



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL – CPAN
CURSO DE DIREITO**

GABRIELA CAMARGO BEM

**TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO NO AMBIENTE
DOMÉSTICO: CARACTERIZAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E PREVENÇÃO**

Trabalho de Conclusão, na modalidade artigo científico, apresentado ao Curso de Direito do Campus do Pantanal, da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Direito, sob orientação da Professora Doutora Priscila Tinelli Pinheiro

Corumbá, MS

2025

**TRABALHO EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO NO AMBIENTE
DOMÉSTICO: CARACTERIZAÇÃO, FISCALIZAÇÃO E PREVENÇÃO**
WORK IN CONDITIONS ANALOGOUS TO SLAVERY IN THE DOMESTIC
ENVIRONMENT: CHARACTERIZATION, MONITORING AND PREVENTION

Gabriela Camargo Bem

RESUMO: O presente artigo tem como objetivo definir o Trabalho em condição análoga a pessoa escrava no ambiente doméstico, bem como o combate do mesmo realizado pelos órgãos competentes do país. O reconhecimento dos direitos dos trabalhadores domésticos e o que caracteriza a relação de emprego nesse contexto servem de base para a pesquisa em questão. A problemática passa pela configuração atual do trabalho análogo à condição de escravo e os instrumentos nacionais e internacionais que versam sobre a temática. A metodologia utilizada foi a pesquisa bibliográfica qualitativa da legislação vigente e revogada, artigos e reportagens, informações divulgadas por instituições oficiais bem com julgados sobre a temática. Conclui-se a existência de legislação e instrumentos para a repressão do Trabalho em condição análoga a pessoa escrava, entretanto os mecanismos de fiscalização ainda não atingem com eficiência o ambiente doméstico, com base nos dados divulgados faz-se necessário mais pesquisas para o desenvolvimento de políticas públicas específicas para a espécie de condição análoga a escravidão em ambiente doméstico.

Palavras-chave: Trabalho análogo à condição de escravo. Empregado doméstico escravizado. Configuração Trabalho Escravo. Submissão a trabalho escravo no Brasil. Direitos do trabalhador escravizado.

ABSTRACT: This article aims to define work in conditions analogous to slavery in the domestic environment, as well as the fight against it carried out by the competent bodies of the country. The recognition of the rights of domestic workers and what characterizes the employment relationship in this context serve as the basis for the research in question. The problem involves the current configuration of work analogous to slavery and the national and international instruments that address the subject. The methodology used was qualitative bibliographic research of current and revoked legislation, articles and reports, information released by official institutions, as well as judgments on the subject. It is concluded that there is legislation and instruments for the repression of work in conditions analogous to slavery; however, the monitoring mechanisms still do not reach the domestic environment efficiently. Based on the data released, more research is needed to develop specific public policies for the type of condition analogous to slavery in the domestic environment.

Keywords: Work analogous to slavery. Enslaved domestic employee. Slave Labor Configuration. Submission to slave labor in Brazil. Rights of enslaved workers.

INTRODUÇÃO

O trabalho doméstico sempre ocupou um espaço peculiar na estrutura social brasileira e está historicamente associado a relações hierárquicas e a uma herança escravocrata. Embora a legislação brasileira tenha avançado na proteção dos trabalhadores domésticos, atualmente

ainda há o registro de casos de exploração laboral em residências particulares, configurando o chamado trabalho análogo à escravidão e, conseqüentemente, a severa violação aos princípios constitucionais e, sobretudo, aos direitos humanos.

Esse fenômeno, invisível à maior parte da sociedade, revela demasiadamente complexo pela dificuldade de fiscalização em domicílios e, na maioria dos casos, pelo isolamento social das vítimas submetidas a ele. O presente trabalho tem como objetivo analisar as manifestações atuais do trabalho análogo à escravidão no ambiente doméstico e os desafios, bem como os esforços do Estado brasileiro para solucionar o problema.

1 EMPREGO DOMÉSTICO E DIREITOS TRABALHISTAS

1.1 EVOLUÇÃO LEGISLATIVA EM RELAÇÃO AO TRABALHO DOMÉSTICO

O Código Civil de 1916, lei nº 3.071, regula direitos e obrigações privadas dentro das diversas esferas da sociedade, cuidando inclusive das relações de trabalho que por sua vez ainda não compunham um ramo autônomo do Direito Brasileiro. Explicitado no “*Art. 1.216. “Toda a espécie de serviço ou trabalho lícito, material ou imaterial, pode ser contratada mediante retribuição”*”, a necessidade de contrapartida na contratação de todas as espécies de trabalho, no entanto não é possível afirmar que o trabalho doméstico foi contemplado por essa regulamentação, visto que o Brasil lidava com a resistência cultural de uma abolição tardia da escravidão, em 1888, e com uma cultura de trabalho doméstico realizado em troca de moradia e alimentação.

Em 30 de julho de 1923 o decreto nº 16.107 aprovou a regulamentação de locação de serviços domésticos, considerado o primeiro dispositivo a versar sobre o serviços domésticos e definir os locadores do serviço exemplificando as atividades consideradas domésticas, sem uma restrição ao ambiente de trabalho já que as mesmas poderiam ser realizadas em diversos locais, inclusive em estabelecimentos comerciais. O decreto tratou da formalização de contratos, sendo o primeiro a identificar tais trabalhadores e formalizar os serviços prestados, inclusive com registro na carteira profissional, cuja principal função era o controle sobre o empregado doméstico, no documento eram anotados data de admissão, natureza do serviço, salário ajustado, período da locação, data e motivo da dispensa do serviço.

Por sua vez, o decreto-Lei Nº 3.708, de 27 de fevereiro de 1941, ao introduzir o texto “*São considerados empregados domésticos todos aqueles que, de qualquer profissão ou mister, mediante remuneração prestem serviços em residências particulares ou a benefícios desta*”

inaugurou no ordenamento jurídico brasileiro o conceito de empregado doméstico. O decreto também estabelecia a obrigatoriedade nacional do uso de carteira profissional para o empregado em serviço doméstico e o aviso prévio de demissão, mas por falta de votação no Congresso Nacional o decreto perdeu a validade e não pode entrar em vigor, o que reafirma o descaso dos legisladores em relação a categoria.

Nem mesmo o surgimento da Consolidação das Leis Trabalhista- CLT, em 1943, que unifica e regulamenta direitos esparsos até então conquistados por múltiplas classes trabalhadoras, garantiu equidade de direitos aos trabalhadores domésticos, o que torna necessário outros dispositivos legais para revelar as circunstâncias do trabalho doméstico e definir que é o empregado e o empregador desta relação laboral, não explicitado na CLT. A segregação da referida relação de trabalho quanto ao conceito de empregador e empregado desenvolvido na CLT não ocorreu por um simples lapso inconsciente mas sim o oposto, pois os direitos e garantias desenvolvidos na consolidação não foram idealizados para o Trabalhador Doméstico, conforme o descrito no inciso “a” do art. 7º do diploma:

Art. 7º Os preceitos constantes da presente Consolidação, salvo quando for, em cada caso, expressamente determinado em contrário, não se aplicam:

a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, âmbito residencial destas;(grifo nosso)

A Lei nº5.859, de 11 de dezembro de 1972, regulamentou a profissão, descrevendo o empregado doméstico como “[...] *aquele que presta serviço de natureza contínua e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família no âmbito residencial destas*”. O decreto veio garantir ao trabalhador doméstico o direito a férias remuneradas de vinte dias após trabalhado doze meses; registro em carteira de trabalho e inscrição na previdência social, se comparados aos direitos já concedidos aos demais trabalhadores desde de 1943, pode-se afirmar que o trabalhador doméstico continuou claramente a margem da proteção trabalhista. No ano de 2006 foi incluído a redação da lei o : “*Art. 2º-A É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia*”, no contexto de situação análoga a escravidão mediante a servidão por dívida para além de violar este direito estabelecido em lei, os descontos indevidos são utilizados para a retenção criminosa de salário e a permanência do trabalhador na situação estabelecida de devedor o que garante a continuidade da escravização do trabalhador.

A obrigatoriedade do registro como segurados da Previdência Social ocorreu para classe doméstica somente 1980, com as alterações da legislação da previdência social, lei nº 3.807 de 1960, os trabalhadores domésticos saíram do rol do art. 3º para serem listados no art. 5º como

segurados obrigatórios, *a) os que trabalhem nessa condição no Território Nacional, inclusive os domésticos;*

O termo “doméstico” foi empregado pela primeira vez em uma Constituição brasileira com a promulgação da atual Carta Magna em 1988, o art.7º trata dos direitos dos trabalhadores urbanos e rurais. Entretanto, o texto constitucional original não equiparou o trabalhador doméstico em direitos com os demais trabalhadores, reservando a categoria alguns incisos elencados no parágrafo único do supracitado artigo, assim como a integração à previdência social.

A contar deste momento o trabalhador doméstico passou a ter direito a salário mínimo com reajustes periódicos, irredutibilidade do salário, décimo terceiro salário, férias anuais remuneradas, licença à gestante, licença- paternidade, aviso prévio e aposentadoria. A igualdade de direitos entre os trabalhadores domésticos e os demais trabalhadores foi estabelecida constitucionalmente somente no ano de 2013 com a entrada em vigor da Emenda Constitucional nº72, estabelecendo aos trabalhadores domésticos garantia de salário nunca inferior ao mínimo; proteção ao salário tornando crime sua retenção dolosa; duração de trabalho diário não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais; remuneração com acréscimo de cinquenta por cento para serviço extraordinário; redução dos riscos inerentes ao trabalho; reconhecimento de convenções e acordos coletivos; proibição de qualquer discriminação e reflexo em diferença salarial. Inclui ainda nos termos da legislação vigente a compensação indenizatória para despedida arbitrária; seguro desemprego; fundo de garantia do tempo de serviço; remuneração superior para o trabalho noturno em relação ao diurno; salário família; assistência gratuita em creches e pré-escolas aos filhos e dependentes; e seguro contra acidente de trabalho pago pelo empregador.

Somente em 2015 a lei complementar 150 regulamentou a EC /72 e revogou a lei nº5.859, que dispunha sobre a profissão de empregado doméstico, evidenciando quem vem a ser o empregado doméstico: “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” ou definir a quantidade mínima de dias na semana a lei determina com clareza a figura do emprego doméstico. De acordo com os diplomas vigentes até então para ser considerado uma relação de emprego o trabalho deveria ser prestado por pessoa física sem eventualidade, igualmente a menção de “trabalho contínuo” foi aplicada como definição dentro do sistema jurídico trabalhista, todavia a singularidade do trabalho doméstico demandou a necessidade de explicitar o número mínimo de dias da semana

trabalhado para configurar um trabalho não eventual/ contínuo e por sua vez caracterizar o vínculo trabalhista.

A legislação reafirmou o que a constituição nacional delimita como carga horária máxima de horas trabalhadas, sendo de 8 horas diárias e 44 horas semanais. O diploma incorporou a questão da carga horária e a exigência de o empregador controlar as horas de trabalho, por meio manual ou eletrônico, o artigo 43 do diploma retoma esse dever do empregador ao afirmar ser ele o responsável pelo arquivamento de documentos comprobatórios das obrigações fiscais, trabalhistas e previdenciárias referentes ao empregado doméstico enquanto essas não prescreverem. A definição de carga horário possibilitou a regulamentação do pagamento de horas extras e regime de compensação ou empregado doméstico, direito que apesar de estabelecido pela EC nº 72/2013, sem o devido controle da jornada de trabalho não poderia ser efetivamente incorporado aos proventos do trabalhador doméstico.

Ademais, período mínimo intrajornada, para a alimentação e descanso, do trabalhador doméstico foi estabelecido em no mínimo 1 (uma) hora e no máximo 2 (duas) horas, com uma possibilidade de acordo prévio entre as partes para a redução de 30 (trinta) minutos. Já o descanso dos empregados domésticos que residem no trabalho *“poderá ser desmembrado em 2 (dois) períodos, desde que cada um deles tenha, no mínimo, 1 (uma) hora, até o limite de 4 (quatro) horas ao dia”*. A também diferenciou o trabalho noturno do diurno, estabelecendo horário de início e término do mesmo e o pagamento ao trabalho noturno com acréscimo de 20 % (vinte por cento) em relação ao trabalho executado em horário diurno.

O descanso interjornada de trabalho, compreendido pelo período em que o empregado deixa o local de trabalho até o momento que retorna, sendo estabelecido em 11(onze) horas consecutivas. Ao contemplar o empregado doméstico que reside no local de trabalho durante o período em questão o trabalhador deverá estar livre para realizar a atividade que desejar, não sendo permitido que o empregador passe nenhuma demanda ao mesmo, algo extremamente utópico quanto a prática do dia-a-dia. A efetividade da regulamentação em relação ao empregado doméstico que reside no trabalho também pode ser questionada em relação ao descanso semanal remunerado, cuja legislação elege o domingo como dia preferencial, uma vez que se o empregado permanecer no local pode ser induzido a trabalhar mesmo no seu período de descanso. Os trabalhadores que permanecem no local de trabalho durante o descanso ou moram efetivamente no local de trabalho podem ser considerados um desafio tanto para o controle das horas trabalhadas quanto para a efetivação de fiscalização de irregularidades

trabalhistas uma vez que existe uma confusão entre o local de trabalho e a moradia do trabalhador.

Os contratos temporários de trabalhadores domésticos foram regulamentados pela lei 150/2015, assim como o contrato de experiência com validade máxima de 90 dias. Além disso, foram estabelecidas as garantias e remunerações do empregado doméstico que acompanha o seu empregador prestando serviços em viagens, sendo que as mesmas devem estar previamente acordadas entre as partes por escrito, sendo a remuneração recebida com um acréscimo mínimo de 25% (vinte e cinco por cento).

O direito a férias anuais remuneradas de 30 dias, assim como a proibição dos descontos no salário por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, foram reafirmados pelo novo diploma. Assim como leis aplicadas para os trabalhadores em geral foram elencadas para tornar explícito a aplicação das mesmas a categoria, versando sobre: repouso semanal remunerado e feriados religiosos e civis, gratificação de natal e vale transporte, podendo o último a critério do empregador ser substituído, mediante recibo, pelo pagamento dos valores necessários para custear o deslocamento do trabalhador no trajeto residência-trabalho e vice-versa; garantindo ainda a utilização da CLT de forma subsidiária, sempre que houver lacuna na LC nº150/2015, naquilo em que não conflitarem.

A legislação em questão manteve o empregado doméstico como segurado obrigatório da Previdência Social, e garantiu a sua devida inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS). Regulou também o aviso prévio concedido ao empregado doméstico assim como a indenização no caso de falta de aviso e a redução da carga horária de trabalho durante o cumprimento do aviso sem prejuízo à remuneração integral do trabalhador. Bem como o direito ao benefício do seguro-desemprego aquele que for dispensado sem justa causa, a lei também tratou de elencar os casos de justa causa para que não ocorram equívocos no momento da demissão do trabalhador.

A empregada doméstica gestante tem garantido pela LC 150/2015 o direito à licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, com direito à estabilidade provisória durante a gestação.

1.2 CARACTERIZAÇÃO DO EMPREGO DOMÉSTICO

O panorama definido para análise dentro deste artigo passa pela atividade laboral exercida em ambiente doméstico, durante a qual levanta-se a possibilidade de existir no Brasil empregadores que submetem seus empregados domésticos a condições análogas à de pessoa

escravizada. Faz-se necessário definir quem é o trabalhador doméstico para o direito brasileiro, nesta toada segue os principais conceitos encontrados;

A Consolidação das Leis Trabalhistas-CLT enquadrrou, na alínea ‘a’ do art.7º, os empregados domésticos, de um modo geral, com os que prestam serviços de natureza não-econômica à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas.

Já a lei que dispõe sobre a organização da Seguridade Social, nº 8.212/91, definiu no como empregado doméstico aquele que presta serviço de natureza contínua a pessoa ou família, no âmbito residencial desta, em atividade sem fins lucrativos, e o empregador doméstico sendo a pessoa ou família que admite a seu serviço, sem finalidade lucrativa, empregado doméstico.

A Lei complementar 150/2015 considera empregado doméstico 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.

Após definir quem são os empregados domésticos vale distinguir quem não figura como trabalhador doméstico. São eles: os menores de 18 (dezoito) anos, com previsão na Lei 150/2015 e estipulado pela Convenção nº 182, de 1999 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), além das pessoas jurídicas também excluídas deste enquadramento.

O legislador, ao estabelecer o quantitativo de mais de 2 (dois) dias na semana para caracterizar um vínculo empregatício, manteve diaristas/faxineiras como trabalhadoras autônomas, sem a cobertura dos direitos trabalhistas garantidos aos empregados domésticos. Trabalhadores que prestam serviços a condomínios e a empresas terceirizadas mesmo que para a manutenção e limpeza de ambientes de moradia não estão enquadrados como trabalhadores domésticos, uma vez que a empresa com a qual estão vinculados possui a finalidade lucrativa.

Nessa toada, vale salientar que o empregador não poderá utilizar a mão de obra do trabalhador doméstico em atividades com fins lucrativos ainda que sejam exercidas dentro do ambiente doméstico, podendo citar como exemplo uma confeitaria que mantém sua produção em casa, a mesma não poderá utilizar a mão de obra de uma pessoa contratada como empregada doméstica da residência para ajudar na produção de seus doces, pois a trabalhadora estará exercendo uma atividade cujo objetivo fim é gerar lucro a sua contratante descaracterizando assim a atividade de empregada doméstica.

2 TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO: ASPECTOS CONCEITUAIS

A mudança da nomenclatura “trabalho escravo” para “trabalho análogo à condição de pessoa escrava” se deu essencialmente pela mudança legislativa mundial e por consequência

nacional. Quando o trabalho escravo era utilizado a escravidão era legalizada inclusive regulamentada em território nacional, a situação de escravidão era inerente ao nascimento das pessoas que eram tratadas como propriedade, seja pelo local de nascimento. aqueles que eram retirados de África, seja pela cor da pele, a rigor os negros, pardos ou indígenas, ou pela descendência, filhos de escravos nasciam escravos. Com a abolição da escravatura pelo mundo e tardiamente também em território nacional, e por consequência a proibição da utilização de mão de obra escrava tornando crime a prática da mesma, concomitantemente a evolução da busca por direitos do ser humano convencionou-se que não existem seres humanos escravos o que existe e deve ser combatido são pessoas que submetem a outras a condições tão degradantes que podem ser comparados ao trabalho escravo, daí o termo trabalho análogo a situação escrava.

2.1 INSTRUMENTOS INTERNACIONAIS FIRMADOS PELO BRASIL NO TOCANTE AO TRABALHO ANÁLOGO A ESCRAVIDÃO

Na busca por uma inserção no cenário do Direito internacional o Brasil passa a integrar discussões sobre os Direitos Humanos e por consequência adentrar no combate ao trabalho internacional influenciou e modificou diretamente de forma relevante a legislação interna. Sendo a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948 estabeleceu diversos direitos dentre eles proibiu a escravidão e a servidão.

Em 1957 o Brasil também ratificou a Convenção nº 29 da Organização Internacional do Trabalho, OIT, também conhecida como Convenção do Trabalho Forçado de 1930, assumindo o compromisso de abolir o mais rápido possível o uso do trabalho forçado ou obrigatório em todas as suas formas. Seguindo na mesma temática em 1965 foi ratificada pelo Brasil a Convenção nº105 da OIT, sobre a Abolição do Trabalho Forçado, aprovada na 40ª Reunião do Trabalho em Genebra no ano de 1957 entrando em vigor em 17 de janeiro de 1959 com vigência nacional a partir de 18 de junho de 1966, mesmo ano em que o Brasil ratificou a Convenção Suplementar sobre a abolição da escravatura da qual os contratantes se comprometem a tomar as medidas necessárias para evitar que o trabalho forçado ou obrigatório produza condições análogas a escravidão.

Já o Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos da Nações Unidas, foi adotado pela ONU em 19 de dezembro de 1966, sendo que só foi ratificado pelo Brasil após a promulgação da Constituição Cidadã, por meio do Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992. Com aplicação imediata o Pacto reconhece em seu Preâmbulo que os direitos decorrem da dignidade inerente à pessoa humana, reconhece os direitos à liberdade, segurança pessoal e de circulação. Além de reafirmar a proibição de todas as formas de escravidão está expressa no artigo 8º,

trazendo ainda a proibição da servidão e quais os trabalhos não são considerados forçados ou obrigatórios. O pacto traz a possibilidade de que alguns direitos sejam suspensos em situações excepcionais, no entanto reafirmando a sua importância mesmo nessas situações a proibição da escravidão e servidão permanecem mantidas.

No mesmo ano o Brasil ratificou o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Sociais e Culturais das Nações Unidas, que entrou em vigor na ordem internacional em 1976, reconhecendo que toda pessoa possui o direito de gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, elencados como: a remuneração igual por um trabalho igual entre homens e mulheres e uma remuneração que garanta uma existência decente para os trabalhadores e suas famílias; para além da remuneração o pacto ainda reconhece a necessidade de segurança e higiene no trabalho, igual oportunidade de promoção; descanso, lazer, a limitação razoável das horas de trabalho e férias periódicas remuneradas.

A partir de 1922 o Brasil ratificou e estabeleceu o cumprimento integral da Convenção Americana sobre Direitos Humanos, também conhecida como Pacto de São José da Costa Rica, a aplicação é imediata dos direitos reconhecidos, sendo convergentes com o combate ao trabalho escravo os de: integridade pessoal; proibição da escravidão e da servidão; e liberdade pessoal.

2.2 PANORAMA LEGISLATIVO NACIONAL SOBRE A TEMÁTICA

A lei maior do Estado brasileiro tem entre os seus fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, o que demonstra a relevância do trabalho com o objetivo de garantir uma existência digna para a construção da sociedade brasileira que busque a redução das desigualdades, a Constituição inclusive reafirma constantemente em sua redação a prevalência dos direitos humanos nas relações internas e internacional. Apesar da garantia da propriedade, a Constituição Cidadã indica que a mesma deverá cumprir sua função social estabelecendo entre os requisitos a observância das disposições que regulam as relações de trabalho e uma exploração da propriedade que favoreça o bem-estar dos proprietários e dos trabalhadores.

A priori o ângulo definido para este artigo foi o Direito Trabalhista, entretanto a interligação entre as áreas de estudo do direito e a relevância da questão criminal no contexto do combate a escravização de seres humanos torna relevante o deslinde da tipificação encontrada no artigo 149 Código Penal sobre a conduta de reduzir uma pessoa a condição

análoga à escravo e estabelecer uma definição mais robusta sobre a escravidão moderna no que tange ao ordenamento jurídico nacional.

O texto do artigo supracitado foi elaborado de forma sucinta e direta, características comuns ao restante do Código Penal, e já definia a pena de reclusão de dois a oito anos a quem praticasse a conduta de reduzir alguém à condição análoga à de escravo, entretanto a generalidade do texto não evidenciou os elementos que configuram o crime tipificado. Com as alterações realizadas em 2003 ocorreu a inclusão de casos para aumento de metade da pena para quem pratica o ato contra criança ou adolescente e se o crime for praticado por motivo de preconceito de raça, cor, etnia, religião ou origem. Assim como aqueles que contribuem para a permanência da situação de escravidão cerceando o acesso do trabalhador a meio de transporte, mantém vigilância ostensiva no local de trabalho e ou reter documentos pessoais do trabalhador, incorrem nas mesmas penas. Sendo a competência para processar e julgar os crimes desta natureza da Justiça Federal e por consequência quem deverá atuar nestes casos é o Ministério Público Federal.

Retomando a esfera trabalhista, quando o empregador se compromete a cumprir os direitos dos empregados domésticos, estabelecidos em lei, em tempo algum poderá enquadrado no crime tipificado no artigo 149 do CP. Já para caracterizar o trabalho análogo à condição de pessoa escrava a lei elenca as seguintes situações, sendo que as mesmas não são cumulativas, a comprovação de apenas uma já configura o trabalho análogo ao escravo.

Submeter alguém a trabalhos forçados- haja vista que o contrato de trabalho para ser válido deverá ter a aceitação do trabalhador as condições propostas pelo empregador de forma voluntária sem qualquer vício na vontade, como erro, dolo ou coação. No cenário de trabalho escravo, os empregadores ou seus aliciadores utilizam-se da vulnerabilidade dos possíveis trabalhadores envolvendo-os com promessas falsas e ludibriando os mesmo com inverdades sobre as condições de trabalho, mantendo os recrutados reclusos no local de trabalho não espontaneamente caracterizando o trabalho forçado.

Carga horária exaustiva- o legislador busca evitar esta situação quando estendeu ao empregador doméstico o limite de horas trabalhadas diária e semanalmente, esse controle de horas que poderá evitar a exploração por parte dos empregadores e nos casos de extrapolação o pagamento das horas extras e para além disso caso não exista a comprovação indenização do trabalhador em sede judicial. Sendo no ambiente doméstico a presunção de boa-fé em relação ao empregador já que a responsabilidade do controle e arquivamento dos documentos comprobatórios é do contratante, no entanto não existe garantia que os horários de descanso do trabalhador que reside no local de trabalho serão respeitados e registrados corretamente.

Sujeitar a condições degradantes de trabalho- no ambiente doméstico existem riscos reais no trabalho, de contaminação por produtos químicos utilizados para a limpeza, riscos ergométricos devido a necessidade de desempenho físico para realizar as atividades laborais, a alimentação e água fornecida para o trabalhador pode não ser de qualidade e quantidades suficientes, assim como o ambiente para higiene pessoal e descanso inadequados ou inexistentes. Essas condições são de difícil fiscalização uma vez que estão no cotidiano familiar, a intimidade do lar também proporciona a possibilidade de violência psicológica, física e sexual, situações essas tão representativas que já existe o entendimento de possibilidade de aplicar a lei Maria da Penha, quando preenchido os demais requisitos mesmo que a ofendida seja empregada doméstica da família.

Vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do empregador ou seu preposto- uma vez que o local de trabalho do empregado doméstico é a residência do seu empregador o controle de entrada e saída do local estará totalmente nas mãos do contratante e para além da permanência constante no local do empregador o papel de vigilância poderá ser compartilhado com todos os frequentadores da residência em especial a família do patrão, na atualidade ainda existem câmeras e meios tecnológicos de vigilância que substituem com louvor uma vigilância pessoal. Em casos de permanência por longos períodos ininterruptos no mesmo local de trabalho e sob as mesmas condições mesmo quando não está sendo vigiado o empregado doméstico se sente condicionado a seguir as regras estabelecidas pelo seu contratante.

Restringir por qualquer meio, sua locomoção em razão de dívida- neste item é necessário fazer uma subdivisão para melhor compreensão na aplicação para o trabalhador doméstico:

Restrição de locomoção: em situações em que o empregado doméstico está distante do seu local de origem e de seus familiares, a locomoção para visitas é inviável. O excesso de horas trabalhadas, a falta de recursos, ou a falta de conhecimento sobre deslocamento na cidade acaba caracterizando o isolamento do trabalhador no ambiente de trabalho uma restrição de locomoção.

Dívidas com o empregador: existem trabalhadores que permanecem exercendo suas atividades em troca de moradia e alimentação, o que também caracteriza o trabalho análogo ao de pessoa escravizada em razão de dívida uma vez que não existe pagamento efetivo de salário, o que impede o trabalhador de buscar outro trabalho e sair da situação que se encontra. Ademais, o empregador estará descumprindo o art.18 da lei 150/2015 que proíbe o desconto no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia.

3 COMBATE AO TRABALHO EM SITUAÇÃO ANÁLOGA À DE PESSOA ESCRAVIZADA

3.1 FISCALIZAÇÃO DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO - MPT

O combate ao trabalho análogo à condição de escravo em território brasileiro é realizado essencialmente por meio de fiscalização nos locais que possam estar abrigando pessoas nessa condição, fiscalizações iniciadas essencialmente a partir de denúncias. De acordo com os dados disponíveis Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) no ano de 2024 foram realizadas 1.035 ações de fiscalização com foco no combate ao trabalho análogo à escravidão o que resultou no resgate de 2.004 trabalhadores. O predomínio foi em contexto rural, no entanto o ministério informa que houve crescimento dos resgates em meio urbano atingindo 30% do total dos trabalhadores resgatados. Em relação ao âmbito doméstico, no ano de 2024 foram realizadas 22 ações fiscais específicas, com 19 trabalhadores resgatados. “ *O MTE reforça seu compromisso de combater o trabalho escravo doméstico e está desenvolvendo uma agenda específica para trabalhadoras domésticas e mulheres, considerando as vulnerabilidades sociais específicas enfrentadas por elas*”. Em relação ao estado do Mato Grosso do Sul no ano de 2024 foram resgatadas um total de 105 pessoas, no entanto não existe informação de qual setor da economia foi fiscalizado.

Em consulta ao sitio eletrônico <https://sit.trabalho.gov.br/radar/> da Inspeção do Trabalho vinculado ao governo Federal, o sistema Radar SIT, traz de forma didática um Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil, a página possui aba específica para cada irregularidade fiscalizada em relação ao trabalho, dentre as quais encontra-se a de Trabalho Escravo, sendo possível a consulta dos dados consolidados desde o ano 1995 até o ano de 2023, é possível consultar o número total de fiscalizações ou trabalhador escravo encontrado, ainda é possível selecionar todas as situações ou delimitar a consulta entre trabalhador urbano ou rural, realizador ainda a seleção do Estado e município que deseja pesquisar bem como a Classificação Nacional das Atividades Econômicas- CNAE

Em âmbito nacional de 1995 a 2023 foram encontrados 63.516 Trabalhadores em Condições Análogas à de Escravo pela Inspeção do Trabalho, sendo 57.041 em situação de trabalho análogo à escravidão rural e 6.475 em ambiente urbano. Em relação a classificação do CNAE de serviços domésticos em situação rural foram realizadas 26 fiscalizações, 6 trabalhadores foram formalizados no curso da ação de fiscalização e 17 guias de seguro desemprego foram emitidas. Já na situação urbana foram realizadas 84 fiscalizações sendo 15

trabalhadores formalizados no curso da ação de fiscalização e 52 guias de seguro desemprego emitidas.

Nesse mesmo período, no Estado do Mato Grosso do Sul foram encontrados pela inspeção do trabalho 3.112 trabalhadores em condições análogas à de pessoa escrava, sendo 3.096 em condição de trabalho rural e 16 urbanos. Sendo que em todo período foram realizadas 2 fiscalizações em ambiente doméstico sem nenhum trabalhador formalizado no Curso da ação fiscal. O endereço eletrônico ainda divulga o número de fiscalizações do municípios de cada estado, a carência de informações relativas a regularizações trabalhistas assim como resgates de trabalhadores domésticos em situações análogas à condição de pessoa escravizada não reflete a falta de instrumentos de transparência quanto às informações tampouco a inexistência de casos nas delimitações apontadas por este artigo, o que pode ser constatado é um número inexpressivo de inspeções levando a crer que existe uma carência de denúncias, algo a ser incentivado e esclarecido a população em geral.

3.2 ALTERNATIVAS PARA A REALIZAÇÃO DE DENÚNCIAS

Entre os meios para realizar a denúncia de trabalho de pessoas em condições análogas à de pessoa escrava existe o sistema IPE - Trabalho Escravo¹, vinculado ao Ministério do Trabalho e Emprego - MTE, possui um botão específico para a realização da denúncia, na página de apresentação fica claro que todas as informações prestadas serão mantidas em sigilo e serão encaminhadas para o MTE, informa ainda que mesmo no momento da fiscalização não será informado ao empregador que ocorreu denúncia, muito menos as informações de quem denunciou. Nos campos destinados ao campo do denunciado consta o nome da fazenda ou empresa, CNPJ, nome do proprietário e atividade econômica, informações estas que demonstraram não ter meio pensado para a denúncia de trabalho no ambiente doméstico levando em consideração as características do vínculo de trabalho já mencionadas neste artigo.

As denúncias podem ser realizadas por ligação telefônica através do Disque 100, por whatsapp através do número (61) 99611-0100 ou pelo Telegram digitado no app “Direitos Humano Brasil”, existindo a possibilidade de vídeo chamada para o atendimento em libras das pessoas que possuem deficiência auditiva, o canal funciona 24 horas por dia e a denúncia é realizada de forma gratuita e anônima. A central de atendimento foi criada no ano de 1997 por organizações não governamentais que inicialmente buscavam combater a violência e abuso infantil, em 2003 o canal de denúncias por meio da Secretária Especial de Direitos Humanos

¹ Sitio eletrônico <https://ipe.sit.trabalho.gov.br/#/>

passou a ser incumbência do Governo Federal. Com a estatização e com o decorrer dos anos os temas atendidos pelo Disque 100 foram ampliados e hoje recebem denúncias de todas as violações relativas aos direitos humanos, incluindo a ocorrência de trabalho análogo a escravo. Após o recebimento da denúncia e identificado o tipo de violação às mesmas são encaminhadas aos órgãos competentes para atuar na situação.

Existe ainda a possibilidade da realização de denúncias em relação à irregularidades trabalhistas, inclusive situação de trabalho análogo ao escravo, por meio do aplicativo PARDAR-do Ministério Público do Trabalho - MPT. O aplicativo em questão foi desenvolvido para facilitar as denúncias e a produção de provas para a atuação do Ministério Público, só serão processadas denúncias cuja matéria pertença a interesse coletivo, atribuição do Ministério Público, sendo genuíno o interesse coletivo nos casos em que as denúncias versão sobre a possibilidade de trabalho análogo a escravidão, uma vez que se trata de violação dos direitos humanos e assunto de grande repercussão coletiva. Depois de processada a denúncia será encaminhada através de processo eletrônico à unidade do MPT competente para a localidade da denúncia. Além dos cidadãos, órgãos públicos podem utilizar o aplicativo de forma institucional como é o caso da PRF.

Caso o denunciante não opte por não utilização do aplicativo poderá acessar o site do MPT² para realizar a denúncia, ao clicar o botão de denúncia receberá uma mensagem com todos os casos de competência do MPT, sendo o próximo passo a seleção do estado a que se refere a denúncia, em caso de dúvidas a site disponibiliza um vídeo institucional que explica passo a passo quais informações devem ser inseridas, existindo a possibilidade do denunciado ser pessoa física o que se enquadra nos casos de vínculo doméstico e o sigilo das informações do denunciante é garantido. Na hipótese de dificuldades para a denúncia de forma virtual o MPT-MS informa três endereços para atendimento presencial nas cidades de Campo Grande, Dourados e Três Lagoas, o que aparenta ser insuficiente para a extensão territorial de Mato Grosso do Sul.

O Governo Federal ainda conta com o aplicativo de Direitos Humanos que possibilita a realização de denúncias voltadas para situação de vulnerabilidade social questão que engloba, o trabalho análogo a escravidão, as denúncias também podem ser realizadas de forma identificada ou anônima, e podem ser realizadas através de vídeo chamada.

² <https://mpt.mp.br/>

3.3 DESDOBRAMENTOS APÓS O RESGATE DE PESSOAS EM CONDIÇÃO ANÁLOGA À ESCRAVIDÃO

As Inspeções do Trabalho são realizadas pelo MTE, em conjunto com outros órgãos que possam apoiar o trabalho e atender em âmbito nacional as vítimas resgatadas. Ao constatar a situação análoga a escravidão em primeiro momento é realizado o resgate e atendimento as vítimas sendo conduzidos ao órgão de assistência social disponível com o objetivo de ter acesso a políticas públicas que garantam o acolhimento dos trabalhadores, inclusive com apoio para que o trabalhador retorne ao seu local de origem, quando ele desejar o retorno, ou ainda buscando locais de moradia provisória para os resgatados.

Os empregadores autuados deverão efetuar o pagamento das verbas rescisórias, ou seja, todos os direitos de um trabalhador contratado regularmente desde o início, sendo calculadas pelos auditores fiscais do trabalho no momento do resgate. Nesse cálculo deverá ser incluído salário de acordo com o piso da categoria, férias, horas extras, décimo terceiro salário, aviso prévio, devendo ainda depositar o FGTS correspondente ao período calculado. Não existe atualmente nenhum direito específico ou verba rescisória a título de indenização em caso de resgatado de trabalho escravo, sendo que possíveis eventuais indenizações por danos morais somente serão estabelecidas e majoradas pelo judiciário por meio de ação judicial.

Será realizada a emissão de guia de Seguro-desemprego do Trabalhador Resgatado - SDTR, sendo um benefício temporário de três meses, no valor de um salário mínimo. Simultaneamente ao resgate do trabalhador serão registrados autos de infração todas as irregularidades encontradas durante a fiscalização, estes autos encaminharão um processo administrativo, para que os empregadores tenham seus direitos de defesa garantidos, podendo recorrer em duas instâncias. A fiscalização também aplica multas referentes aos autos de infração por cada descumprimento da legislação, o que não pratica não tem gerado prejuízos suficientes que equivalem aos lucros que os empregadores têm ao submeter pessoas a condições análogas à escrava.

Ao confirmar que as irregularidades configuram trabalho análogo à escravidão os empregadores serão inscritos no Cadastro de Empregadores que tenham submetido trabalhadores a condições análogas à de escravo, mais conhecida como “Lista Suja” sendo que na lista consta o ano da fiscalização, o estado da federação, o empregador, CNPJ/CPF, estabelecimento. A atualização do cadastro é realizada a cada seis meses, sendo que a lista foi reconhecida como constitucional pelo STF, que não considerou a publicação do cadastro como

uma penalidade, mas sim uma forma de a Administração Pública agir de forma transparente, uma vez que os dados são de interesse coletivo.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A evolução dos direitos concedidos ao trabalhador doméstico é indiscutível, mesmo com a constatação de que essa categoria foi excluída em diversas oportunidades, nos dias atuais pode-se assegurar que a sua dignidade está garantida pela legislação vigente no país. No entanto a aplicabilidade desses direitos ainda esbarra na invisibilidade do trabalho doméstico e na construção de uma sociedade em que a valoração do trabalho é mensurada através do lucro que determinada atividade pode gerar, ainda assim ao analisar de forma integral as relações humanas é possível afirmar que toda atividade laboral voltada para o cuidado doméstico é pilar para que as demais atividades laborais sejam desenvolvidas com total disponibilidade por seus agentes.

Ao adentrar na esfera do trabalho em condições análogas a pessoa escrava, foram encontradas ações de fiscalização e legislações específicas para a matéria, no entanto assim como os direitos trabalhistas para o empregado doméstico demoraram a serem estabelecidos a consciência coletiva e individual sobre a exploração dos trabalhadores e a violação de direitos humanos é relativamente moderna no país, visto que ainda são encontradas pessoas em condições desumanas. O número encontrado em sites das instituições oficiais demonstram que as ações de fiscalização são baseadas em denúncias, e os casos encontrados onde é possível configurar o trabalho análogo a escravidão em sua maioria estão em atividades econômicas rurais e em locais afastados, no entanto existe um crescimento das ocorrências no meio urbano, existem casos de pessoas encontradas em trabalho análogo ao escravo em ambiente doméstico o que reflete não a ausência de pessoas nesta condição, mas sim a escassez de denúncias e por sua vez um número reduzido de fiscalizações e de ações de desdobramento para esses casos.

Com relação às ações futuras torna-se imprescindível novos estudos e pesquisas dentro da esfera do trabalho doméstico, para o entendimento das peculiaridades e cuidados específicos para essa atividade. Partindo destes estudos para fundamentar políticas públicas e um trabalho conjunto de todas as esferas da sociedade será possível desenvolver conscientização dos empregados dos empregados e da sociedade em geral para que as denúncias possam vir reestabelecer a dignidade desses trabalhadores e o país possa vislumbrar uma extinção real do trabalho análogo a escravidão em ambiente doméstico visto que os números oficiais baixos não significam uma ausência de casos reais, mas sim uma subnotificação.

REFERÊNCIAS

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em 19 mar 2025.

BRASIL. Decreto- Lei nº 3.078, de 27 de fevereiro de 1941. Dispõe sobre a lotação dos empregados em serviço doméstico. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1940-1949/decreto-lei-3078-27-fevereiro-1941-413020-publicacaooriginal-1-pe.html> Acesso em 09.mar.2025.

BRASIL. Decreto- Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis Trabalhistas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm Acesso em 19 set. 2024.

BRASIL. Decreto nº 16.107, de 30 de julho de 1923. Aprova o regulamento o regulamento de locação de serviços domésticos. Disponível em:<https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-16107-30-julho-1923-526605-publicacaooriginal-1-pe.html> . Acesso em 10 mar 2025.

BRASIL. Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l3071.htm Acesso em 18 mar. 2025.

BRASIL. Lei nº 3.807, de 26 de agosto de 1960. Dispõe sobre a lei orgânica da previdência social. Disponível em https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1950-1969/L3807.htm. Acesso em 16 mar 2025.

BRASIL. Lei nº 5.859, de 11 de dezembro de 1972. Dispõe sobre a profissão de empregado doméstico e dá providências. Disponível em : https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l5859.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%205.859%2C%20DE%2011%20DE%20DEZEMBRO%20DE%201972.&text=Disp%C3%B5e%20sobre%20a%20profiss%C3%A3o%20de%20empregado%20dom%C3%A9stico%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A2ncias. Acesso em 10 mar 2025.

BRASIL. Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre a organização da Seguridade Social, institui Plano de Custeio, e dá outras providências. Disponível em :https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8212cons.htm Acesso em:23 mar 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO, TRABALHO DOMÉSTICO E DE CUIDADOS - Guia Básico, 2025. Disponível em: [guia-sobre-trabalho-domestico-e-de-cuidados-atualizado-2025.pdf](#) Acesso em: 04 maio 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO- BRASIL AVANÇA NO COMBATE AO TRABALHO ESCRAVO: resultados das ações de 2024 e os 30 Anos da Política de Erradicação, Publicado em 28 jan 2025. Disponível em :<https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/brasil-avanca-no-combate-ao-trabalho-escravo-resultados-das-acoes-de-2024-e-os-30-anos-da-politica-de-erradicacao> Acesso em: 07 maio 2025.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Relatórios de Fiscalizações de Combate ao Trabalho Análogo ao de Escravo — Ministério do Trabalho e Emprego Acesso em: 04 maio de 2025.