



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

## RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

[REDAZIDA]  
CPF: [REDAZIDA]



PERÍODO DE FISCALIZAÇÃO  
12/07/2023 a 30/11/2023

**LOCAL:** Fazenda Bahia RJ Lourenço 204 9999, Bocaiuva – MG

**ATIVIDADE:** Serviços domésticos



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

**ÍNDICE**

1. EQUIPE .....	3
2. IDENTIFICAÇÃO DOS EMPREGADORES .....	3
3. IDENTIFICAÇÃO DA EMPREGADO DOMÉSTICO .....	3
4. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO .....	4
5. DA AÇÃO FISCAL.....	4
5.1. Das providências preliminares .....	4
5.2. Da descrição da ação fiscal .....	5
6. DO APURADO PELA INSPEÇÃO DO TRABALHO .....	12
6.1. Do vínculo de emprego .....	12
6.2. Dos empregadores .....	15
7. DO DIAGNÓSTICO TÉCNICO DAS HIPÓTESES DE CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVIZADO .....	15
7.1. Dos Fatos Apurados .....	16
7.2. Do trabalho forçado .....	18
7.2. Da jornada exaustiva .....	20
7.4. Das condições degradantes de trabalho .....	21
8. DA CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVIZADO .....	26
9. DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS NA AÇÃO FISCAL .....	26
10. DOS AUTOS DE INFRAÇÃO E NDFC LAVRADOS .....	27
11. CONCLUSÃO .....	28



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] – Assistente Social  
[REDACTED] – Agente Administrativo

**MINISTÉRIO PÚBLICO DO TRABALHO**

[REDACTED] – Procurador do Trabalho  
[REDACTED] – GSI

**POLÍCIA FEDERAL**

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

**2. IDENTIFICAÇÃO DOS EMPREGADORES**

[REDACTED]  
CPF: [REDACTED]

[REDACTED]  
CPF: [REDACTED]  
CNAE: 9700-5/00 – Serviços Domésticos

**3. IDENTIFICAÇÃO DA EMPREGADO DOMÉSTICO**

[REDACTED]  
CPF: [REDACTED]



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

#### 4. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

Empregados alcançados	01
Registrados durante ação fiscal	0
Empregados em condição análoga à de escravo	01
Resgatados - total	01
Notificação Orientativa	0
Número de Autos de Infração lavrados	11
Número de Notificação do FGTS	01
FGTS notificado	R\$9.440,90
Termos de Apreensão e Devolução de documentos	0
Termos de Interdição Lavrados	0
Termos de Suspensão de Interdição	0
Prisões efetuadas	0
Número de CTPS Emitidas	0
Constatado tráfico de pessoas	NÃO

#### 5. DA AÇÃO FISCAL

Trata-se de ação fiscal realizada em operação conjunta pelas instituições referenciadas no campo "Equipe" deste relatório, organizada para o cumprimento da Ordem de Serviço nº 11366408-7 emitida com o objetivo de verificar as condições de trabalho de um empregado doméstico e a suposta ocorrência de trabalho análogo ao de escravo.

##### 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.

Na etapa de planejamento da ação fiscal, a Inspeção do Trabalho acionou o Ministério Público do Trabalho, a Polícia Federal e a Secretaria de Assistência Social do município de Bocaúva/MG, a quem solicitou providência acerca de vaga para atendimento assistencial e acolhimento em abrigo de longa permanência em caso de resgate de trabalhador em condições análogas a de



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

escravo. O município de Bocaiúva se colocou à disposição da Fiscalização Trabalhista para prestar a assistência necessária em caso de resgate de trabalhador.

### 5.2. Da descrição da ação fiscal

A fiscalização foi iniciada na manhã do dia 12/07/2023, quando a equipe se deslocou até o imóvel localizado em área rural cujo endereço é Faz. Bahia RJ Lourenço 204 9999, Bocaiuva – MG. Quando da chegada ao local, os agentes da Polícia Federal chamaram pelo nome do trabalhador que constava na ordem de serviço, [REDACTED]. Sem demora, o trabalhador os atendeu, permitindo a entrada dos policiais, afastando-se, de imediato, um dos elementos noticiados, qual seja, a surdez do trabalhador. Após a verificação da segurança no local, os outros integrantes da equipe identificaram-se e explicaram brevemente o motivo da inspeção, tendo sido franqueada a entrada para os demais servidores. O Sr [REDACTED] encontrava-se sozinho e confirmou morar e trabalhar no local. Em seguida, o Sr [REDACTED] mostrou as dependências do imóvel, havendo, simultaneamente, uma entrevista informal do trabalhador (imagens abaixo), por meio da qual se evidenciou, desde logo, a existência de relação de emprego doméstico, nos termos exigidos pelo artigo 1º da Lei Complementar nº 150/2015, quais sejam, prestação de serviço realizada por pessoa maior de 18 anos, com subordinação, pessoalidade, continuidade, sem finalidade lucrativa e em âmbito residencial.





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

A edificação principal da fazenda é composta por quatro quartos, um banheiro, sala e cozinha. Possui uma área externa com plantas e animais (égua, cavalos, porcos, galinhas, cachorros e vacas), conforme ilustram as fotografias abaixo.





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

A presença da equipe no local de trabalho se estendeu, aproximadamente, até às 15:30h, tendo sido colhido nesse período o depoimento formal do trabalhador, conforme vídeo acessível por QR Code abaixo, que traz parte da colheita do depoimento.



Respondendo aos questionamentos formulados pelas Auditoras-Fiscais do Trabalho, [REDACTED] apresentou detalhes sobre toda sua vida: estrutura familiar; o processo que o levou a trabalhar e morar na fazenda; a relação que mantém com a família empregadora; sua dinâmica de vida e de trabalho, além de esclarecer sua situação atual de saúde e de vida.

Ao final, o trabalhador levou a equipe de fiscalização ao seu quarto, que era composto de uma estrutura de alvenaria com uma espuma sobre ela, que era usada como cama pelo trabalhador. As roupas de cama que lhe eram destinadas estavam velhas e rasgadas. Além da cama, havia no quarto um segundo “módulo de alvenaria” que era utilizado como depósito de materiais, havia pacotes de ração, selas e todo tipo de entulhos, conforme fotografias abaixo.



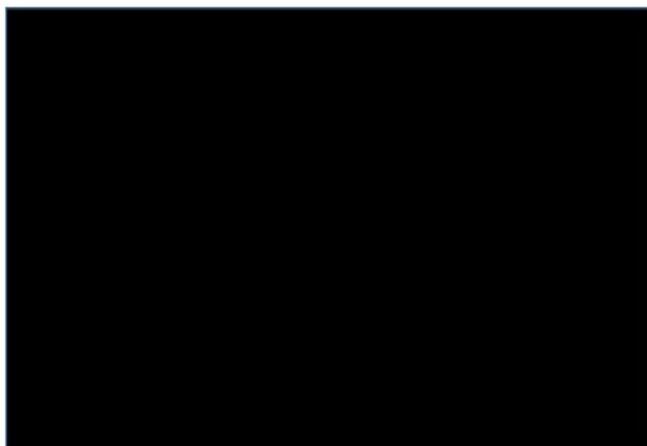
MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS





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

As instalações do quarto de [REDACTED] foram documentadas no vídeo, acessível pela leitura do QRCODE abaixo.



A equipe se dividiu nos procedimentos: enquanto duas Auditoras-Fiscais do Trabalho permaneceram no imóvel inspecionado, uma Auditora-Fiscal do Trabalho e o Procurador do Trabalho foram até a zona urbana do município de Bocaiúva buscar esclarecimentos acerca da relação de trabalho verificada inicialmente com os empregadores e proprietários da Fazenda (sra. [REDACTED] e sr. [REDACTED]

Na centro do município de Bocaiúva, os servidores públicos se dirigiram ao imóvel indicado como outra residência dos empregadores de [REDACTED] localizada na rua [REDACTED] [REDACTED] local em que de fato encontraram os senhores [REDACTED] e sua esposa, [REDACTED]. Naquele primeiro contato, conversaram informalmente com o casal, que estava acompanhado por uma filha, e agendaram horário e lugar para a formalização das declarações a serem prestadas por ambos os empregadores.

No horário marcado, sr. [REDACTED] e sra. [REDACTED] comparecerem à sede da Polícia Militar em Bocaiúva, acompanhados de seu advogado – dr. [REDACTED] (OABMG [REDACTED] – para prestar esclarecimentos à Inspeção do Trabalho e ao Ministério Público do Trabalho. O casal explicou a relação havida com o trabalhador [REDACTED]

Sr. [REDACTED] informou, em suma, que tem 80 anos e que é aposentado. Disse que antes de se aposentar trabalhou na roça, na Fazenda Bahia, localizada na zona rural de Bocaiúva, e que realizava atividade de pecuária de leite na fazenda. Contou que a citada fazenda é herança de sua mãe e que o imóvel está em processo de inventário. O declarante esclareceu que atualmente [REDACTED] é quem mora na Fazenda Bahia e que ele lá reside há



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

aproximadamente dez anos; que [REDACTED] trabalhava antes na prefeitura na coleta de lixo e quando terminou seu contrato ficou em situação de rua. Contou que, então, seu filho – de nome [REDACTED] – chamou [REDACTED] para morar na Fazenda e ajudar nos serviços de caseiro. Disse que [REDACTED] cuidava das galinhas e de outros animais e que em contraprestação aos serviços realizados, aos fins de semanas, dava a ‘uns trocadinhos’, ‘cerca de cem reais e as vezes mais’ a ele. Ressaltou que não se tratava de salário e que também dava roupa e comida para [REDACTED]. Disse que atualmente quem administra a fazenda é seu neto [REDACTED] mas que continua sendo quem compra e fornece comida para [REDACTED] (que costuma levar arroz, feijão, macarrão, de vez em quando uma carniinha, linguiça e verdura), além de ser quem compra o gás utilizado para o cozimento dos alimentos na fazenda. Destacou, em suas declarações, que [REDACTED] “usa o quarto, o banheiro, o fogão a gás, televisão tudo por minha conta”. Relatou, ainda, que [REDACTED] recebe um benefício do governo atualmente e que é [REDACTED] ou sua esposa quem levam [REDACTED] para receber os valores. Disse que sua esposa está “arrumando uma aposentadoria para [REDACTED]; que ultimamente não tenho ido na fazenda, “por conta da perna”. Sobre as atividades da fazenda, explicou que quem põe o sal para o gado e cuida do gado é [REDACTED] e [REDACTED] que [REDACTED] é quem faz a limpeza dentro da casa da fazenda. Frisou, ainda, [REDACTED] pode sair da fazenda quando quiser.

As declarações da sra. [REDACTED] foram bastantes coerentes com o declarado por seu esposo, tendo acrescentado que durante a pandemia foi morar com seu marido, sr. [REDACTED] sua cunhada, [REDACTED] e a esposa, [REDACTED] e a família na fazenda. Disse que [REDACTED] já estava lá, mas não soube precisar há quanto tempo [REDACTED] mora na fazenda. Destacou que quando [REDACTED] foi morar na fazenda, “no princípio era uma beleza, ele era ariava as panelas, varria quintal, pedia cera para encerar a casa, respeitava a gente”, mas que atualmente ele brigou com todo mundo e não roça a fazenda, “que ele não gosta de enxada”. Contou que [REDACTED] “arruma dentro da casa”. Disse que sr. [REDACTED] é quem compra a comida para [REDACTED] e [REDACTED] que leva para a fazenda. Explicou que [REDACTED] é quem trata dos animais, porém quando ele não vai à fazenda [REDACTED] é quem cuida dos animais. Informou, ainda, que vai à fazenda com [REDACTED] frequentemente, mas que não dorme no lugar, uma vez que tem medo de passar mal por lá.

Durante o dia de inspeção foram entrevistadas, de maneira informal, pessoas que conheciam a dinâmica de vida e de trabalho de [REDACTED] tanto na zona rural quanto na zona urbana do município de Bocaíuva. Todos os entrevistados confirmaram as informações fornecidas pelo trabalhador, mas solicitaram que não houvesse formalização de sua oitiva porque temiam por sua segurança.

Após a colheita de todos os elementos, a equipe conclui pela submissão do trabalhador à condição análoga a de escravizado e buscou junto à assistência social do município de Bocaíuva



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

(CREAS) um local para o acolhimento do trabalhador, cuja vaga foi imediatamente disponibilizada. Foi providenciada, mediante intervenção da assistente social do Ministério do Trabalho, integrante da equipe de fiscalização, a coleta de todos os pertences do trabalhador para que sua retirada fosse efetivada, conforme imagens abaixo.



O trabalhador foi levado ao equipamento público de acolhimento disponibilizado pelo CREAS e deixado em segurança, conforme imagens a seguir.





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

Dando sequência à apuração dos fatos, no dia 13/07/2023, por videoconferência por meio da plataforma Teams, foi realizada a oitiva do neto dos empregadores, [REDACTED] [REDACTED], que estava acompanhado pelo advogado dr. [REDACTED] (OABMG [REDACTED]).

Ato contínuo, a Inspeção do Trabalho expediu Notificação para Apresentação de Documentos (NAD 120723/02, em anexo) ao empregador [REDACTED] para apresentar documentação comprobatória do cumprimento das obrigações trabalhistas, bem como do pagamento das verbas rescisórias do trabalhador, por meio eletrônico aos endereços de e-mails constantes no cabeçalho da notificação até o dia 21/07/2023, até as 18h.

Na data previamente fixada, o empregador não enviou os documentos, por serem inexistentes, e também não realizou o pagamento dos valores decorrentes da rescisão do contrato de trabalho de [REDACTED]. Importante destacar que a obrigação de pagamento das verbas rescisórias devidas decorre da rescisão contratual por previsão expressa da Instrução Normativa nº 02/2021. Tal pagamento deveria ser realizado mediante depósito bancário em conta bancária de titularidade do trabalhador [REDACTED] até o dia 21/07/2023, até as 18h. No entanto, os empregadores não efetuaram o referido pagamento. Por não realizarem a quitação das verbas devidas em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho, que se deu em 12/07/2023, os empregadores forem autuados no auto de infração nº 22.657.326-5, lavrado nesta ação fiscal.

No dia 21/08/2023, as Auditoras-Fiscais do Trabalho e a Assistente Social vinculada à DETRAE se reuniram por videoconferência, por meio da plataforma Teams, com a equipe do SUAS a fim de colaborarem no processo de pós-resgate humanizado do trabalhador, contribuindo com informações e direcionamentos importantes para identificação das necessidades do resgatado, bem como para a promoção do atendimento especializado e encaminhamento necessário do trabalhador a políticas públicas, como saúde, emprego e educação.

## 6. DO APURADO PELA INSPEÇÃO DO TRABALHO

### 6.1. Do vínculo de emprego

Em seu depoimento o Sr [REDACTED] nascido em 19/05/1974, natural de Montes Claros/MG, informou que trabalhava na propriedade há cerca de 20 anos, mas não saberia precisar desde



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

quando exatamente; que sua rotina consistia em acordar por volta 06:30h/7:00h, jogar milho para as galinhas, tratar dos porcos, tratar dos cachorros, encher o bebedouro dos bezerros e das vacas, depois pegar a mangueira e molhar os pés de laranja e todas as plantas da propriedade; que demorava bastante fazendo esse serviço e depois, à tarde, tratava de novo dos cachorros e dos porcos, realizando essas tarefas duas vezes ao dia, cedo e à tarde; que depois da primeira vez que trata dos animais faz um café e come um pão; que toda sexta-feira limpa a casa, faz uma faxina que termina quase à noite, que joga água na casa toda; que por volta das 19h faz o seu jantar, toma um gole de café, fuma um cigarro e depois janta por volta de 20h; que depois fica na cama ouvindo o rádio até chegar o sono e depois dorme. Disse, ainda, que, aos domingos, só trata dos porcos, das galinhas e dos cachorros, duas vezes por dia; que geralmente vai à casa do vizinho e chega à noite; que domingo não molha o terreiro e nem limpa a casa, mas no sábado faz tudo o que faz nos outros dias da semana. Esclareceu que não pode sair da casa por muito tempo porque tem que olhá-la e tomar conta dos bichos; informou, também, que o dono da casa é o Sr. [REDACTED] e que suas tarefas consistem em cuidar da casa e dos animais do Sr. [REDACTED]. Narrou nunca ter gozado férias.

Além do relato feito pelo Sr. [REDACTED], serviram para formar o convencimento da equipe acerca de suas condições de trabalho as informações prestadas por seus empregadores, Sra. [REDACTED] e Sr. [REDACTED] que confirmaram a relação de trabalho e ausência de pagamento salário, em razão de um contrato existente há, pelo menos, dez anos com o trabalhador relativo às funções de caseiro. Segundo eles, o Sr. [REDACTED] cuidava das galinhas e de outros animais, fazia limpeza e manutenção da propriedade. Como contrapartida do serviço prestado, além de roupa e comida, como arroz, feijão, macarrão, fornecia “de vez em quando, uma carniinha, linguiça e verdura”,.

A relação de trabalho entre [REDACTED] e a família do Sr. [REDACTED] caracterizava-se, em síntese, pela execução dos serviços de caseiro (empregado doméstico) que consistia no trato de animais e manutenção da residência, localizada em área rural, sem finalidade lucrativa, de segunda a domingo.

Somente [REDACTED] laborava no local, ou seja, com pessoalidade, sem poder se fazer substituir, realizando os serviços domésticos acima enumerados. [REDACTED] era o único trabalhador doméstico que laborava na fazenda dos empregadores e realizava pessoalmente as tarefas domésticas necessárias à manutenção da propriedade.

Além disso, a prestação de serviços era contínua e não eventual pois era prestada há mais de dez anos, sem qualquer interrupção. Ficou evidenciado no depoimento dos empregadores que a família contava com a prestação de serviço do trabalhador. A contratação de Izaqueu foi feita por



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

meio do Sr. [REDACTED] filho do casal [REDACTED] e [REDACTED], justificada pela condição de vulnerabilidade do trabalhador, “porque ele não tinha para onde ir e como não tem até hoje”.

Em relação à presença do pressuposto fático-jurídico onerosidade, cumpre observar que foi avaliado tanto em seu aspecto objetivo (revelado pela existência de contraprestação “in natura” pelo serviço prestado, no caso, moradia e alimentação), quanto subjetivo, que se materializava na disposição de [REDACTED] em realizar qualquer tarefa a ela delegada, sem horário de trabalho determinado, sem férias, apenas no intuito de se manter abrigado. Ainda que o empregado nunca tenha recebido salários, o pressuposto fático onerosidade se faz presente no contrato de trabalho.

Quanto ao pressuposto fático subordinação jurídica, constatou-se que [REDACTED] tinha a sua prestação de serviços dirigida pela família empregadora, o neto do empregador comandava pessoalmente a prestação de serviços do trabalhador, conforme se extrai das declarações do empregador:

(...) que atualmente quem administra a Fazenda é [REDACTED] que [REDACTED] é meu neto; que [REDACTED] vai todos os dias na Fazenda, mas não dorme lá; que [REDACTED] trabalha em outra Fazenda; que de vez em quando vou à Fazenda com [REDACTED] que sou quem compro a comida para [REDACTED] que antes levava uma cachacinha para [REDACTED] na Fazenda, mas que cortei isso; que [REDACTED] até hoje dá comida para os animais; que [REDACTED] compra as rações dos animais e [REDACTED] os alimenta; que [REDACTED] dorme no quarto de solteiro perto do banheiro(...)

O relato do trabalhador ilustra a subordinação ao Sr. [REDACTED] e familiares, demonstrando claramente para quem trabalha:

“que o dono da casa é o Sr. [REDACTED] que cuida da casa do Sr. [REDACTED] e dos animais dele; que tem uma vaca que é sua, chamada Barquinha, que foi dada pelo sr. [REDACTED] para fazer o ‘acerto’, que desde que ele começou a tomar conta da casa, mais ninguém morou nessa casa com ele; que nunca ficou doente até hoje; que tem mais de um mês que o sr. [REDACTED] não vem, mas que ele e sua família costumam vir passar fim de semana; que costumam vir na quinta e ir embora no domingo, que eles ficam hospedados nos quartos que ficam vazios na casa; que quando a família vem ele fica quietinho no seu canto, que não escuta o rádio; que nessas ocasiões aumenta o serviço porque limpa a casa para mais gente; quem nunca recebeu nenhum dinheiro da família; que nunca recebeu salário; que as rações dos bichos e cachorros quem traz é o [REDACTED], neto do sr. [REDACTED] que [REDACTED] às vezes traz uma marmita pronta pequena (...)”



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

É importante esclarecer neste ponto que a situação de vulnerabilidade em que [REDACTED] vive o coloca em uma posição de sujeição absoluta em relação à família empregadora, o relato do trabalhador demonstra claramente esta situação, reforçando a subordinação do trabalhador em relação aos empregadores:

“(…) que eles já o mandaram embora, [REDACTED] e o sr. [REDACTED], várias vezes, todos eles, que disseram que o dia que quiser ele pode ir, mas que não tem como ir embora porque não pode sair daqui com uma mão na frente e outra atrás, porque não tem dinheiro e nem lugar pra ficar, que não quer morar na rua (…)”.

Demonstrada a presença tanto dos elementos fático-jurídicos gerais, comuns tanto ao vínculo empregatício celetista quanto ao vínculo empregatício doméstico (trabalho exercido por pessoa física, com personalidade, subordinação e onerosidade) quanto dos elementos fático-jurídicos especiais referentes ao emprego doméstico (atividade não lucrativa, prestada a pessoa ou família, no âmbito residencial destas, com continuidade (por mais de duas vezes por semana), realizado por pessoa física com idade superior a 18 anos, restou indubitavelmente caracterizado o vínculo empregatício doméstico existente entre o trabalhador [REDACTED] e a família empregadora.

## 6.2. Dos empregadores

A relação de trabalho doméstico se dá entre o trabalhador e a família que, neste caso, é integrada pelo Sr. [REDACTED], CPF [REDACTED] e [REDACTED], CPF: [REDACTED]. Na relação de emprego doméstico, o polo patronal não é ocupado por uma única pessoa, mas pela família que usufrui e dirige a prestação de serviços. Portanto, há solidariedade ativa (pretensão de exigir e 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. Portanto, embora tenha constado no cabeçalho dos Autos de Infração lavrados no curso da ação fiscal o nome de apenas um de seus integrantes, em razão de limitação meramente formal do Sistema Auditor (software oficial da Inspeção do Trabalho que permite a lavratura das autuações fiscais), são solidariamente responsáveis pelos créditos trabalhistas e pelas infrações praticadas os dois familiares acima apontados.

## 7. DO DIAGNÓSTICO TÉCNICO DAS HIPÓTESES DE CARACTERIZAÇÃO DO TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVIZADO

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



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

esteira do artigo 149, do Código Penal e da Instrução Normativa MTP n.º 2, 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 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 2/2021, de 8 de novembro de 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", ressalvando, 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 2/2021 nos elementos fáticos contidos no conjunto probatório amealhado na presente inspeção após a realização de procedimentos fiscais e a análise de informações e documentos obtidos no curso da ação fiscal.

### **7.1. Dos Fatos Apurados**

Após a entrevista informal do trabalhador, restou inequívoca a relação de trabalho doméstico, constatando-se o exercício da função de caseiro, que foi descrita no auto de infração de número 22.636.655-3. Passou-se, então, ao depoimento formal (documento em anexo), pormenorizado, do Sr. [REDACTED] o qual, juntamente com o cenário encontrado no local, confirmou o exercício de atividade laboral em condições análogas às de escravizado.



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

Ao longo do depoimento também foram coletadas informações acerca da remuneração do Sr. [REDACTED] que afirmou nunca ter recebido salário. Os únicos recursos pecuniários de que dispõe são oriundos de um benefício assistencial do Governo Federal que, segundo ele, é uma 'mixaria'. Era desse dinheiro que [REDACTED] disse que comprava equipamentos para o trabalho como bota de borracha, capa de chuva e sapato, bem como o gás do fogão (embora o empregador tivesse declarado que era quem comprava o gás). Fato é que, no momento da inspeção, foi feita uma pausa na entrevista para que o trabalhador se alimentasse. Neste momento, ele fez o café em um fogão a lenha, porque não havia comprado o botijão de gás desde antes de seu aniversário (19/05/2023).

Além do relato feito pelo Sr. [REDACTED] serviram para formar o convencimento da equipe acerca de suas condições de trabalho as informações prestadas por seus empregadores, Sra. [REDACTED] que confirmaram a relação de trabalho e ausência de salário, em razão de um contrato existente há, pelo menos, dez anos com o trabalhador relativo às funções de caseiro. Segundo eles, o Sr. [REDACTED] cuidava das galinhas e de outros animais, fazia limpeza e manutenção da propriedade. Como contrapartida do serviço prestado, além de roupa e comida, como arroz, feijão, macarrão, fornecia "de vez em quando, uma carninha, linguiça e verdura". Os depoimentos dos empregadores corroboraram às informações apuradas pela Inspeção do Trabalho. Restou inequívoco que [REDACTED] laborava na fazenda em atividades típicas de um caseiro, ou seja, em atividade doméstica, e em condições análogas às de escravizado.

Em síntese, a relação de trabalho entre [REDACTED] e a família do Sr. [REDACTED] era realizada, em linhas gerais, nas seguintes condições:

- [REDACTED] executava os serviços de caseiro (empregado doméstico) que consistia no trato de animais e manutenção da residência, sem finalidade lucrativa (a prestação de serviço foi confirmada pelos empregadores);
  - a residência localizava-se em área rural não servida por transporte regular público;
  - na propriedade não foram encontrados animais semoventes, hábeis para servir como meio de transporte para o trabalhador;
  - em contrapartida pelo serviço prestado, o trabalhador não recebia salário;
  - o trabalhador não usufruía de férias;
  - o trabalhador não usufruía de descanso semanal de 24 horas consecutivas;
  - a alimentação era fornecida pelo empregador sem previsibilidade quanto aos produtos, periodicidade ou quantidade, havendo momentos em que o trabalhador se socorria de doação de vizinhos;
  - não havia outros trabalhadores no local.



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

Com base em tudo que foi relatado e constatado no ambiente de trabalho, passa-se agora à verificação da subsunção ou não dos fatos à norma que permitem configurar a manutenção de 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, de acordo com os parâmetros descritos no artigo 23 da IN nº 02/202.

## 7.2. 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.

O artigo 24, I, da IN nº 02/2021 define trabalho forçado como aquele exigido sob ameaça de sanção física ou psicológica e para o qual o trabalhador não tenha se oferecido ou no qual não deseje permanecer espontaneamente. São indicadores de trabalho forçado previstos na citada Instrução Normativa a exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas, bem como o não pagamento de salário, além da manutenção do trabalhador restrito ao local de trabalho situado em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular e ainda a ocorrência de arregimentação do trabalhador por meio de fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento.

A vulnerabilidade do Sr. [REDACTED] parece, em verdade, preceder o vínculo laboral. O trabalhador não é alfabetizado, o único vínculo laboral formal que teve foi com a Prefeitura de Bocaiúva, onde trabalhava no serviço de coleta de lixo e, conforme relatado pela Sra. [REDACTED] fora de lá dispensado quando passou a ser exigida a realização de prova para exercer a função, porque o Sr. [REDACTED] não sabia ler nem escrever. A Sra. [REDACTED] declarou que enquanto a madrinha do Sr. [REDACTED] era viva ele morava com ela, tendo se mudado para fazenda após a sua morte, a pedido de seu filho [REDACTED]. A Sra. [REDACTED] disse, ainda, que o trabalhador não tem pai nem mãe e que o pessoal que o criou não gosta que ela os visite. A situação de vulnerabilidade do trabalhador está delineada e caracterizada pela sobreposição de marcadores como raça, classe social, escolaridade, o que propiciou que se submetesse a condições abusivas de trabalho, violadoras de sua dignidade, quais sejam: jornada exaustiva, que será abordada abaixo, e a troca de sua força de trabalho, exclusivamente por um teto e comida. Tal situação se insere no indicador previsto no item 1 do



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

Anexo II, da In 02/2021: 1.5 exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, condições ou cláusulas abusivas.

Essa situação ainda era agravada pelo fato da propriedade onde ocorria a prestação de serviço ser localizada em área rural, de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular, fato descrito no citado anexo II, da IN 02/2021, item 1 e subitem 1.6: existência de trabalhador restrito ao local de trabalho ou de alojamento, quando tal local se situar em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular.

O não pagamento de salário ao trabalhador além de aprofundar a sua situação de vulnerabilidade social e econômica, é, por si só, circunstância indicativa de trabalho forçado, em razão da impossibilidade de dispor de recursos mínimos para sua subsistência, conforme subitem 1.4, do item 1 do Anexo II da IN citada: retenção parcial ou total do salário.

Importante reforçar que 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 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".

O trabalhador foi arremetido com exploração de sua extrema vulnerabilidade social. Tal fator foi determinante para que aderisse a um negócio jurídico que lhe era extremamente desfavorável. Fica evidenciada, pois, a existência, no contrato de trabalho inicialmente informalmente pactuado, a ocorrência de vício de consentimento por lesão, visto que [REDACTED] sob premente necessidade, se obrigou a prestação manifestamente desproporcional ao valor da prestação que lhe foi imposta, revelando-se o indicador de trabalho forçado "arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento", conforme subitem 1.2 do Anexo II da Instrução Normativa Nº 2, de 8 de novembro de 2021.



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

Efetuada, no subitem 7.2 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 de pelo menos 4 (quatro) indicadores de caracterização de trabalho forçado listados no rol do Anexo II, item 1 da Instrução Normativa. Indubitável pois, a submissão do empregado doméstico a trabalho forçado, uma das hipóteses legais de submissão de trabalhador a condição de trabalho análoga à de escravo.

### **7.2. Da jornada exaustiva**

De acordo com o art. 24, inciso II, da IN nº 02/2021, "jornada exaustiva é toda forma de 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: 3.2 supressão não eventual do descanso semanal remunerado e 3.4 supressão do gozo de férias. Analisa-se, a seguir, a presença desses indicadores na relação laboral sob análise.

A rotina narrada pelo Sr. [REDACTED] consistia na não concessão sistemática da integralidade do descanso semanal e a sonegação integral do descanso anual (férias), por um período de, pelo menos, 10 anos.

Ainda que seja lícito ao empregado doméstico que reside no local de trabalho nele permanecer durante as férias, para que haja a fruição do direito é necessária a não prestação de serviço, fato que nunca ocorreu, já que como relatado pelo trabalhador "não pode sair da casa por muito tempo porque tem que olhar a casa e tomar conta dos bichos".

Todo trabalhador tem a necessidade, o direito e o dever de viver fora do trabalho, para o resguardo de sua saúde física e mental, o que no caso do emprego doméstico pode ser bem prejudicado. Quando o trabalhador reside no ambiente de trabalho, em local que não é diverso da residência onde ocorre a prestação de serviço, há uma evidente dificuldade de se garantir que, efetivamente, o trabalhador usufrua devidamente o seu descanso, já que não estará distante ou fora do ambiente laboral.

O descanso semanal de 24 horas consecutivas também não foi assegurado porque aos



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

domingos o Sr [REDACTED] mantinha uma jornada reduzida de trabalho, tratando dos porcos, das galinhas e dos cachorros, sem, entretanto, molhar o terreiro e limpar a casa. Dessa forma, restou clara a restrição da possibilidade de convívio social pela não concessão integral do repouso.

A não concessão das férias e do repouso semanal, portanto a não observância dos limites legais à duração do trabalho, impossibilitaram a percepção pelo Sr [REDACTED] 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.)

Efetuada, nos subitens 7.3 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 3.2 e 3.4 listados no rol do Anexo II, item 3 da Instrução Normativa referentes à ocorrência de jornada exaustiva.

Demonstrou-se, pois, a submissão do empregado doméstico à jornada exaustiva, uma das hipóteses legais de submissão de trabalhador a condição de trabalho análoga à de escravo, vez que a empregado doméstico sofreu lesão capaz de comprometer sua liberdade de escolha, frustrando projetos da vida pessoal, em razão do tempo que permanecia à disposição dos empregadores. 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).

#### **7.4. 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 dos serviços e nas condições de vida dos trabalhadores e, frequentemente, surge conjugada com outras vulnerações, como, por exemplo, a jornada de trabalho exaustiva demonstrada e a retenção total de salários, também já descrita.

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



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

Possivelmente esse é o item mais complexo de ser pormenorizado em razão da própria dificuldade apresentada para delimitação do conceito de dignidade humana. Sendo para muitos um valor fundante de todos os direitos fundamentais, representando o direito de ter direitos, como princípio, a dignidade humana, visa à proteção integral da pessoa, e, seguindo as lições de Daniel Sarmiento expressa em sua obra *Dignidade da Pessoa Humana* (3ª edição. Belo Horizonte: Fórum, 2020), garante o direito de acesso às necessidades psíquicas e materiais básicas da vida. Mas para além disso, exige-se para o trabalhador o mesmo respeito e consideração que todas as demais pessoas trabalhadoras, o reconhecimento de seu valor intrínseco, bem como de sua autodeterminação.

A autodeterminação e a autonomia do Sr. [REDACTED] foram inegavelmente violadas na medida em que lhe foi negada a possibilidade como pessoa humana de “fazer suas escolhas existenciais e viver o seu ideal de vida boa, assegurado um mínimo existencial que a poupe da privação de bens vitais” (Barroso, Luis Roberto. *Curso de direito constitucional contemporâneo: os conceitos fundamentais e a construção do novo modelo*. Editora Saraiva. Edição do Kindle, p 524). Isso se deu em razão do não pagamento de salário por pelo menos 10 anos, o que impediu o mínimo de planejamento acerca da própria vida, pela ausência dos recursos financeiros devidos pelo empregador, caracterizando um dano existencial, pela inviabilização da realização de seu projeto de vida, conforme foi narrado pelo trabalhador em seu depoimento (“... que queria ter um lugar pra morar, uma casinha dele, um barraco, para dar um tempo daqui, queria uma casa com água, luz...”).

O acesso às necessidades materiais básicas da vida também lhe foi negado, como ficou explícito em outra passagem do depoimento do Sr. [REDACTED] quando afirmou não ter comida todos os dias e que quando “passa aperto” pede alimentos para os vizinhos.

O não cumprimento deliberado pelos empregadores de suas obrigações contratuais mais elementares demonstram o desprezo e a desconsideração pelo Sr. [REDACTED] que não fora destinatário da mesma respeitabilidade que qualquer outro trabalhador, mantendo-o em situação de dependência extrema, muito além das permitidas em um contrato de trabalho.

No rol de condições degradantes, a IN nº 02/2021 cita, em seu artigo 24, as violações do disposto em normas de proteção do trabalho e de segurança higiene e saúde no trabalho. A referida norma cita em seu Anexo II, como indicador de condição degradante de trabalho: " 2.6. 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."

No quarto de [REDACTED] havia armazenamento de material utilizado para o cuidado dos animais,



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

já que o quarto era utilizado como depósito de materiais, conforme imagens abaixo.

Além disso, a cama disponibilizada ao trabalhador não oferecia condições de conforto, pois o colchão em que o trabalhador dormia era composto por um pedaço de espuma velha e, portanto, completamente inadequado à utilização de forma confortável, sobre cama de alvenaria (imagens abaixo).

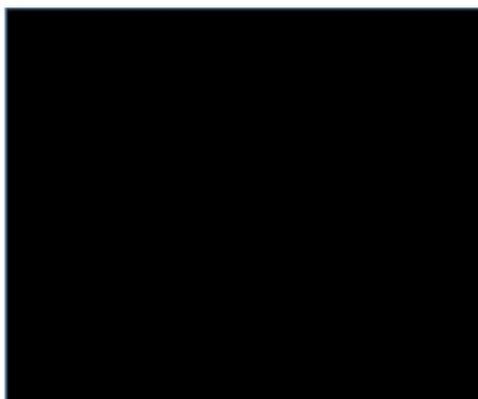




MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO E EMPREGO EM MINAS GERAIS



O vídeo acessível pelo QR Code abaixo retrata o quarto disponibilizado ao trabalhador:



Importa esclarecer neste, ponto, que nos demais quartos da casa, que não podiam ser utilizados pelo trabalhador, as camas eram adequadas e dotadas de colchões confortáveis, conforme imagens a seguir.



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



Acrescente-se que instalação do chuveiro configurava verdadeiro "varal de choque elétrico", que expunha o trabalhador a risco, em lugar isolado, onde ele permanecia sem meio de comunicação, conforme imagem abaixo





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

Do item 2 do Anexo II da Instrução Normativa Nº 2 de 2021, destacam-se, os seguintes indicadores referentes à configuração de condição degradante de trabalho: 2.6 alojamento ou moradia sem condições básicas higiene e conforto e 2.19 retenção parcial ou total do salário.

## 8. DA CONDIÇÃO ANÁLOGA À DE ESCRAVIZADO

Efetuada, no item 7 do presente relatório, mediante a análise qualitativa de violações multifatoriais, o diagnóstico técnico das hipóteses previstas nos incisos I a IV do art. 24 da Instrução Normativa Nº 2/2021, pela verificação da presença dos indicadores para a identificação de trabalho em condição análoga à de escravizados listados no rol não exaustivo do Anexo II da citada Instrução Normativa, a Auditoria-Fiscal do Trabalho formou inequívoca convicção acerca da ocorrência de trabalho nessa condição, tendo sido identificados inúmeros indicadores de elementos hábeis a caracterizar trabalho em condição análoga à de escravo, abarcando 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.

## 9. DAS PROVIDÊNCIAS ADOTADAS NA AÇÃO FISCAL

Após as diligências, inspeção na residência, entrevistas e tomadas de depoimentos, a Inspeção do Trabalho adotou as seguintes providências:

- Caracterização da submissão de 01 (um) trabalhador a condições análogas à de escravo, em violação ao artigo 444, da CLT, c/c 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990: [REDACTED]

[REDACTED], CPF [REDACTED]

- Extinção do contrato de trabalho do empregado doméstico a partir da data inspeção com a consequente notificação dos empregadores para paralisar total e imediatamente as atividades do trabalhador (NAD 120723/01, em anexo)

- Notificação dos empregadores para realizar o pagamento das verbas trabalhistas devidas até o dia 21/07/2023, o que não foi realizado pelos empregadores (NAD 120723/02, em anexo);

- Notificação dos empregadores para a apresentação de documentos relativos ao contrato de trabalho (NAD 120723/02, em anexo);

- Realização do procedimento administrativo de resgate do trabalhador, com a sua



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

retirada da residência e encaminhamento ao equipamento disponibilizado pelo município de Bocaiúva/MG.

- Emissão da guia de seguro-desemprego;
- Lavratura dos Autos de Infração e da Notificação de Débito de FGTS relacionados aos fatos descritos;
- Solicitação de acompanhamento do trabalhador pela Assistência Social do município de Bocaiúva/MG de modo a viabilizar sua inserção na sociedade de forma livre e com seus direitos sociais restabelecidos, conforme diretrizes e encaminhamentos estabelecidos pelo Sistema Único de Assistência Social – SUAS.
- Realização de acompanhamento da situação do trabalhador junto ao CREAS/Bocaiúva.

#### 10. DOS AUTOS DE INFRAÇÃO E NDFC LAVRADOS

- **Auto de Infração nº 226366553** - 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.

**Auto de Infração nº 226366511** - 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. 2ºC da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990 c/c art. 19 da Lei Complementar 150/2015.)

- **Auto de Infração nº 226561526** - Deixar de efetuar o pagamento, a título de adiantamento do 13º (décimo terceiro) salário, entre os meses de fevereiro e novembro de cada ano, da metade do salário recebido pelo empregado doméstico no mês anterior. (Art. 1º da Lei nº 4.090, de 13.7.1962, com as alterações introduzidas pelo art. 2º, caput, da Lei nº 4.749, de 12.8.1965 c/c o art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)

- **Auto de Infração nº 226565483** - 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.)



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

- **Auto de Infração nº 226572544** - 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.)

- **Auto de Infração nº 226547663** - 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.)

- **Auto de Infração nº 226548414** - 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.)

- **Auto de Infração nº 226549160** - 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.)

- **Auto de Infração nº 226567401** - 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.)

- **Auto de Infração nº 226573265** - 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.)

- **Auto de Infração nº 226598365** - Disponibilizar quarto de dormitório em desacordo com as características estabelecidas no item 24.7.3 e subitens da NR 24. (Art. 157, inciso I, da CLT, c/c os itens 24.7.3, 24.7.3.1 e 24.7.3.2 da NR-24, com redação da Portaria nº 1066/2019.)

- **Notificação de Débito do FGTS (NDFC) nº 202.899.551**

## 11. CONCLUSÃO

A submissão de trabalhador a condição de trabalho análoga à de escravizado, vedada pela Constituição Federal em seu artigo 5º, inciso III, se materializa por todas as formas de desrespeito à dignidade humana pelo descumprimento aos direitos fundamentais da pessoa



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

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.

O núcleo básico e informador de todo ordenamento jurídico brasileiro é o valor da dignidade humana, o qual foi elevado a princípio fundamental pela Constituição de 1988. A conduta dos empregadores 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 escravatura 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 Escravatura 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 supralegal (STF, RE 349,703/RS).

O ilícito administrativo-trabalhista de reduzir alguém à condição análoga à de escravizado tem como bem jurídico tutelado a dignidade da pessoa humana. Assim, deve-se considerar degradante a condição que afeta, macula, fere a dignidade. Importa na ausência de reconhecimento recíproco de direitos e deveres tidos como essenciais e, portanto, inafastáveis sob qualquer argumento, o que restou evidente na relação de trabalho entre o Sr. [REDACTED] e a família empregadora, na medida em que se pôde constatar o rol de deveres do trabalhador sem a devida contrapartida do empregador, motivada pelo simples desprezo/negação da condição humana do trabalhador.

Conforme leciona Ramos, "O tratamento desumano ou degradante consiste em toda conduta que leva a humilhações, rebaixando e erodindo a autoestima e a estima social de uma pessoa, violando sua dignidade. O tratamento desumano abarca o degradante: o tratamento desumano é aquele que humilha e degrada, e, além disso, provoca severo sofrimento físico ou mental



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

irrazoável (por isso, desumano). O tratamento degradante é aquele que cria em suas vítimas o sentimento de inferioridade e humilhação." (Ramos, Andre De Carvalho. Curso De Direitos Humanos - 8ª Edição 2021 (Portuguese Edition) (p. 1070). Saraiva Jur. Edição do Kindle.). O valor social reconhecido ao trabalho determina que ele seja instrumento de transcendência, realização e promoção da vida do trabalhador visando à sua melhoria constante. Em momento algum essas condições foram asseguradas ao Sr [REDACTED] porque a contraprestação mínima, inafastável de reconhecimento do valor de seu trabalho previsto na legislação, que é o pagamento de salário, jamais lhe fora concedido.

A condição de vulnerabilidade social do trabalhador, analfabeto, sem família, imprimiu a certeza de que não haveria qualquer resistência, tendo sido a ausência de salário naturalizada pelo próprio trabalhador, o que torna mais cruel a superexploração.

No presente 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 objeto de autuações capituladas nos correspondentes dispositivos legais infringidos), levaram 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, após o diagnóstico técnico das hipóteses previstas nos incisos I a III do art. 24 da Instrução Normativa Nº 2/2021.

A Auditoria-Fiscal do Trabalho identificou e pormenorizou os indicadores que apontam a redução de trabalhador a condição análoga à de escravizado, abarcando quatro hipóteses elencadas na tipificação do ilícito penal, a saber, submissão a trabalhos forçados, submissão a jornada exaustiva, submissão a condições degradantes de trabalho e retenção no local de trabalho em razão de cerceamento do uso de qualquer meio de transporte. Concluiu-se, pois, que os empregadores [REDACTED] (CPF [REDACTED]) e [REDACTED] [REDACTED] (CPF: [REDACTED]), mantiveram o empregado doméstico [REDACTED] (CPF: [REDACTED]), homem, negro, analfabeto, trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, tendo sido reduzido à condição análoga à de escravizado.

Diante de todos os fatos narrados e das ações exercidas pelos empregadores, 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;



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

- 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;
- f) Ao Departamento de Polícia Federal;

Por fim, ressalta-se que diante da decisão administrativa final com procedência do conjunto de autos de infração que caracterizem submissão de trabalhador a condição análoga à de escravidão estarão os empregadores sujeitos a ter seus nomes incluídos em listas ou cadastros de empresas/empregadores, conforme 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, 30 de novembro de 2023.

