e arruma a casa, lava roupas e cuida das crianças sob a supervisão da Sra. [REDACTED] olhando-as e alimentando-as. Eventualmente ainda, quando a Sra. [REDACTED] precisa se ausentar, a trabalhadora também prepara a refeição principal (almoço). Incumbe-lhe, ainda, serviços mais triviais, como atender à porta e ao telefone.

Pelos serviços prestados acima descritos, a Sra. [REDACTED] paga, mensalmente, a quantia de R\$330,00 (trezentos e trinta reais) à Sra. [REDACTED]

Quanto ao dormitório utilizado pela trabalhadora, se observou que se localiza na parte principal da casa, com condições de uso satisfatórias. Da mesma forma as instalações sanitárias se encontravam higienizadas e aptas ao uso. Os pertences da trabalhadora estavam acondicionados em guarda-roupas localizado no dormitório.



1. Dormitório da trabalhadora



2. Guarda-roupa



3, Banheiro utilizado pela trabalhadora

Após analisada a situação, a equipe de fiscalização não reuniu, **por ocasião deste procedimento fiscal**, elementos suficientes à caracterização do trabalho análogo à escravidão. Todavia, graves irregularidades trabalhistas foram verificadas, como trabalho sem registro e proteção previdenciária há cerca de uma década e o pagamento em valor bastante aquém do salário-mínimo nacional. Tais situações foram notificadas para regularização, tendo sido lavrados os autos de infração cabíveis, conforme se verifica adiante.

Como se nota, no curso da fiscalização, constatou-se que o condomínio empregatício

autêntica relação empregatícia de natureza doméstica, estando patentes os elementos de pessoalidade, onerosidade, subordinação e continuidade, conforme Lei Complementar nº 150/2015.

Entretanto, em que pese as informações apuradas no procedimento de auditoria fiscal trabalhista, a prestação laboral vinha se dando ao longo dos últimos quase quatorze anos na mais completa informalidade, sem a correspondente anotação em Carteira de Trabalho e Previdência Social e sem o respectivo registro eletrônico no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial. Todas as declarações tomadas a termo convergem nesse mesmo sentido, o que foi ainda confirmado em consulta aos sistemas informatizados disponíveis à Fiscalização do Trabalho, quando se constatou a inexistência de informação de qualquer vínculo empregatício envolvendo as partes citadas no eSocial.

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

Tal conduta descumpriu norma legal capitulada nos arts. 19 e 32 da LC 150 de 2015, c/c art. 41 da Consolidação das Leis do Trabalho.

Desde o advento da Portaria SEPTR Nº 1065 de 2019, revogada pela PORTARIA MTP Nº 671, DE 8 DE NOVEMBRO DE 2021, a anotação do contrato de trabalho passou a ser obrigatória na Carteira de Trabalho Digital por meio do eSocial. Para o empregador, as informações prestadas no eSocial substituem as anotações antes realizadas no documento físico, conforme esse instrumento legal. A partir de 2019, a CTPS digital passou a ser emitida a todos os inscritos no Cadastro de Pessoas Físicas - CPF. Conforme dispõe o art. 5º dessa última portaria, para os empregadores que têm obrigação de uso ao Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas-eSocial, os registros eletrônicos gerados pelo empregador nos sistemas informatizados da Carteira de Trabalho em meio digital equivalem às anotações a que se refere o Decreto nº 5452/1943 (a Consolidação das Leis do Trabalho).

Antes dessa exigência, cabia ao empregador atender ao disposto no artigo 9º da Lei Complementar nº 150/2015 (dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico): "a Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão, a remuneração e, quando for o caso, os contratos previstos nos incisos I e II do art. 4º. Mesmo antes da LC nº 150/2015, já cabia ao empregado doméstico o direito às anotações do contrato de trabalho na sua CTPS, conforme previa a Lei nº 5859/72, art. 2º. Perguntada, a trabalhadora ainda declarou não possuir Carteira de Trabalho e Previdência Social em meio físico dentre seus documentos. A data do início da atividade laboral foi 2009, momento que era exigida a escrituração em CTPS (Carteira de Trabalho e Previdência Social) física.

Tal conduta de falta de anotação em CTPS em todo o período, descumpriu norma legal capitulada no Art. 9º da Lei Complementar 150, de 2015.

Do vínculo de emprego, reconhecido ou não tempestivamente pelo empregador, decorrem vários direitos os quais, em relação ao empregado doméstico, estão previstos na Lei Complementar 150/2015 e, subsidiariamente, na Consolidação das Leis do Trabalho. Entre os direitos reconhecidos legalmente ao empregado doméstico está o previsto no art. 12 da LC 150/2015. Assim, determina o art. 12: "é obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo."

O cumprimento desse direito garante ao empregado a possibilidade fática de verificar o cumprimento por parte do empregador de outros direitos como os de usufruir a pelo menos uma folga semanal; ver limitada sua jornada normal de trabalho a 8 horas, em regra; ver limitada a duração do trabalho semanal a 44 horas; calcular eventuais horas extras laboradas. Garante, enfim, a efetividade de exercício de outros direitos previstos na LC 150/2015.

Ocorre que, por ocasião da inspeção realizada no local de trabalho, verificou-se inexistir para a trabalhadora [REDACTED] qualquer registro, seja mecânico, manual ou em sistema eletrônico, dos horários de entrada, de saída e dos períodos de repouso efetivamente praticados.

Tal conduta descumpriu norma legal capitulada no Art. 12 da Lei Complementar 150, de 2015.

O empregado doméstico tem direito a um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas ou em feriados.

Ocorre que, como informado alhures, verificou-se inexistir para a trabalhadora [REDACTED] qualquer registro, seja mecânico, manual ou em sistema eletrônico, dos horários de entrada, de saída e dos períodos de repouso efetivamente praticados, dificultando verificar de forma precisa se lhe era concedido um descanso semanal de 24 horas conforme determina o art. 16 da LC nº 150/2015.

Nada obstante, a rotina de trabalho doméstico descrita tanto pelo núcleo empregador como pela empregada permite concluir que não havia concessão regular de folga semanal, trabalhando a empregada inclusive aos domingos.

De acordo com o declarado pela Sra. [REDACTED] é responsável por cuidar da limpeza da casa, varrendo, passando pano no chão e nos móveis e limpando os banheiros. As declarações da trabalhadora, Sra. [REDACTED] dão conta de que a trabalhadora acorda por volta das cinco horas da manhã e prepara o café da manhã diariamente. Ao ser entrevistada, informou ainda que, aos finais de semana a dinâmica laboral não é muito alterada, tendo em vista que se mantém as atividades básicas de limpeza e arrumação da casa, bem como que os filhos constantemente tomam suas refeições e trazem suas crianças ao espaço. Os demais membros do condomínio empregatício, Sra. [REDACTED] quando

interpelados pela fiscalização, foram uníssonos em afirmar que a obreira dificilmente se ausenta da residência.

Desse modo, apesar da ausência de controle de jornada da empregada [REDACTED] se pode concluir, das declarações prestadas, haver supressão não eventual da folga semanal dominical, contrariando a determinação da norma do art. 16 da Lei Complementar nº 150/2015.

Direito fundamental previsto para os empregados da categoria doméstico está previsto no art. 35 da LC 150/2015 e consiste na obrigação de o empregador efetuar até o dia 7 do mês subsequente ao vencido o pagamento integral do salário mensal devido.

Nos termos de declarações prestadas à Fiscalização do Trabalho, constam as declarações da Sra. [REDACTED] corroboradas pelas da obreira Sra. [REDACTED], no sentido de que, pelos serviços domésticos prestados era paga, mensalmente, a quantia de R\$330,00 (trezentos e trinta reais) à trabalhadora.

A conduta acima descrita consiste em desrespeito a direito social constitucional garantido no art. 7º da CRFB/88: "São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...)IV - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender às suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim"(...)".

A Medida Provisória nº 1.172/2023 prevê em seu art. 1º que o valor do salário mínimo nacional será de R\$ 1.320,00 (mil trezentos e vinte reais), a partir de 1º de maio de 2023. Antes dela, a Medida Provisória nº 1.143/22 fixara o valor do salário mínimo nacional em R\$ 1.302,00 a partir de 1º de janeiro de 2023. Já no ano da contratação da obreira, em 2009, o valor do salário mínimo nacional mensal estava fixado em R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais), superior, portanto, aos R\$330,00 (trezentos e trinta reais) pagos à trabalhadora. Essa diferença entre o devido e o pago apenas veio aumentando, ano a ano, ao longo de toda essa longa relação empregatícia.

Ante todo o exposto, a conduta descumriu norma legal capitulada no Art. 35, caput, da Lei Complementar 150, de 2015, tendo em vista que os pagamentos efetuados mensalmente o são em numerário insuficiente para cobrir o valor do salário mensal devido à trabalhadora doméstica.

Conforme informado alhures, por ocasião da inspeção realizada no local de trabalho, verificou-se inexistir para a trabalhadora [REDACTED] qualquer registro, seja mecânico, manual ou em sistema eletrônico, dos horários de entrada, de saída e dos períodos de repouso efetivamente praticados, dificultando verificar de forma precisa se lhe era concedido um descanso semanal de 24 horas conforme determina o art. 16 da LC nº 150/2015. Nada obstante, a rotina de trabalho doméstico descrita tanto pelo núcleo empregador como pela empregada permite concluir que não havia concessão regular de folga semanal, trabalhando a empregada inclusive aos domingos.

No caso específico do trabalhador doméstico, a Lei Complementar 150/2015 determina pagamento em dobro pelo trabalho prestado aos domingos e feriados quando não compensado. Pelo conjunto de provas reunidas, sequer havia pagamento de salário mínimo mensal à trabalhadora [REDACTED] por sua jornada normal de trabalho. Igualmente, não restou comprovado o pagamento em dobro do valor devido pelo trabalho prestado aos domingos não compensados.

Tal conduta descumriu norma legal capitulada no Art. 2º, § 8º da Lei Complementar 150, de 2015.

É direito reconhecido legalmente ao empregado doméstico o que limita sua jornada a 8 horas e a duração semanal do trabalho a 44 horas semanais, conforme determina o art. 2º da LC nº 150/2015. Esse mesmo direito tem previsão constitucional no inc. XIII, do art. 7º, da CRFB/88.

De acordo com o declarado pela Sra. [REDACTED]

[REDACTED] é responsável por cuidar da limpeza da casa, varrendo, passando pano no chão e nos móveis e limpando os banheiros. Para tanto, acordaria em torno de 5 (cinco) horas da manhã para preparar o café e encerraria o serviço por volta das 18 (dezoito) horas, com uma pequena pausa ainda pela manhã.

As declarações da trabalhadora, Sra. [REDACTED] confirmam que a trabalhadora acorda por volta das cinco horas da manhã e prepara o café da manhã diariamente, ficando após isso responsável pelos cuidados da casa e com as crianças em auxílio à Sra. [REDACTED]

Desse modo, apesar da ausência de controle de jornada da empregada [REDACTED] se pode concluir, das declarações prestadas, haver além de uma extrapolação diária das 8 (oito) horas de trabalho, supressão não eventual da folga semanal dominical, contrariando a determinação da norma do art. 2º da LC nº 150/2015, já que o resultado é uma jornada semanal normal bastante superior a 44 (quarenta e quatro) horas.

Tal conduta descumpriu norma legal capitulada no Art. 2º da Lei Complementar 150, de 2015.

Especificamente quanto à remuneração referente à gratificação natalina, das declarações prestadas à Fiscalização do Trabalho por empregadores e empregada, apurou-se que, ao final de cada ano de trabalho, a remuneração de um mês era dobrada, sendo que a remuneração mensal era de R\$330,00 (trezentos e trinta reais). Nesta ocasião, o numerário pago englobava o salário referente ao mês trabalhado e a remuneração paga à título de décimo terceiro salário, também correspondendo a R\$330,00 (trezentos e trinta reais). O salário devido no entanto, considerando o ano de 2022, correspondia ao mínimo nacional de R\$ 1.212,00 conforme a Lei 14.358 de 1º de junho de 2022. Ou seja, os pagamentos efetuados à título de décimo terceiro salário eram efetuados em numerário insuficiente para cobrir o valor da gratificação natalina devida, ano a ano, à trabalhadora doméstica.

Ante todo o exposto, foi descumprido o Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 1º, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965 c/c o art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.

Especificamente quanto à remuneração das férias, das declarações prestadas à Fiscalização do Trabalho por empregadores e empregada, apurou-se que, para além da concessão irregular das pausas referentes às férias no que tange aos prazos concessivos, nas ocasiões em que chegou a gozar de férias, a trabalhadora simplesmente não era remunerada por tais dias, sob a justificativa de que não estaria trabalhando e, portanto, não teria tal direito. A condição não remunerada, inclusive, levava a trabalhadora a não desejar usufruir de tal descanso a fim de não se descapitalizar.

Ante o exposto, se observa que foi descumprida a norma legal capitulada no Art. 142, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.

Entre os direitos reconhecidos legalmente ao empregado doméstico está sua inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Todavia, no curso da ação fiscal, ficou comprovado que nunca houve recolhimentos de FGTS em nome da empregada [REDACTED]

Dado que o núcleo empregador não apresentou nenhum comprovante de pagamento de salários, apesar de afirmar pagar-lhe a quantia de R\$ 330,00 reais mensalmente, inicialmente, efetuou-se a recomposição da folha de pagamento devida à trabalhadora, utilizando-se o valor

do salário mínimo nacionalmente unificado e definido em lei como parâmetro. Foi ainda arbitrado o pagamento do 13º salário nos meses de novembro e dezembro de cada ano sob a mesma referência.

Ademais, dada a não concessão de descanso semanal remunerado habitualmente à trabalhadora arbitraram-se valores à título da dobra remuneratória devida a partir do salário mensal devido. Dispõe o art. 221, XX, da Instrução Normativa nº 2/2021, que a dobra do descanso semanal remunerado não concedido tem natureza salarial, compondo a base de cálculo do FGTS. Logo, competência a competência, foram tais valores somados aos dois anteriores.

A seguir, foram realizadas consultas aos sistemas informatizados da Caixa Econômica Federal disponíveis à Fiscalização do Trabalho para obtenção das guias pagas e depósitos de FGTS mensal feitos na conta da empregada. Não foram encontrados quaisquer depósitos na conta vinculada da empregada.

Tratados todos esses dados, confirmou-se a insuficiência de depósitos do FGTS mensal em todas as competências de 09/2017 a 04/2023, o que resultou na lavratura da NDFC nº 202.711.951, aos 18/05/2022.

Ante o exposto, se observa que foi descumprida a norma legal capitulada no Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990, c/c art. 35, caput, da Lei Complementar 150, de 2015.

Da mesma forma, confirmou-se a insuficiência de depósitos do FGTS mensal no período de 12/11/2019 a 19/04/2020 (período abrangido pela MP 905/2019) nas competências relacionadas abaixo (ver NDFC 202.711.951 lavrada em 18/05/2022), totalizando R\$ 935,93:

COMPETÊNCIA 11/2019: R\$ 228,83
COMPETÊNCIA 12/2019: R\$ 228,83
COMPETÊNCIA 01/2020: R\$ 158,81
COMPETÊNCIA 02/2020: R\$ 159,73
COMPETÊNCIA 03/2020: R\$ 159,73
TOTAL : R\$ 935,93

Ante todo o exposto, foi descumprido o disposto no Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.

Nos autos de infração lavrados ante as irregularidades encontradas foi indicado como empregadora a Sra. [REDACTED] mas única e exclusivamente diante da impossibilidade administrativa de se registrar conjuntamente todos os responsáveis, sem prejuízo da responsabilidade solidária de todos os envolvidos. Informa-se que tanto a Sra. [REDACTED] quanto o Sr. [REDACTED] se fizeram presentes à residência inspecionada e prestaram os esclarecimentos devidos à Fiscalização do Trabalho. Na ocasião, juntamente com a Sra. [REDACTED] receberam notificação para apresentação de documentos e providências, sendo expressamente instruídos quanto às conclusões da fiscalização e à necessidade de regularização do vínculo empregatício da trabalhadora, Sra. [REDACTED]

A ação fiscal foi desenvolvida na modalidade mista, conforme previsto artigo 30 do Regulamento da Inspeção do Trabalho, aprovado pelo Decreto nº4.552/2002.

5. RESUMO DOS AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS

- 1) **Auto de Infração nº 225406098** - Ementa 0019550 - Admitir ou manter empregado doméstico sem o respectivo registro eletrônico no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas – eSocial. (Arts. 19 e 32 da Lei Complementar 150, de 2015, c/c Portaria Interministerial 822, de 30 de Setembro de 2015, c/c art. 41 caput da CLT.)

- 2) **Auto de Infração nº 2 225406187** - Ementa 0018414 - Deixar de anotar a CTPS do empregado doméstico, no prazo de 48 (quarenta e oito) horas, contado do início da prestação laboral.
(Art. 9º da Lei Complementar 150, de 2015.)
- 3) **Auto de Infração nº 225406365** – Ementa - 0018635 Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado doméstico.
(Art. 12 da Lei Complementar 150, de 2015.)
17/05/2023
- 4) **Auto de Infração nº225406390** – Ementa - 0019321 - Deixar de conceder ao empregado doméstico um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas ou em feriados.
(Art. 16 da Lei Complementar 150, de 2015.)
- 5) **Auto de Infração nº 225406446** – Ementa - 0019054 - Deixar de remunerar empregado doméstico em dobro pelo trabalho prestado em domingos e feriados, não compensado.
(Art. 2º, § 8º da Lei Complementar 150, de 2015.)
- 6) **Auto de Infração nº 225406462** – Ementa - 0019046 - Deixar de efetuar, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado doméstico.
(Art. 35, caput, da Lei Complementar 150, de 2015.)
- 7) **Auto de Infração nº 225406659** – Ementa - 0018511 - Exceder de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais a duração normal do empregado doméstico.
(Art. 2º da Lei Complementar 150, de 2015.)
- 8) **Auto de Infração nº225406853 0** – Ementa - 019380 - Deixar de efetuar o pagamento do 13º (décimo terceiro) salário de empregado doméstico até o dia 20 (vinte) de dezembro de cada ano, no valor legal.
(Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 1º, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965 c/c o art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)
- 9) **Auto de Infração nº225406896** – Ementa - 0018732 - Deixar de assegurar ao empregado doméstico, durante as férias, a remuneração devida na data da sua concessão, acrescida de 1/3 (um terço).
(Art. 142, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)
- 10) **Auto de Infração nº nº225406977** – Ementa - 0019232 - Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS, relativo a empregado doméstico.
(Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990, c/c art. 35, caput, da Lei Complementar 150, de 2015.)
- 11) **Auto de Infração nº 225406985** – Ementa - 0020915 - Deixar de depositar mensalmente o percentual referente ao FGTS.
(Art. 23, § 1º, inciso I, da Lei nº 8.036, de 11.5.1990.)
- 12) **Auto de Infração nº225666294** -Ementa 002184-9 – Deixar de comunicar ao Ministério da economia a admissão de empregado, no prazo estipulado em notificação para comprovação do registro de empregado lavrada em ação fiscal conduzida por Auditor Fiscal do Trabalho.
(Art.24 da Lei 7.998, de 11/01/1990, combinado com o art.18, inciso II da Portaria nº671 de 08/11/2021 do Ministério do Trabalho e Previdência.

Foi emitida a **Notificação para Comprovação do Registro de Empregado NCRE nº4-2.540.609-1.**

Foi emitida a **Notificação de Débito de FGTS nº202711951** em 18/05/2023.

6. CONCLUSÃO

Conforme acima demonstrado, observou-se no curso da ação fiscal a existência de graves irregularidades trabalhistas. Entretanto, não foram constatados, por ora, indicadores

suficientemente robustos para a configuração de Trabalho análogo ao de Escravo em nenhuma de suas hipóteses.

Dada a situação encontrada, com todas as providências tomadas pela fiscalização (notificações, autos de infração e levantamento de débito de FGTS) propõem-se o encaminhamento do presente relatório à DETRAE/SIT – Divisão para Erradicação do Trabalho Escravo e Ministério Público do Trabalho para que tomem ciência da situação e tomem as providências cabíveis, notadamente ante a recalcitrância do grupo empregador que não promoveu qualquer regularização trabalhista até o momento.

Fortaleza, 28 de junho de 2023

[Redacted signature block]

Auditora Fiscal do Trabalho