

Relatório de Auditoria

Tráfico de pessoas para fins de exploração de
trabalho doméstico em condições análogas às de
escravo

Empresas envolvidas: Global Talent, SDI e Lake
Vilas Charm Hotel

São Paulo, 27 de Julho de 2017.
Introdução

Auditoria da Superintendência Regional do Trabalho constatou que trabalhadores domésticos de nacionalidade filipina foram traficados para o Brasil, a fim de trabalhar sob condições análogas a de escravos, em algumas residências de famílias de alto padrão aquisitivo em São Paulo. O caso iniciou-se quando alguns trabalhadores fugiram das residências e buscaram apoio no Ministério do Trabalho. Os trabalhadores narraram jornadas de trabalho infinitas, vezes superiores às 8 horas previstas na lei, falta de pagamento de salário e maus tratos nos locais de trabalho além da exigência de pagamento de "taxas de recrutamento" não previstas no ordenamento brasileiro, dívidas contraídas no país de origem e completa ausência de garantias em relação à repatriação no caso de distrato do contrato de trabalho por parte da agência intermediadora. Há fortes indícios ainda de que alguns trabalhadores estejam sendo recrutados nos países do sudeste asiático por meio de promessas enganosas em relação às condições de trabalho, quais efetivamente estão sendo submetidos no Brasil.

Alguns trabalhadores de nacionalidade filipina que prestaram serviços domésticos para empregadores no Brasil também relataram sofrer ameaças, privação de comida, falta de liberdade de ir e vir, retenção de documentos, falta de cuidados médicos e descumprimento generalizado das obrigações trabalhistas previstas no ordenamento nacional.

Além dos relatos das trabalhadoras que vieram ao Brasil para serem domésticas, também foi constatado pela fiscalização trabalhista que alguns trabalhadores filipinos foram intermediados para trabalhar no hotel LAKE VILAS CHARM HOTEL & SPA, em Amparo/SP. Esses trabalhadores foram encontrados em atividade de camareiro e foram intermediados pelas mesmas agências daqueles trabalhadores trazidos para o serviço doméstico, GLOBAL TALENT SDI - SERVIÇOS DE DOMESTICAS E BABAS INTERNACIONAIS LTDA, também objeto da auditoria.

1. DAS AGÊNCIAS INTERMEDIADORAS

Os Auditores Fiscais do Trabalho identificaram duas Agências de Intermediação de mão-de-obra que realizam a aproximação desses trabalhadores estrangeiros, em sua maioria de nacionalidade filipina, para vagas de trabalho no Brasil, predominantemente para o trabalho doméstico. As atividades realizadas pelas agências consistem no recrutamento, introdução, colocação desses trabalhadores:

1.1. GLOBAL TALENT

Os responsáveis por essa Agência são os Srs. [REDACTED] e [REDACTED]. Os agentes da inspeção do trabalho identificaram duas possíveis fontes de trabalhadores de nacionalidade filipina para o Brasil, utilizadas por esta agência:

- a) Busca de trabalhadores por meio da Agência Filipina denominada [REDACTED]
- [REDACTED]

a disponibilidade do trabalhador. Esta Agência, por sua vez, providenciava o Visto de Trabalho por meio de solicitação à Coordenação-Geral de Imigração, do Ministério do Trabalho nacional. Assim que o visto era concedido, o trabalhador viajava para o Brasil para trabalhar para um determinado empregador, qual também era o solicitante no procedimento;

- b) Utilização de trabalhadores trazidos pela Agência SDI - SERVIÇOS DE DOMESTICAS E BABAS INTERNACIONAIS, por meio do Sr. [REDACTED], os quais entravam no Brasil como turista, e regularizam sua situação trabalhista por meio de dois procedimentos:

A. Solicitação do visto de trabalho em país da América do Sul; ou,

B. Solicitação de refúgio no Brasil, endereçada ao Comitê Nacional para os Refugiados - CONARE.

Vale ressaltar que foi identificada ainda uma terceira forma de aliciamento de trabalhadores de nacionalidade filipina para o trabalho doméstico que consistiria no aproveitamento de um "estoque" desses trabalhadores que já estão no Brasil. Esse estoque existe devido a, pelo menos, dois motivos:

A. rompimento do contrato de trabalho, o que acaba gerando uma situação de irregularidade migratória do trabalhador filipino, tendo em vista que o visto de trabalho é vinculado ao empregador solicitante;

B. fluxo migratório de trabalhadores de nacionalidade filipina que, também aliciados na origem, entram no Brasil como turista, com a expectativa de conseguir uma vaga de trabalho, conforme promessa feita pelo "Coyote".

Com relação ao motivo A., será detalhado, adiante, como a irregularidade migratória decorrente do rompimento do contrato de trabalho favorece a alimentação desse "estoque" de trabalhadores filipinos para utilização em outros contratos de trabalho (por meio de solicitação de visto em país da América do Sul), e como isso compõe o modus operandi do GLOBAL TALENT.

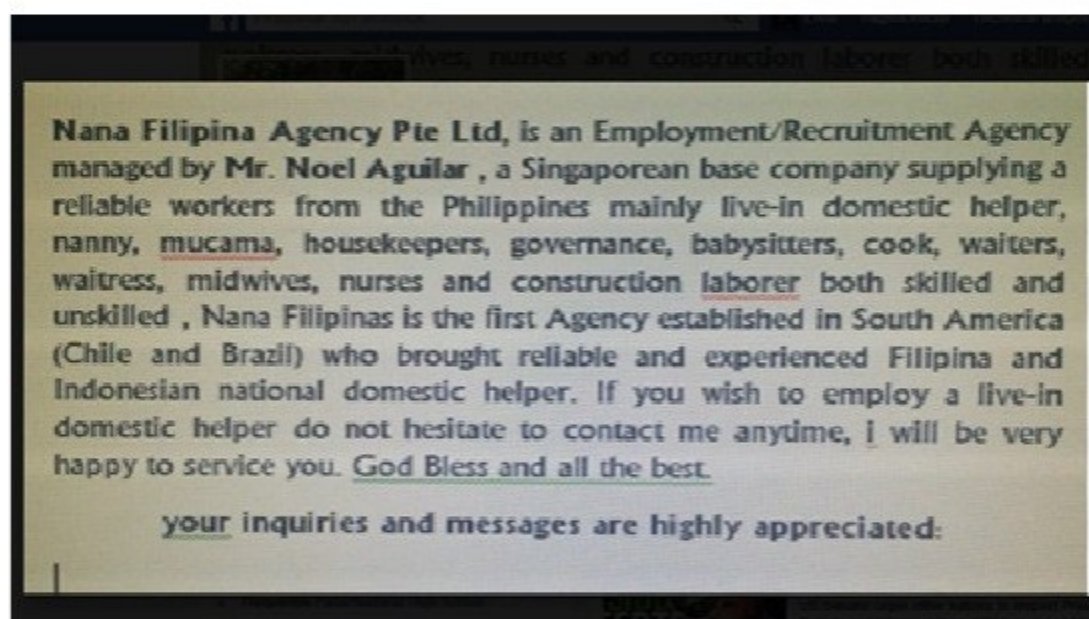
No curso da inspeção e fiscalização na Agência GLOBAL TALENT, os documentos encontrados corroboraram os relatos dos trabalhadores inicialmente entrevistados, no que se refere às taxas cobradas pelas agências intermediadoras, falta de conhecimentos das condições reais do contrato de trabalho e a não correspondência entre as condições prometidas na origem e as reais condições com as quais os trabalhadores se depararam no destino. Os documentos encontrados nesta inspeção também confirmaram a ausência de garantia de repatriamento, no caso de dissolução do contrato, contrariamente ao que a legislação nacional.

Em declaração [REDACTED] afirmam que, atualmente, intermedeiam trabalhadores utilizando-se de outras agências internacionais, principalmente em Singapura e no Chipre, pois, segundo eles, "teriam percebido que [REDACTED] utiliza-se de expedientes ilegais para trazer trabalhadores ao Brasil", como, por exemplo, o pedido de refúgio ao CONARE - Comitê Nacional de Refugiados, o que já possibilita a emissão da Carteira de Trabalho mediante simples apresentação do protocolo de pedido de refúgio.

1.2. SDI - SERVIÇOS DE DOMESTICAS E BABAS INTERNACIONAIS

Em inspeção no estabelecimento onde está localizada a SDI - SERVIÇOS DE DOMESTICAS E BABAS INTERNACIONAIS (nome fantasia NANA FILIPINA) local de trabalho e residência do Sr. [REDACTED], encontramos um casal de trabalhadores que seriam funcionários da empresa, os Srs. [REDACTED] (um brasileiro e uma filipina), os quais informaram que o Sr. [REDACTED] estaria fora do Brasil. Confirmaram a atividade de intermediação de trabalhadores filipinos, nepaleses, praticada por [REDACTED], e também relataram que este disponibiliza no local quartos para que os trabalhadores aluguem a fim de usufruírem seus dias de folga.

A seguir, publicação em rede social da agência NANA FILIPINA, do Sr. [REDACTED], a qual informa que é a primeira agência estabelecida na América do Sul, especificamente no Chile e no Brasil, que atua na intermediação de trabalhadores estrangeiros principalmente de nacionalidade filipina, para diversas funções como domésticos, babás, governantas, enfermeiras, garçons, etc:



No estabelecimento inspecionado da NANAS FILIPINAS, foram encontrados documentos que corroboram depoimentos dos Srs. [REDACTED] TALENT, em relação ao uso do expediente de PEDIDO DE REFÚGIO para a regularização migratória dos trabalhadores.

Formulário do CONARE, preenchido com os dados do próprio NOEL, que serviria como modelo e de orientação aos trabalhadores, estava no estabelecimento da SDI:



CONARE
Comissão Nacional para os Refugiados

ASYLUM APPLICATION FORM

Law nº 9474/1997
CONARE Resolution nº 22/2015

PHOTO

1- IDENTIFICATION

Full name:

First name / middle name / family name

Gender:



Female



Male

Place of birth:

PHILIPPINES, ILOILO CITY, PASSI

Country / State (Province) / City

Date of birth:

09-12-1966

dd/mm/yyyy

Father's full name:

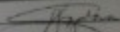
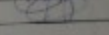
Mother's full name:

Native language:

Other languages/dialects you speak: ENGLISH

4

Além disso, também foram encontrados documentos que demonstram cobranças abusivas feitas aos trabalhadores:

FILE NO:		NAME:		
NO	PAID TO	DATE	AMOUNT	SIGNATURE
1		8-11-2015	\$ 250	
2		24-09-2016	\$ 1000	
3			\$ 400	
4		07-10-2016	\$ 200	
5				
6				\$ 1850
7		25-10-2016	750.-	
8				\$ 2.600
9				PAID
10				
11				
12				
13				
14				
15				

No documento acima é possível visualizar pagamentos parcelados, que totaliza valor de US\$2.600 (dois mil e seiscentos dólares americanos), assinado por uma trabalhadora de nacionalidade filipina, cujo Employment Application - Live-in Domestic Helper in (formulário de solicitação de vaga de trabalho para trabalho doméstico no Brasil) também encontrado no estabelecimento da SDI:

D' NANA FILIPINAS AGENCY
304 Orchard Road, #01-86 Lucky Plaza, Singapore 238863
www.governantasfilipinas.com.br MOM LIC. #097C3715

Employment Application
(Live-in Domestic Helper in Brazil)

File # 02.

Recommended by: NOEL AGUILAR (Managing Director-Singapore)

Requirement:

1. Personal Auto Biography (Handwritten)
2. Passport and Work Permit (Colored Copy)
3. Birth Certificate (copy)
4. High School Diploma (copy)
5. Certificate and References (if any) (copy)
6. 2x2 photo with white background (colored)
7. Photographs with your previous /current employer
8. Photos to be taken in uniform (at the agency upon register)
9. Police Clearance and Medical (to be advice by the agency)

Photos

PERSONAL INFORMATION:

Complete Name		Height	5'3
Middle Name		Weight	54 kg
Surname		Age	43
Nationality			
Current Address			
Passport Number			07-285 5(640037)
Date Issued :			
Date Expired :			
Date of Birth		Place of Birth	Davao City Phil.
Marital Status		No. of Children	3
Spouse Name		Age of Children	26, 21 & 19
Religion		Viber Number	+65 93 5045007
Contact Number		Skype Name	noelaguilar
E-Mail Address			



2. DA RELAÇÃO ENTRE AS EMPRESAS GLOBAL TALENT - LAKE VILAS CHARM HOTEL & SPA E A SDI

Em inspeção no hotel LAKE VILAS CHARM HOTEL & SPA, que é cliente da GLOBAL TALENT, e que também teve a SDI - SERVIÇOS DE DOMESTICAS E BABAS INTERNAS como parceira nessa relação empresarial de intermediação de trabalhadores de nacionalidade filipina e nepalesa, foram encontrados os registros de dois trabalhadores, cidadãos do NEP, refugiados, que, segundo o depoimento do sócio-gerente do estabelecimento, S [REDACTED] teriam "batido na porta" do hotel, espontaneamente e por si mesmos, solicitado emprego. Vale observar que esse hotel se localiza em zona rural, a cerca de 20 km da zona urbana do município de Amparo/SP, em estrada sem asfalto, cujo trecho não é servido por transporte público.

O Hotel LAKE VILLAS CHARM HOTEL & SPA possui pelo menos dois contratos firmado com a GLOBAL TALENT, em 05 de julho de 2014 e em 25 de novembro de 2014, que possu como objeto a intermediação de trabalhadores para o estabelecimento.

Apesar de o sócio-gerente, Sr. [REDACTED], ter afirmado com veemência que os trabalhadores de nacionalidade nepalesa não tinham sido intermediados pela GLOBAL TALENT, bem como essa agência também tenha relatado que não havia feito qualquer intermediação de trabalhadores vindo do Nepal para o Hotel LAKE VILLAS, e que sua atividade consistia apenas na "intermediação de trabalhadoras domésticas filipinas" e que "o Hotel LAKE VILLAS teria sido seu único cliente para empregador que não era doméstico", no documento GLOBAL TALENT intitulado "RELATÓRIO FINAL DE ESTRUTURAÇÃO", a agência descreve sua atividade empresarial:

Histórico

A Global Talent BR presta serviços da área de recrutamento, seleção e documentação de profissionais estrangeiras para atuar no Brasil nas áreas de limpeza geral, gastronomia e cuidados com bebês e crianças. Até o momento, a Global Talent BR já intermediou a contratação de mais de 120 profissionais estrangeiras, sendo filipinas e nepalesas atuando em casas brasileiras. Todas com visto de trabalho e carteira de trabalho assinada, cumprindo a legislação brasileira.

Portanto, de acordo com este documento a GLOBAL TALENT intermedeia trabalhadores ESTRANGEIROS, não apenas de nacionalidade filipina, mas também nepalesa para atuarem nas áreas de LIMPEZA GERAL, GASTRONOMIA e CUIDADOS COM BEBÊS E CRIANÇAS.

Em um relatório da GLOBAL TALENT denominado "Pesquisa Hoteleira", datado de maio de 2015, a agência menciona sua intenção de intermediar trabalhadores estrangeiros para esse setor econômico. Abaixo, trecho inicial do documento:

Global Talent

Em 2015 a Global Talent pretende suprir mão de obra doméstica no setor hoteleiro, trazendo profissionais qualificados e principalmente Filipinos que são considerados referência mundial em atendimento, atualmente suprimos com sucesso profissionais que foram contratados para o hotel de luxo na cidade de Amparo (Lake Villas Charm Hotel).

Quanto à intermediação de trabalhadores de nacionalidade nepalesa para o Hotel LAKE VILLAS, apesar da negativa por parte da GLOBAL TALENT, a Equipe de Hotel, Auditores do Trabalho concluiu que seria muito improvável que esses trabalhadores tenham "batido na porta" do hotel, espontaneamente e por si só, e que esta situação corrobora com o depoimento dos Srs. [REDACTED] quanto ao fato de que o Sr. [REDACTED] estaria trazendo trabalhadores do Nepal para o Brasil e utilizando-se, de forma fraudulenta, do expediente da solicitação de refúgio para conseguir obter as Carteiras de Trabalho para esses trabalhadores. Os dois trabalhadores de nacionalidade nepalesa que trabalharam com registro em CTPS no hotel LAKE VILLAS são requerentes de refúgio no Brasil, o que se relaciona com

dos expedientes utilizados pelos intermediadores para conseguirem obter a regularização e a situação migratória dos estrangeiros.

No hotel LAKE VILLAS HARM HOTEL SPA, além de terem sido constatadas irregularidades no que tange à intermediação de trabalhadores estrangeiros para o local, os Auditores Fiscais do Trabalho verificaram ainda diversas violações da legislação trabalhista, como: trabalhadores sem registro, descontos salariais indevidos, problemas nas jornadas de trabalho, falta de pagamento de horas extras, sonegação de FGTS e INSS, e grave e iminente risco para a segurança e a saúde dos trabalhadores em máquinas da lavanderia, o que levou à interdição das mesmas.

3. DAS PROMESSAS ENGANOSAS E DA FALSA PRESTAÇÃO DE SERVIÇO ENTRE AGÊNCIA E TRABALHADOR

Sobre a diferença das condições de trabalho que são prometidas aos trabalhadores de nacionalidade filipina no país de origem e as efetivamente enfrentadas no ambiente de trabalho no Brasil, percebe-se claramente que as primeiras as fazem vislumbrar o Brasil seria um lugar onde haveria maior rigor no controle da jornada de trabalho, cumprindo-se efetivamente as horas diárias com a garantia de gozo de direitos suplementares, tais como 13º salário e feriados remunerados, além do fornecimento das passagens de ida e volta sem custos para o trabalhador, concessão de folgas semanais, ainda o compromisso de fornecimento de “residência permanente” após dois anos a partir da qual esse trabalhador poderá prestar serviços em qualquer atividade e trazer a família.

A seguir, anúncio veiculado em rede social sobre o trabalho no Brasil:



Entretanto, muitos desses trabalhadores barraram os Auditores Fiscais do Trabalho sofrerem excessiva sobre-jornada, laborando no mínimo 10 horas, podendo chegar a 15 horas por dia, sem descanso intra-jornada e sem pagamento ou compensação das horas extras prestadas, descanso semanal aos sábados ou no meio da semana, com alguns casos de ausência completa de day-off no curso da mesma semana de trabalho.

ausência do descanso pelo jet lag na chegada antes de começar a trabalhar, equivalente a dois dias, o que lhes é prometido na origem, em vista da necessidade de se conceder ao trabalhador um descanso e uma oportunidade de adaptação, após a longa viagem para chegar ao Brasil, que costuma ser de cerca de 25 a 30 horas, assim como em virtude da diferença no fuso horário entre os dois países - 11 horas -, descontos ilícitos e atraso no pagamento dos salários, falta de pagamento de verbas rescisórias, excesso de rigidez no controle da alimentação na residência do empregador, com determinações abusivas, ausência de cuidados médicos quando necessário, descumprindo ~~o previsto~~ nas obrigações da Resolução Normativa do CNIg, nº 104, de 16 de maio de 2013, agredimentos verbais, bem como alguns casos de ameaças, tanto por parte das agências quanto dos próprios patrões contra os trabalhadores, etc.

Os trabalhadores de nacionalidade filipina que foram entrevistados descrevem que a relação estabelecida entre eles e a agência que intermediou sua vaga é uma relação comercial, na qual a agência é responsável por prestar um serviço de prospecção de uma vaga de emprego no Brasil para o trabalhador de nacionalidade filipina, o qual paga pelo serviço prestado.

Abaixo, um contrato encontrado na Agência SDI - SDI - SERVIÇOS DE DOMESTICAS E BABAS INTERNACIONAIS, firmado entre esta e uma trabalhadora de nacionalidade filipina:

D' NANAS FILIPINAS AGENCY

304 Orchard Road, #01-86 Lucky Plaza, Singapore 238863
(ACRA Business Registration: 200819665K)

SERVICE CONTRACT AGREEMENT DECLARATION

This service agreement is made between the Company D' Nanas Filipinas Agency Pte Ltd (Singapore Registered Employment Agency) as agency, with registered office address at 304 Orchard Road, 01-86 Lucky Plaza, S (238863) and the Ms. [REDACTED] as (Applicant/workers) Holder of the Philippines Passport [REDACTED] has agreed the following terms and condition of the service rendered.

OBJECT OF THE CONTRACT

Through this agreement, the Agency agrees to provide services to the applicant to carry out the administrative support for job placement in South America (Brazil) with an employment contract with a term of two years, with the purpose of providing specific services related to the establishment where you will work, according to the employer's needs, consistent with their duties;

AGENCY OBLIGATIONS

The agency will be forwarded your profiles to Brazil Agency counter partner who will facilitate for your job placement, providing you a job offer for your job confirmation and acceptance, we will arrange schedule of interviews via telephone or Skype for you to meet and know your employer.

The Agency will Utilize your employment contract and request the Ministry of Labour in Brazil for work visa approval in order to get a visa stamp issuance at the consulate assigned;

Upon your arrival at the international airport in Brazil, our agent representative will fetch you at the International Airport and take you directly to your employer workplace/residence.

NANA FILIPINAS AGENCY PTE LTD has no more obligation/responsibility after the applicant/workers will be Handed over to Employer Agency in Brazil.

APPLICANT OBLIGATIONS

The applicant is required to complete the standard application form and submit the authentic requirement necessary for your job placement. Incomplete requirement will not be accepted.

The applicant is committed for a Two (2) years employment contract and having an option for renewal. The applicant is agreeable not to breach any rules and conditions under their employment contract agreement. The applicant/workers is agreeable that Transfer of employment is not permitted without completion the 2 years contract agreement.

The applicant/worker is committed and required to observed and follow the rules and condition of their employment under the Brazilian Law.

The applicant/workers shall respect the contract agreement condition between your Employer's Agency in Brazil. You will be provided a copy of the contract agreement of employer agency and

AGENCY OBLIGATIONS

The agency will be forwarded your profiles to Brazil Agency counter partner who will facilitate for your job placement, providing you a job offer for your job confirmation and acceptance, we will arrange schedule of interviews via telephone or Skype for you to meet and know your employer.

The Agency will Utilize your employment contract and request the Ministry of Labour in Brazil for work visa approval in order to get a visa stamp issuance at the consulate assigned.

Upon your arrival at the international airport in Brazil, our agent representative will fetch you at the International Airport and take you directly to your employer workplace/residence.

NANA FILIPINAS AGENCY PTE LTD has no more obligation/responsibility after the applicant/workers will be Handled over to Employer Agency in Brazil.

APPLICANT OBLIGATIONS

The applicant is required to complete the standard application form and submit the authentic requirement necessary for your job placement. Incomplete requirement will not be accepted.

The applicant is committed for a Two (2) years employment contract and having an option for

renewal. The applicant is agreeable not to breach any rules and conditions under their employment contract agreement. The applicant/workers is agreeable that Transfer of employment is not permitted without completion the 2 years contract agreement.

The applicant/worker is committed and required to observed and follow the rules and condition of their employment under the Brazilian Law.

The applicant/workers shall respect the contract agreement condition between your Employer's Agency in Brazil. You will be provided a copy of the contract agreement of employer agency and

A segunda parte do contrato fala ainda das obrigações dos empregados em relação pagamento de taxas pelos serviços prestados:

you are required to respects its condition. And you are required to acknowledge its contract agreement.

FEE'S OBLIGATION:

The APPLICANT is agreeable to pay for the Service rendered by D' Nana Filipinas Agency Pte Ltd for securing a job in South America. In the case the applicant will cancel her/his application to the middle of the processing, payment rendered in not refundable.

AGENCY FEES : (SGD 2,600) Inclusive the following services:

1. Visa Fees
2. Notarization of Documents
3. Legalization of Documents
4. Application of Police Certified
5. Job Placement
6. Processing Fee.

Note : (Air-Ticket shall be under the employer expense)

Additional Clause: (Payment Obligations)

(In the case that the applicant having a financial difficulties to settle his agency fees with some balance payment and he is schedule with flight confirmation , the Agency will offer a grant loan to applicant with no interest , the remaining balance shall be collected and requested her/his employer to deduct to the monthly Salary to secure the payment balance).

FORUM

To resolve any disputes arising from this contract shall be the competent court of the Central District of São Paulo, according to art. 651 of the Labor Code.

Conforme previsto no contrato, são obrigações da agência: providenciar a colocação do trabalhador de nacionalidade filipina em uma vaga de emprego, promover entrevista com o empregador, providenciar documentos e solicitar o visto de trabalho, garantir, ainda, que um agente os busque no aeroporto no local de destino, a fim de levá-los até o local de trabalho.

A segunda parte do contrato que menciona as taxas que os trabalhadores pagarão à agência, no valor de SGD\$ 2.600 (dois mil e seiscentos dólares de Singapura, equivalente a R\$ 7.000,00), e também menciona a possibilidade do trabalhador obter um "empréstimo consignado", caso não tenha o dinheiro disponível. Informa ainda que o pagamento do empréstimo seja realizado por meio de descontos salariais mensais.

A "falsidade" dessa relação comercial de prestação de serviços, vendida pela agência ao trabalhador de nacionalidade filipina, fica clara quando se analisam os documentos encontrados nas agências, os quais demonstram que os interessados

empregadores e dos próprios intermediadores estão sendo muito mais observados nesse negócio. Ademais, isso é corroborado por depoimentos dos trabalhadores. Em seus relatos, fica claro que os trabalhadores de nacionalidade filipina que se indignaram com o descumprimento do contrato de trabalho firmado, bem como com a diferença das condições de trabalho com as quais se depararam no Brasil em comparação com as prometidas pela agência, quando cobravam providências da agência intermediadora em relação aos empregadores se depararam com a completa conivência da agência em relação às práticas dos patrões. Ademais, a situação de desrespeito às disposições de proteção ao trabalhador chegou a um nível insustentável para os trabalhadores, fato que acabou ocasionando a evasão do local de trabalho e o rompimento do contrato. A partir de então, as agências passaram a ameaçá-los, valendo-se da verdade sobre a irregularidade da situação migratória na qual eles incorrem quando finalizam unilateralmente o contrato, fato que até então teria sido negligenciado. Os patrões também se utilizaram da ameaça de que a irregularidade da situação migratória poderia levar os trabalhadores para a cadeia, o que os fez aceitar novas propostas de trabalho ofertadas pela agência, cujo visto viria a ser solicitado em país da América do Sul para retornar à casa do patrão que o maltratava.

4. DA SOLICITAÇÃO DE VISTO DE TRABALHO PARA A COORDENAÇÃO-GERAL DE IMIGRAÇÃO - CGI, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO

Conforme Anexo I da Resolução Normativa do Conselho Nacional de Imigração - CNI, do Ministério do Trabalho, nº 104, de 16 de maio de 2013, as cláusulas obrigatórias que devem constar de um contrato de trabalho por prazo determinado, o qual embasará o pedido de autorização de trabalho a estrangeiros são:

MODELO I

CONTRATO DE TRABALHO POR PRAZO DETERMINADO

CLÁUSULAS OBRIGATÓRIAS

A (nome da empresa/pessoa física), estabelecida em (endereço completo), representada por (nome do representante legal da empresa) e (nome e dados do candidato), tem contratado o seguinte:

CLÁUSULA PRIMEIRA: O supramencionado é contratado na forma da legislação em vigor para exercer a função _____, que abrange as seguintes atividades: (detalhar as atividades que o estrangeiro exercerá).

CLÁUSULA SEGUNDA: O prazo deste contrato terá início em até trinta dias após a entrada do contratado no Brasil e vigorará até o prazo final estabelecido no visto.

CLÁUSULA TERCEIRA: Pela execução dos serviços citados, a contratante pagará salário mensal de R\$ _____ (discriminar os valores dos benefícios, quando for o caso).

CLÁUSULA QUARTA: O candidato virá ao Brasil _____ (desacompanhado ou acompanhado). Se vier acompanhado, devem-se discriminar os nomes dos dependentes legais do estrangeiro.

CLÁUSULA QUINTA: A (nome da empresa/pessoa física) compromete-se a pagar as despesas relativas à repatriação do estrangeiro contratado.

CLÁUSULA SEXTA: A repatriação ao país de origem será definitiva ao final do contrato ou ao final da prorrogação, se houver, ou no interregno entre os períodos, caso ocorra distrato, nos termos da Lei, comprometendo-se a contratante a comunicar o fato, em até quinze dias, à Coordenação-Geral de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego.

CLÁUSULA SÉTIMA: O contratado não poderá exercer sua atividade profissional para outra empresa/pessoa física, senão àquela que o tiver contratado na oportunidade de concessão do visto, conforme o disposto na Lei.

No que tange ao período do contrato de trabalho por prazo determinado, esse vinculado ao prazo do Visto Temporário concedido pela CGIg que, nesses casos, é sempre (anos), conforme foi verificado pela equipe de Auditores Fiscais do Trabalho. Esse prazo ve anotado no passaporte do trabalhador, onde ainda é informado o nome do empreg qual também é solicitante no mesmo pedido.

Conforme documentos analisados, a proposta de trabalho feita ao trabalhador no pa de origem é oferecida pelo prazo de 2 (dois) anos, renováveis por mais 2 (dois), c podemos visualizaabaixonum documentointituladjob Offer, encontrada GLOBAL TALENT:

JOB OFFER AND DATA OF APPLICANT AND EMPLOYER			
Name	[REDACTED]		
RG / CPF	[REDACTED]	Profissão	FARMACEUTICA
Phone	[REDACTED]	Mobile	[REDACTED]
E-Mail	[REDACTED]		
Direction	[REDACTED]		
Municipality	São Paulo	Region	Vila Nova Conceição
Date of Application	9/9/2016		
Type of Request	Filipina		
Salary Offered	2.000R\$		
Duration of Contract	It offers a 2 year contract, renewable for another two years		
Selected Candidate	[REDACTED]		
Date of Birth	[REDACTED]		
Passport	[REDACTED]		

Ainda que o prazo do contrato por prazo determinado seja de 2 (dois) anos, a GLOBAL TALENT, no Contrato de Prestação de Serviços, firmado entre a agência e o empregado, intitulado "DOCUMENTO CONFIDENCIAL", garante uma experiência de 90 (noventa) dias e possibilidade de troca da trabalhadora nesse mesmo prazo, em caso de "insatisfação do cliente":

(iv) tendo em vista o prazo do contrato de experiência da trabalhadora ter a duração máxima de 90 (noventa) dias, nos termos da legislação trabalhista nacional, a Contratante poderá, durante tal período, solicitar a substituição da profissional contratada, no caso da mesma não corresponder ao perfil desejado para as funções contratadas, assumindo, para tanto, os custos com a obtenção do visto de trabalho, despesas com o transporte da nova profissional a ser contratada, bem como com as despesas com a passagem aérea de retorno da profissional não admitida durante o período de experiência;

Em outro documento encontrado na GLOBAL TALENT intitulado "Questões levantadas sobre o contrato de prestação de serviços", a agência responde a perguntas objetivas sobre disposições do contrato firmado com o empregador, ou seja, cliente da GLOBAL TALENT. Quando inquirida sobre a responsabilidade das partes no caso de rompimento dentro do suposto prazo de experiência de 90 (noventa) dias, a GLOBAL TALENT se responsabiliza ainda pela passagem da nova profissional que irá substituir a primeira trabalhadora:

"Com relação ainda ao contrato de Experiência de 90 dias, caso a funcionária ou empregador por qualquer motivo não goste ou não se adapte como seria feito o desligamento, multa de 50% do restante dos dias (90)? Dentro deste prazo, a sua empresa dispõe outros currículos para o empregador (analise) e haverá custos (taxa) novamente para nova contratação? Despesas relacionadas a vistos, traslados etc..

Sim, a rescisão será feita de acordo a regulamentação nacional e o retorno da profissional é responsabilidade da CONTRATANTE. Dentro do prazo de 3 meses Global Talent se responsabiliza por enviar novos CVS para a contratante, o custo do novo processo seria de R\$ 1.500,00 para processar todos os documentos, a passagem de vinda da nova profissional é responsabilidade da Global Talent."

Ainda nesse mesmo documento, a GLOBAL TALENT garante ao empregador que, caso a empregada queira retornar ao país de origem POR MOTIVOS PESSOAIS, a responsabilidade pela repatriação é da agência:

"Se houver retorno do funcionário ao País de origem por qualquer motivo (antes do término do Contrato por Tempo Determinado), que será de responsabilidade da Contratada (empresa) ? e a contratação de um novo empregado inclusive das despesas com visto e traslados será realizada por sua empresa? Não haverá nenhum outro custo para a empregadora?

No caso da profissional querer retornar para o seu país por motivos pessoais antes do término do contrato a Global talento se responsabiliza pelo retorno da profissional, neste caso faremos a substituição sem nenhum custo para o CONTRATANTE. No caso do contratante rescindir o contrato ou o contrato finalize o responsável pelo retorno será do CONTRATANTE."

Dessa forma, quando o motivo de dissolução do contrato de trabalho é algo alheio à vontade do empregador, ou entendido dessa forma por este e pela agência, o que acontece na prática, é que a GLOBAL TALENT não repatria o trabalhador, mas busca realocá-lo em outra vaga de trabalho doméstico, ou ainda o mantém no Brasil, no "estoque", à disposição da agência.

Em relação aos custos para o empregador relativos ao serviço de intermediação de trabalhadores de nacionalidade filipina, cobrados pela GLOBAL TALENT, o "DOCUMENTO CONFIDENCIAL" dispõe que:

2.1. O valor para execução dos Serviços de recrutamento, seleção e obtenção de documentos a serem pagos pela Contratante à Contratada é de R\$ 7.000,00 (sete mil reais), a serem pagos da seguinte forma: 50% do valor, ou seja, R\$ 3.500,00 (três mil e quinhentos reais) quando da assinatura do Contrato, e o valor remanescente quando da chegada da trabalhadora no Brasil.

Observa-se que o valor de R\$ 7.000,00 (sete mil reais) é referente ao serviço prestado pelo RECRUTAMENTO, SELEÇÃO e OBTENÇÃO DE DOCUMENTOS, o que não inclui a passagem de vinda do trabalhador, que custa cerca de R\$ 5.000,00 (cinco mil reais), o que eleva o custo desta intermediação para cerca de R\$ 12.000,00 (doze mil reais) valor inicial para o trabalhador chegar ao Brasil e estar disponível para as atividades na casa de seu empregador.

A passagem de vinda para o Brasil do trabalhador de nacionalidade filipina, portanto, não é cobrada pela agência como parte dos serviços prestados. O "DOCUMENTO CONFIDENCIAL" dispõe que:

(iii) após a concessão do visto de trabalho, realizar o pagamento da passagem da trabalhadora estrangeira para o Brasil. Da mesma forma, efetuará o pagamento da passagem de retorno da profissional para o seu país de origem.

Sobre a passagem de VINDA e de REPATRIAÇÃO dos trabalhadores, os Srs. [REDACTED] e [REDACTED] quando inquiridos pelos Auditores Fiscais do Trabalho sobre o assunto, declararam que o empregador, em regra, paga a passagem de vinda do trabalhador, mas muitos acham que esse gasto resulta em um custo inicial demasiadamente alto. Em depoimentos, os trabalhadores não sabem ao certo quem paga suas passagens; alguns afirmam que o empregador a comprou, outros, que o empregador não quis pagar.

Ainda que esteja disposto de maneira bem clara e objetiva no contrato de trabalho a obrigação do empregador em realizar o pagamento da passagem de VINDA do trabalhador, esse entendimento da GLOBAL TALENT não resta nítido quando, em conversas com uma trabalhadora de nacionalidade filipina via aplicativo MESSENGER, o Sr. [REDACTED] afirma que essa não é uma obrigação do empregador.

[REDACTED] trabalhadora de nacionalidade filipina que solicitou seu retorno a Caracas, na Venezuela, de onde foi intermediada pela GLOBAL TALENT, após o término do contrato de trabalho no Brasil, ficou aguardando, sem salário, que o ex-patrão encontrasse uma tarifa mais conveniente a ele. Nesse caso, o empregador, com conhecimento e anuência da GLOBAL TALENT, decidiu, conforme palavras do Sr. [REDACTED], que apenas pagaria a passagem

de retorno da empregada a Caracas, mas não concordava em pagar os salários dos trabalhadores. Ainda durante essa mesma conversa, quando a trabalhadora cobrou pelos trabalhadores, o Sr. [REDACTED] informou "he bought his coming ticket and paid the \$ 300. That was not his responsibility":

[REDACTED]
estoy pidiendo limona para regresar caracas

[REDACTED]
Quiere que le diga walid para comprar ticket?
17 de abril de 2017 10:27

[REDACTED]
El Walid esta disposto a comprwr el ticket, mas tiene que organizar para buscar una tarifa buena.
17 de abril de 2017 14:03

[REDACTED]
Necessito de tu resposta urgente
Puedo solicitar tu ticket para esa semana?

[REDACTED]
if really mr walid has big heart. i want to go back to caracas and pay my 26Days of working.

[REDACTED]
I agree with the return ticket, plus the 26 working days do not. He has already paid 2600.00 tickets, plus 300 dollars (which you promised to return before coming to Brazil) are also willing to pay the return ticket.

[REDACTED]
The flight with an ok fare has until 19 to 20. Confirm to be able to issue the ticket
Si quier posso ayuda-la con el transporte a aeropuerto

[REDACTED]
i want ticket and salary.
i talk with embassy. that is my plead.

[REDACTED]
In my vision you are being opportunistic, I want to help you more this complicated. That way I can not help you anymore, I talked to [REDACTED] and she said that she told you to stay in Brazil and have another opportunity from another employer. But I see you do not want to be helped.

[REDACTED]
He bought his coming ticket and paid the \$ 300. That was not his responsibility.

[REDACTED]
i suffered a lot. i thought having agency is more secured and taking consideration that you was referred by the embassy. but what happened, im a victim of maltreated and abused. and im the 3rd victim the same family.

[REDACTED]
you contacted us and ask to help you, than we did a favor for you. We already comunicated walid and he said he will pay only the ticket back. If you want to receive more than that please you get in touch and ask him because for us he said he will not pay you. He said he is ok

Vale observar que esse diálogo é paradigmático para entender como se dá a relação entre a agência e o trabalhador, e também elucida como a empresa trata a obrigação do empregado em relação à passagem de vinda. Restou claro que o Sr. [REDACTED] e, consequentemente, a empresa GLOBAL TALENT, entende que essa não é uma responsabilidade do empregador, legitimando até mesmo o "desconto salarial" referente a esse "custo" do patrão.

Em relação à REPATRIAÇÃO, a GLOBAL TALENT informa aos Auditores Fiscais que está avaliando a inclusão da passagem de retorno no custo de intermediação, mas acha que isso seria tarefa difícil de ser empreendida. Quando inquiridos acerca da responsabilidade pela repatriação da empregada, os Srs. [REDACTED] foram categóricos em afirmar que a obrigação do empregador só existe quando a intenção de rompimento do contrato

próprio patrão, portanto, quando a intenção de término de contrato partir do trabalhador como um pedido de demissão, por exemplo, ele fica responsável pelo seu próprio retorno ao país de origem, caso seja esse o seu desejo. Essa informação, inclusive, vai de encontro ao previsto nas cláusulas obrigatórias da Resolução do CNIG nº 104 e também às informações prestadas aos empregadores no documento "Questões levantadas sobre o contrato de prestação de serviços", em que a GLOBAL TALENT garante responsabilizar-se pelo retorno do trabalhador de nacionalidade filipina ao país de origem. A equipe de Auditores Fiscais do Trabalho concluiu, portanto, diante dessa controvérsia, conforme depoimento dos trabalhadores, que quem arca com os ônus da repatriação são os próprios trabalhadores, os quais terão que desembolsar cerca de R\$ 6.000,00 (seis mil reais) para voltar ao país de origem, o que representaria mais de quatro salários líquidos deles.

Depoimento de [REDACTED] prestado ao Ministério Público do Trabalho relata como a repatriação do trabalhador é algo que a GLOBAL TALENT tenta evitar ao máximo, oferecendo ao trabalhador a possibilidade de outro posto de trabalho, caso o empregador originário não deseje continuar com a relação de trabalho: "(...) que a trabalhadora [REDACTED] informou que já laborou por dois anos na casa de um empregador também com agenciamento da Global Talent, no entanto, o visto de dois anos venha renovado para visto permanente; que esse empregador vendeu uma casa nas montanhas e quer ficar com o casal que já laborava para eles, não querem mais o serviço da [REDACTED]; que [REDACTED] viu outro empregador, com a qual a Sra. [REDACTED] fez entrevista, mas a Sra. [REDACTED] não gostou desse empregador e pediu ao seu atual empregador para continuar o visto, mas o mesmo disse que não era possível (...)" e "(...) que o Sr. [REDACTED] disse que está bravo com [REDACTED] deveria confiar nele e começar a trabalhar no novo empregador; (...)" e "(...) que o antigo empregador não quer rescindir formalmente o vínculo; que provavelmente a [REDACTED] terá que tirar outro visto com o novo empregador, mas a mesma não quer e está com medo; (...)".

Esta declaração também elucidou importante modo de operação da agência de intermediação, o qual frustra gravemente qualquer intenção da empregada em retornar ao seu país de origem.

Como já foi descrito, o trabalhador vem para o Brasil com proposta de trabalho de dois anos, renováveis por mais dois. Ocorre, que quando o contrato de trabalho dura dois anos, a praxe da agência GLOBAL TALENT solicitar o visto permanente vinculado ao contrato de trabalho. Conforme previsto na RESOLUÇÃO NORMATIVA Nº 99, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012, há duas possibilidades em relação ao visto de trabalho temporário cujo prazo está por acabar:

Art. 6º O prazo de estada do estrangeiro portador do visto temporário de que trata o art. 1º poderá ser prorrogado ou transformado em permanente, nos termos da legislação em vigor.

Quando inquirido acerca do motivo pelo qual não solicita a prorrogação do visto temporário, ao invés do pedido de visto permanente, já que a proposta feita ao trabalhador é de dois anos renováveis por mais dois, o Sr. [REDACTED] afirmou que jamais sequer procurou realizar o expediente de prorrogação.

A equipe de Auditores Fiscais do Trabalho, diante dessa constatação, inquiriu trabalhadoras, as Sras. [REDACTED], laboravam no HOTEL LAKE VILLAS, e que já estavam no curso da prorrogação do contrato de trabalho, inicialmente de dois anos, sobre seu conhecimento acerca dos possíveis efeitos de concessão de um visto permanente nos contratos de trabalho. No entanto, elas foram categóricas em dizer que ficariam no Brasil apenas até o final da prorrogação de dois anos do contrato, desconhecendo quais seriam os efeitos de uma concessão de visto permanente no caso.

Os contratos de trabalho dispõem da seguinte forma:

"CLAUSULA PRIMEIRA: O presente contrato visa dar continuidade à relação de trabalho que teve início em 18 de setembro de 2014 e vigorar por prazo indeterminado, ficando condicionado ao deferimento do pedido de transformação do visto temporário V (mão de obra estrangeira) em Visto Permanente."

Passando, então, os contratos a vigorarem pela regra do prazo indeterminado, quando ocorre a concessão do visto permanente, caso o empregador não queira terminar a relação de trabalho ao final da prorrogação de dois anos, a empregada terá que pedir demissão. Sendo assim, conforme os documentos encontrados na GLOBAL TALENT e entrevistas nas quais ficou explícito o entendimento da agência sobre a repatriação do trabalhador de nacionalidade filipina, a equipe de Auditores Fiscais do Trabalho entendeu que a utilização do expediente de visto permanente em vez da prorrogação do mesmo, vulnera o trabalhador no seu direito de retornar ao país de origem.

Cabe salientar que as cláusulas obrigatórias previstas na Resolução Normativa nº 10 do CNIg, de 16 de maio de 2013, quando dispõem sobre a obrigação do empregador de repatriação da empregada, utiliza-se da palavra "distrato", não fazendo qualquer menção a quem deu causa ao fim do contrato de trabalho, o que estaria sendo relativizado pela GLOBAL TALENT em contrato firmado com o empregador e em orientações fornecidas aos migrantes, como no documento "Questões levantadas sobre o contrato de prestação de serviços".

5. DO PEDIDO DE VISTO PERMANENTE APÓS O TÉRMINO DO PRIMEIRO PRAZO DE DOIS ANOS

Alguns relatos de trabalhadores de nacionalidade filipina assinalaram que a "promessa" de um visto permanente no Brasil também faz parte dos enganos feitos na origem, pois muitos deles declararam ter convicção de que o visto permanente é uma espécie de "cartão" brasileiro, facilitando-lhes amplo e permanente acesso ao mercado de trabalho nacional. Entretanto, o caráter permanente desse visto, de acordo com a Resolução Normativa nº 99 do CNIg, está vinculado ao contrato de trabalho pré-existente, o que também acaba por ocasionar uma potencial ou real irregularidade migratória, no caso de término do vínculo empregatício sem a devida repatriação do trabalhador.

Como já foi descrito, o trabalhador de nacionalidade filipina vem para o Brasil com uma proposta de trabalho de dois anos, renováveis por mais dois. Ocorre que, quando o contrato de trabalho dura dois anos, é praxe da agência GLOBAL TALENT solicitar o visto permanente vinculado ao contrato de trabalho que esteja em vigor. Conforme previsto na RESOLUÇÃO

NORMATIVA Nº 99, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2012, do CNIg, há duas possibilidades em relação ao visto de trabalho temporário cujo prazo esteja findando:

Art. 6º O prazo de estada do estrangeiro portador do visto temporário de que trata o art. 1º poderá ser prorrogado ou transformado em permanente, nos termos da legislação em vigor.

Quando inquirido acerca do motivo pelo qual não solicita a prorrogação do visto temporário, ao invés do pedido de visto permanente, já que a proposta feita à trabalhadora é de dois anos renováveis por mais dois, o Sr. [REDACTED] afirmou que jamais tentou realizar o expediente de prorrogação por mais dois anos.

A equipe de Auditores Fiscais do Trabalho, diante dessa constatação, inquiriu as trabalhadoras Sras [REDACTED] e [REDACTED], trabalhadoras de nacionalidade filipina que trabalhavam no LAKE VILAS CHARM HOTEL & SPA e que já estavam trabalhando no curso da prorrogação do contrato de trabalho anteriormente existente, que inicialmente seria de dois anos, sobre seu conhecimento acerca dos possíveis efeitos da concessão de um visto permanente nos contratos de trabalho. Os trabalhadores relatam que não foram esclarecidos sobre como ficaria o contrato de trabalho após a alteração do visto temporário para permanente, e foram categóricas em dizer que ficariam no Brasil ao final da prorrogação de dois anos do contrato de trabalho, quando pretendiam efetivamente retornar às Filipinas e não ficar mais no Brasil, conforme se depreenderia da concessão do visto permanente.

Os novos contratos de trabalho firmados pelas trabalhadoras com o LAKE VILAS CHARM HOTEL & SPA dispõem da seguinte forma, sobre os efeitos da alteração do visto:

"CLAUSULA PRIMEIRA: O presente contrato visa dar continuidade à relação de trabalho que teve início em 18 de setembro de 2014 e vigorará por prazo indeterminado, ficando condicionado ao deferimento do pedido de transformação do visto temporário V (mão-de-obra estrangeira) em Visto Permanente."

Passando, então, os contratos a vigorarem pela regra do prazo indeterminado, como efeito da concessão do visto permanente, caso o empregador não queira terminar a relação de trabalho ao final da prorrogação de dois anos e o trabalhador expresse esse desejo, ele terá necessariamente que pedir demissão, com todos os efeitos deletérios desse pedido. Assim, conforme os documentos encontrados na GLOBAL TALENT e entendimento do [REDACTED] sobre o fato de que não tratam o pedido de demissão como o "distrato contratual" previsto na CLASULA SEXTA, da Resolução Normativa nº 104, do CNIg, obrigatório para a formulação dos contratos de trabalho nesse tipo de situação, a equipe de Auditores Fiscais do Trabalho concluiu que a utilização do expediente do visto permanente, utilizado no lugar da Prorrogação do Visto Temporário, vulnera ainda mais os trabalhadores no seu direito de retornar ao país de origem.

Cabe salientar que as cláusulas obrigatórias previstas na Resolução Normativa nº 104 do CNIg, de 16 de maio de 2013, quando dispõem sobre a obrigação do empregador de repatriação do trabalhador, utilizam-se da palavra "distrato", não fazendo qualquer menção a quem deu causa ao fim do contrato de trabalho, fato que estaria sendo relativizado.

GLOBAL TALENT por meio da elaboração de um contrato de gaveta firmado com o empregador, e em orientações fornecidas aos mesmos, como no documento de perguntas e respostas intitulado "Questões levantadas sobre o contrato de prestação de serviços".

6. DOS DESCONTOS ILÍCITOS

Na GLOBAL TALENT foi encontrado um formulário em branco, sem preencher, cujo objetivo era dar conhecimento aos empregados por ela intermediados dos descontos que seriam efetuados mês a mês de seus salários:



D' NANA FILIPINAS AGENCY PTE LTD
 304 ORCHARD ROAD, #01-86/87/88 LUCKY PLAZA SINGAPORE 238663
www.nanafilipinas.com [Company Business Reg: 200819665K](#)

ACKNOWLEDGEMENT OF FDW'S PLACEMENT FEE

FDW NAME: _____

FDW PASSPORT NO/WORK PERMIT: _____

DATE OF COLLECTION: _____

DETAILS OF FEE:

- | | |
|--|-----------|
| 1. SERVICE FEE CHARGE ON FDW BY THE AGENT | US\$ 1500 |
| 2. PERSONAL LOAN BY THE FDW OVERSEAS PLACEMENT FEE | US\$ 1500 |
| TOTAL FEE : | US\$ 3000 |

BREAKDOWN OF MY PAYMENT TO BE DEDUCTED ON MY SALARY EVERY MONTH:

DATE PAYMENT AND SIGNATURE

- | | | |
|--------------------------|-------|-------|
| 1. 1 ST MONTH | \$500 | _____ |
| 2. 2 ND MONTH | \$500 | _____ |
| 3. 3 RD MONTH | \$500 | _____ |
| 4. 4 TH MONTH | \$500 | _____ |
| 5. 5 TH MONTH | \$500 | _____ |
| 6. 6 TH MONTH | \$500 | _____ |

I UNDERTSAND AND AGREED THE ABOVE BREAKDOWN OF MY TOTAL FEE TO BE DEDUCTED ON MY SALARY PER MONTH IN SIXTH MONTH EXPLAINED TO BY MY AGENCY (D' NANAFILIPINAS AGENCT PTE LTD), I AUTHORIZE MY EMPLOYER TO DEDUCT MY THE PAYMENT ON MY SALRY EVERY MONTH.

SIGNATURE OF FDW

EA REPRESENTATIVE/COMPANY CHOP

ACKNOWLEDGED BY :

EMPLOYER NAME/SIGNATURE:

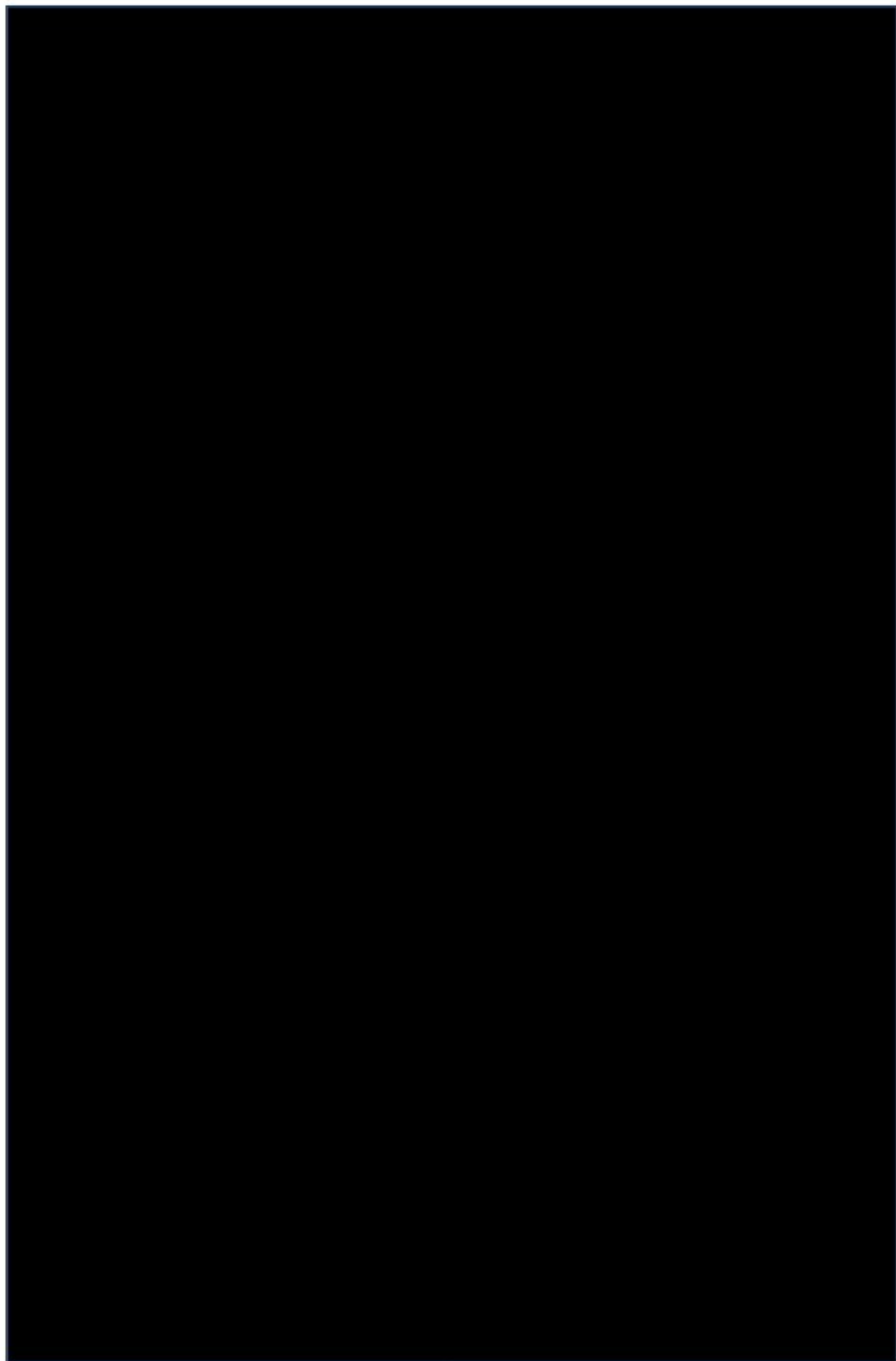
Abaixo, relatório de cobranças feitas ao trabalhador [REDACTED] nacionalidade filipina, que foi intermediado pela GLOBAL TALENT para trabalhar no LAKE V CHARM HOTEL LAKE VILLAS& SPA:

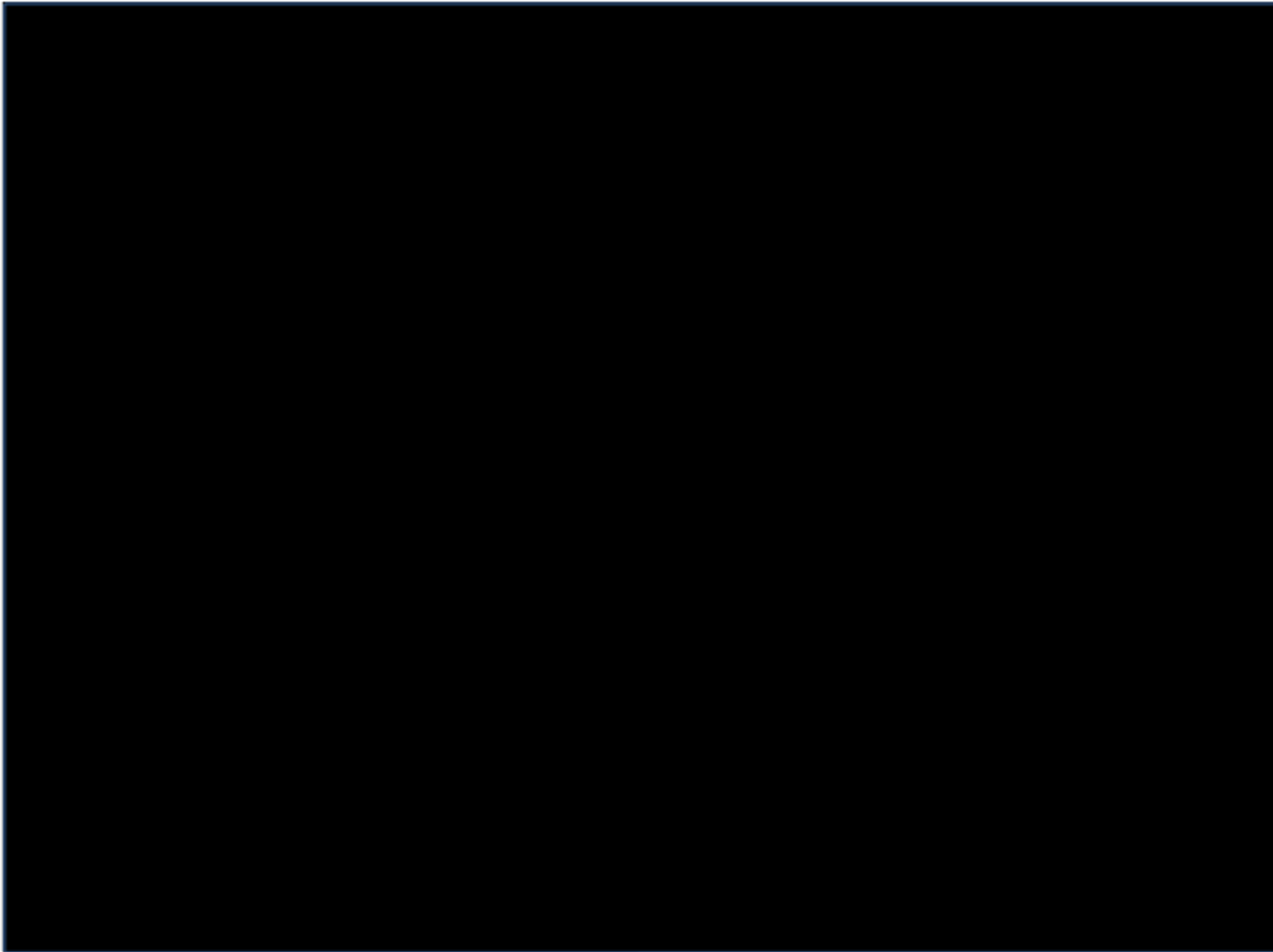
D'Nona Filipinas - SINGAPORE	
registration fee	50
Documents Notarization :	120
Documents Ligalization Fee	90
documents transprtation :	95
Police Clearnace	55
visa fee	150
Air-ticket (SG-SP) one way	1750
processing fee	500
Agent Services	690
total expenses	3,500
all cost is in Singapore dollar	
Recieved and confirmed by:	
Date : 06/07/2014	
comments: fully paid	

Esse trabalhador trabalhou sem registro em CTPS no hotel. O nome dele aparece em documento intitulado "RELATÓRIO PERIÓDICO FILIPINOS", no qual é avaliado pelo se recursos humanos do hotel LAKE VILAS:



O primeiro documento que dá conhecimento ao trabalhador dos descontos salariais possui o timbre da agência localizada em Singapura, denominada D`NANAS FILIPINAS, da qual o Sr. [REDACTED] é representante. O Sr. [REDACTED] também aparenta ser sócio de fato da empresa brasileira SDI - SERVIÇOS DE DOMESTICAS E BABAS INTERNACIONAIS -, cujo endereço que consta do cartão CNPJ retirado do sítio web da Receita Federal do Brasil é, em realidade, o local de moradia, de fato, do Sr. [REDACTED]. Diz-se moradia "de fato" porque tal situação foi constatada pela Auditoria, ao visitar o endereço, na [REDACTED] onde [REDACTED] mantém um quarto que ocupa quando está no Brasil; o endereço residencial de [REDACTED] informado às autoridades brasileiras é RUA FIDELIS PAPINI Nº 100 - BLOCO: 1, APT: 33, Vila Prudente, São Paulo/SP, diga-se O MESMO ENDEREÇO DA SEDE DA EMPRESA GLOBAL TALENT (RAZÃO SOCIAL : WORK GLOBAL BRAZIL DOCUMENTACAO LTDA - EPP.





O Sr. [REDACTED] também já estabeleceu relação de parceria nesse negócio - intermediação de trabalhadores de nacionalidade filipina - com os Srs. [REDACTED], da agência GLOBAL TALENT, conforme depoimento prestado pelos mesmos.

Abaixo pode ser verificado em documento encontrado na GLOBALTALENTE intitulado "PLANEJAMENTO FINANCEIRO" referente a MAIO/2016 na parte relativa a "CONTAS A PAGAR E RECEBER", que o nome do Sr. [REDACTED] R aparece como "Operação Estrangeira":

12	2.1.02 - TRANSPORTE, HOSPEDAGEM, ALIMENTAÇÃO		R\$ 1.600,00
13		Aluguel do Carro	-R\$ 1.000,00
14		Combustível do carro	-R\$ 600,00
15			
16	2.2.01 - DAS		-R\$ 5.747,00
17		DAS	-R\$ 5.747,00
18			
19	3.1.01 - OPERAÇÃO BRASIL		R\$ 2.400,00
20		INSS Piero	-R\$ 620,00
21		Pro Labore Piero Martins	-R\$ 1.780,00
22			
23	3.1.02 - OPERAÇÃO ESTRANGEIRA		-R\$ 4.200,00
24		Comissão Noel	-R\$ 4.200,00
25			
26	3.1.03 - COMERCIAL/COMUNICAÇÃO		-R\$ 2.400,00
27		INSS Paula	-R\$ 620,00
28		Pro Labore Paula França	-R\$ 1.780,00
29			
30	3.1.04 - PARCERIA/ESTRATÉGIA		-R\$ 2.400,00
31		INSS Leonardo	-R\$ 620,00
32		Pro Labore Leonardo Ferrada	-R\$ 1.780,00
33			
34	3.1.05 - FINANCEIRO		-R\$ 1.700,00
35		Jacqueline Damaceno	-R\$ 1.700,00

Além disso também foram encontrados no local, documentos que demonstram cobranças feitas aos trabalhadores:

FILE NO:	NAME:	NO	DATE	AMOUNT	SIGNATURE
		1	2-11-2015	\$ 250	
		2	24-01-2016	\$ 1000	
		3		\$ 400	
		4	07-10-2016	\$ 200	
		5			
		6		\$ 1850	
		7	25-10-2016	750.-	
		8			
		9		\$ 2.600	
		10			
		11			
		12			
		13			
		14			
		15			

No documento acima é possível visualizar pagamentos parcelados, que totaliza valor de \$2.600 (dois mil e seiscentos dólares), assinado pela trabalhadora [REDACTED] cujo "Employment Application Live-in Domestic Helper in Brazil" também foi encontrado no estabelecimento da SDI:





7. DA FRAUDE AO SISTEMA DE CONCESSÃO DO VISTO DE TRABALHO NO BRASIL

Conforme Resolução Normativa do CNlg nº 99 de 12 de dezembro de 2012, disciplina a concessão de autorização de trabalho para obtenção de visto temporário a estrangeiro com vínculo empregatício no Brasil:

Art. 2º Na apreciação do pedido será examinada a compatibilidade entre a qualificação e a experiência profissional do estrangeiro e a atividade que virá exercer no país.

Parágrafo único. A comprovação da qualificação e experiência profissional deverá ser feita pela entidade requerente por meio de diplomas, certificados ou declarações das entidades nas quais o estrangeiro tenha desempenhado atividades, demonstrando o atendimento de um dos seguintes requisitos:

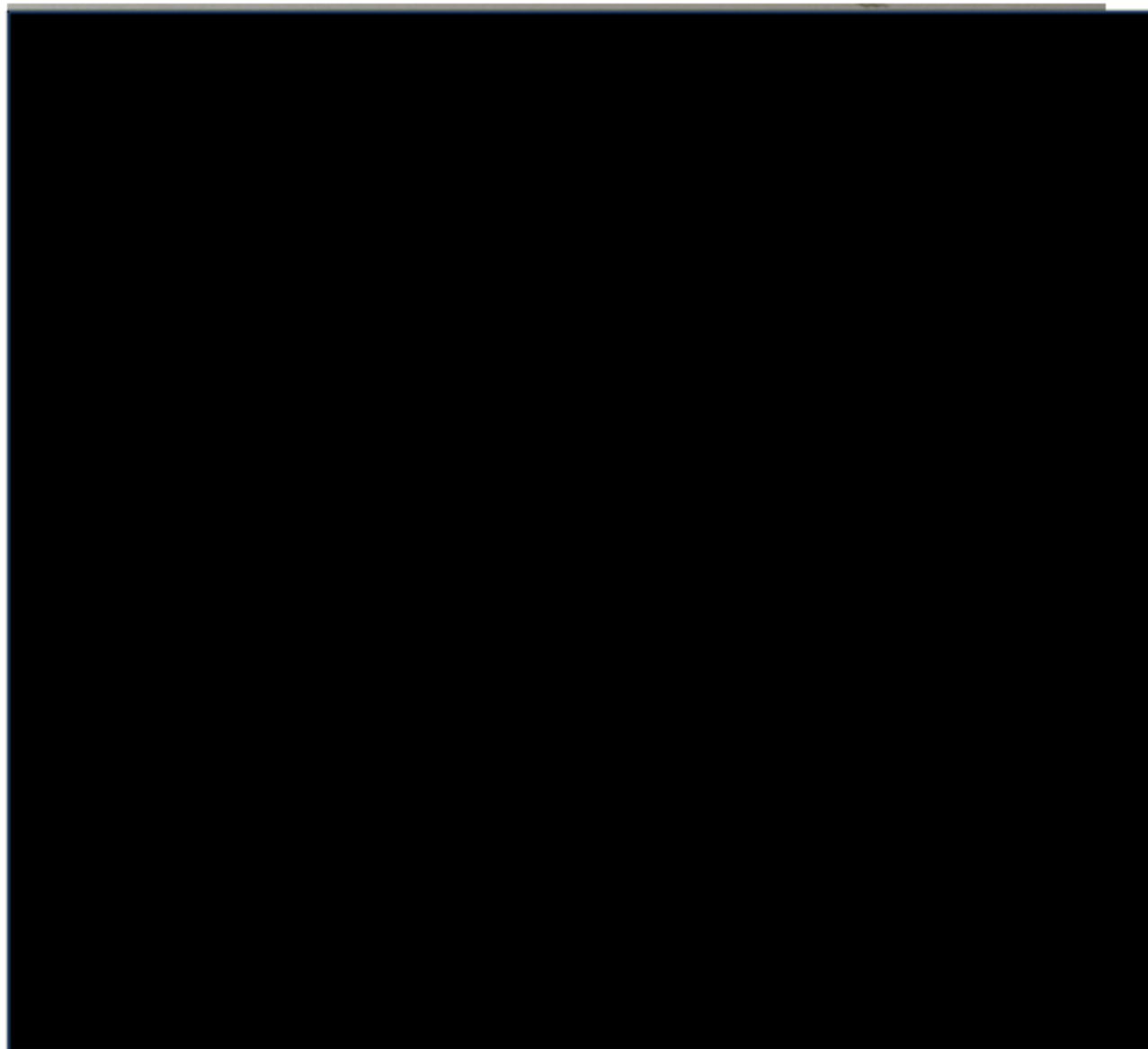
I – escolaridade mínima de nove anos e experiência de dois anos em ocupação que não exija nível superior; ou

II – experiência de um ano no exercício de profissão de nível superior, contando esse prazo da conclusão do curso de graduação que o habilitou a esse exercício; ou

III – conclusão de curso de pós-graduação, com no mínimo 360 horas, ou de mestrado ou grau superior compatível com a atividade que irá desempenhar; ou

IV – experiência de três anos no exercício de profissão, cuja atividade artística ou cultural independa de formação escolar.

No presente caso, de concessão de visto de trabalho para trabalhadores domésticos a comprovação da qualificação e experiência profissional do trabalhador será realizada mediante demonstração do atendimento ao requisito do inciso I, que é a escolaridade mínima de nove anos e experiência de dois anos em ocupação que não exija nível superior. Sendo o documento apresentado pelas agências intermediadoras à Coordenação-Geral de Imigração do Ministério do Trabalho como procuradores dos empregadores domésticos para cumprimento da obrigação prevista na Resolução Normativa do CNIG nº 99, é uma declaração proveniente de agência de emprego localizada no país de origem dos trabalhadores. As declarações são mencionadas, principalmente, dados sobre a experiência profissional anterior (tempo do contrato de trabalho, salário e até mesmo recomendações dos empregadores anteriores), escolaridade do trabalhador, habilidades, bem como outras informações pessoais. O documento abaixo é uma dessas declarações, encontrado na GLOBAL TALENT, o fornecido pela agência D´NANAS FILIPINAS, que se localiza em Singapura, sobre a trabalhadora de nacionalidade filipina [REDACTED]



Esse documento portanto é uma declaração que menciona tanto a experiência profissional quanto a escolaridade do trabalhador, e se trata de documento essencial para entrada na autorização de trabalho perante a Coordenação-Geral de Imigração, do Ministério do Trabalho, conforme preceituado pelo inciso I, do parágrafo único, do art. 2º, da Resolução Normativa nº 99, do CNIg, de 12 de dezembro de 2012. Esse documento embasará o juízo de autoridade que concede a autorização de trabalho no Brasil. Entretanto, o signatário do documento é o próprio interessado em tal concessão, Sr. [REDACTED], a sócio de fato da agência SDI - SERVIÇOS DE DOMESTICAS E BABAS INTERNACIONAIS, parceiro da GLOBAL TALENT na atividade de intermediação de trabalhadores estrangeiros, qual cobra dos trabalhadores valores significativos pela intermediação de uma vaga de trabalho, podendo chegar a US\$ 3.000 (três mil dólares americanos) por cada trabalhador intermediado, conforme documentos analisados.

Certidão semelhante a essa, de outro trabalhador de nacionalidade filipina, proveniente de agência localizada no Chipre, também foi encontrada:



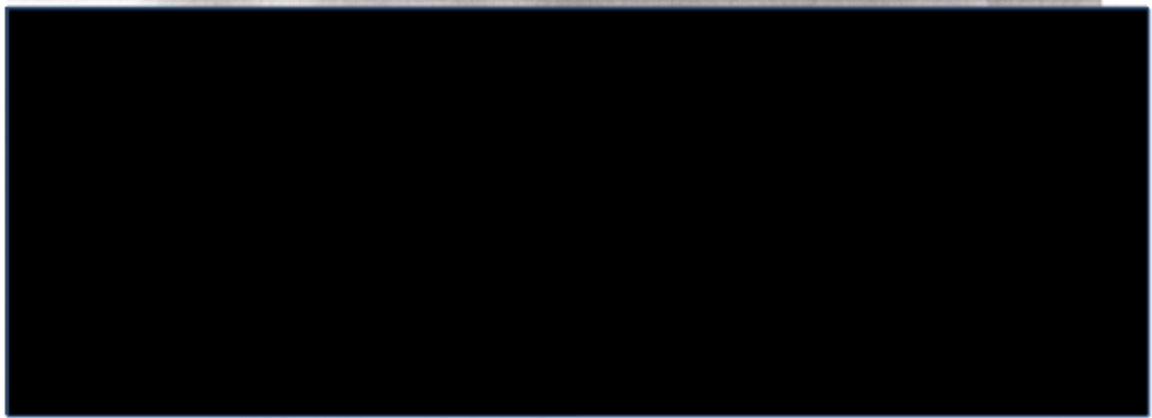
Vale informar, em relação a esta última certidão, que o trabalhador de nacionalidade filipina mencionado prestou depoimento no Ministério do Trabalho no qual afirma que a declaração é falsa em algumas das informações constantes na declaração, e que, inclusive, desconhece o empregador mencionado no documento. Relata ainda ter pagado diretamente ao Sr. [REDACTED] a quantia de R\$ 7.100,00 (sete mil e cem reais) para "obtenção do visto de trabalho no Brasil". Abaixo o Termo de Declaração do trabalhador:



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM SÃO PAULO
SEÇÃO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO



A seguir, comprovante de depósito bancário feito por [REDAZIDA] valor de US\$ 265,00 (duzentos e sessenta e cinco dólares americanos) como parte do pagamento do total, que é de US\$ 2.600,00 (dois mil e seiscentos dólares americanos), para conta da mãe do Sr. [REDAZIDA]:



8. DA BURLA AO SISTEMA PÚBLICO DE CONTROLE DE MIGRAÇÃO E AO SISTEMA NACIONAL DE EMPREGO

A Auditoria também identificou situações em que ficou evidenciada a prática de fraudes ao sistema público de controle de migração, principalmente no que tange ao contraste entre as ocupações, qualificações e experiência exigidas dos trabalhadores estrangeiros autorizados a ingressar no país e as atividades que eles, já em território nacional, efetivamente viriam a desempenhar.

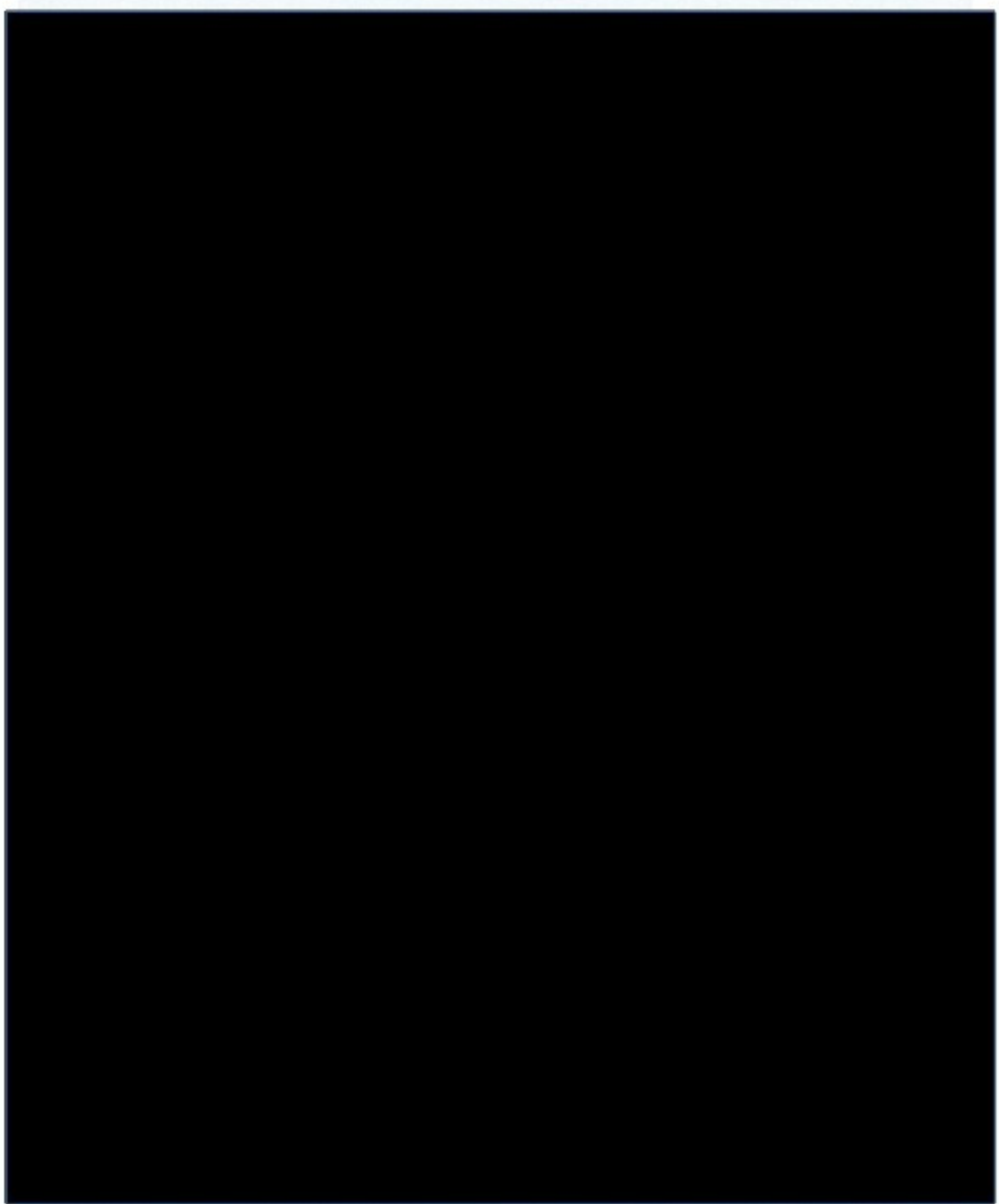
No empregador JOTEL essa discrepância é bastante significativa. Os trabalhadores eram autorizados pela Coordenação Geral de Imigração do MTb a ingressar no país para trabalhar nas funções de Recepcionista Internacional de Hotelaria, Mordomo Internacional de Hotelaria, Governanta Internacional de Hotelaria, mas exerciam atividades incompatíveis com estas funções:

A trabalhadora abaixo, por exemplo, exercia a função de CAMAREIRA :

CLÁUSULAS OBRIGATÓRIAS

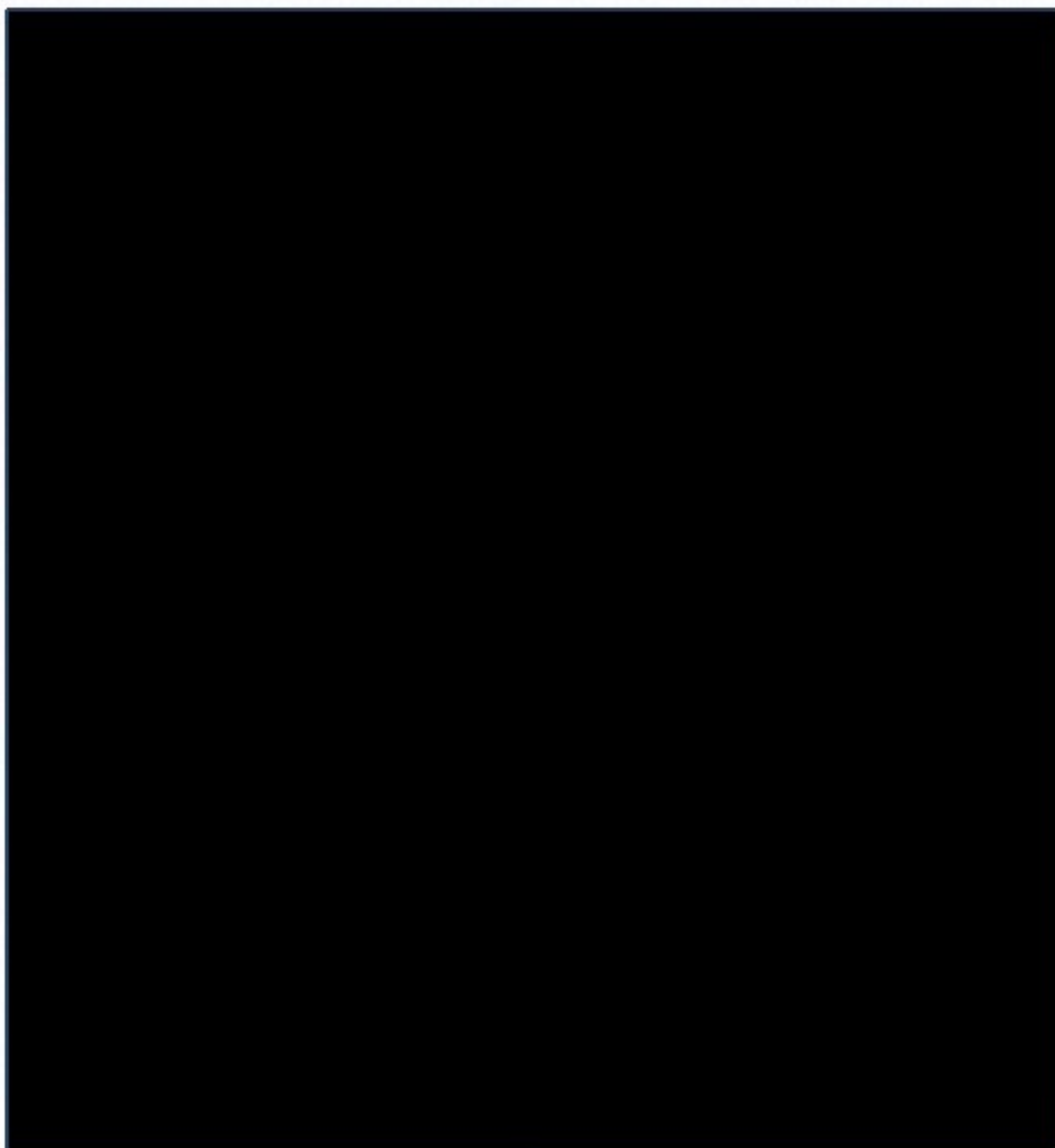
Handwritten signature or mark on the left margin of the redacted area.

Este outro, TÉCNICO ELETRICISTA E DE MANUTENÇÃO :



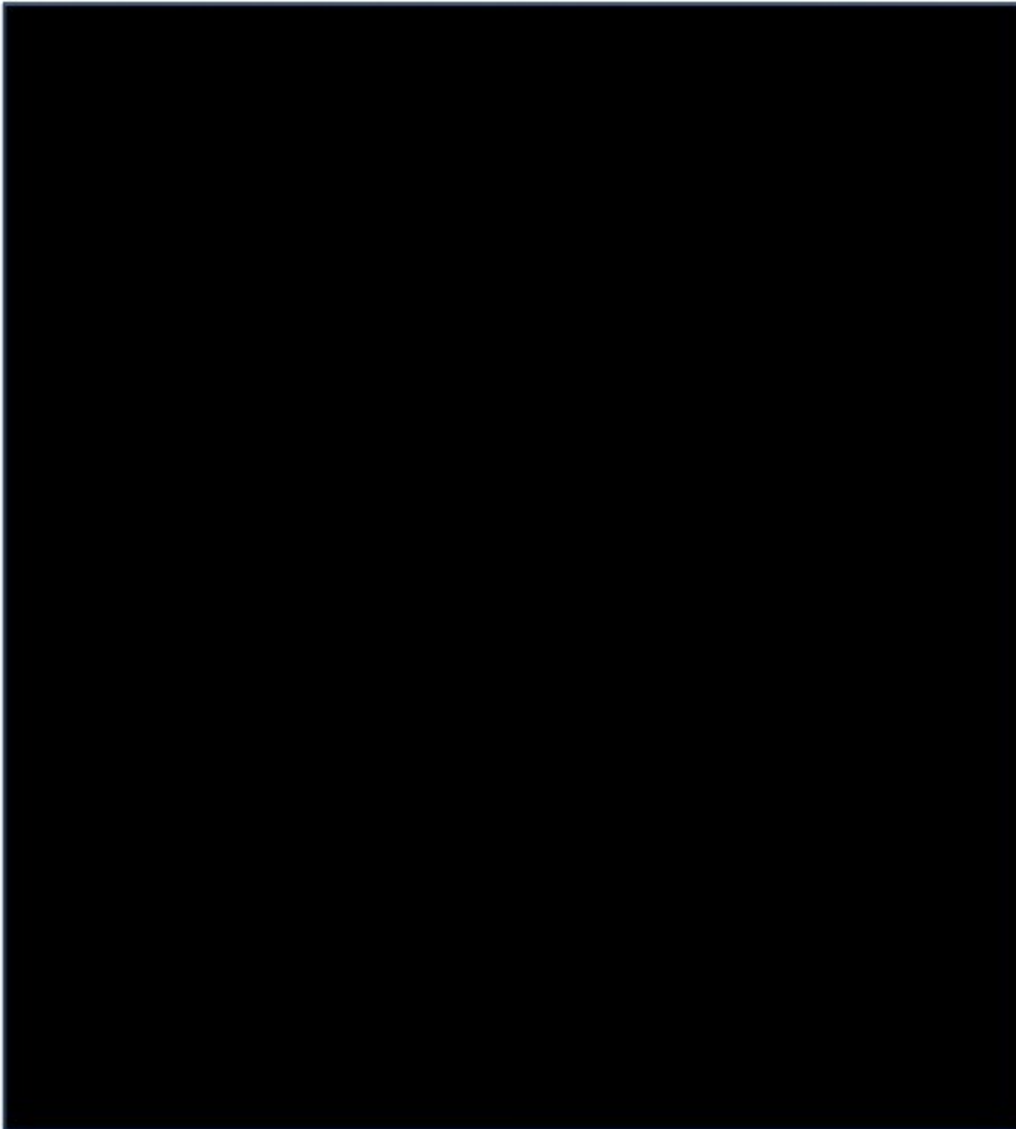
Esta outra, conforme constatado *in loco* pela Fiscalização, CAMAREIRA E AUXILIAR DE LAVANDERIA:

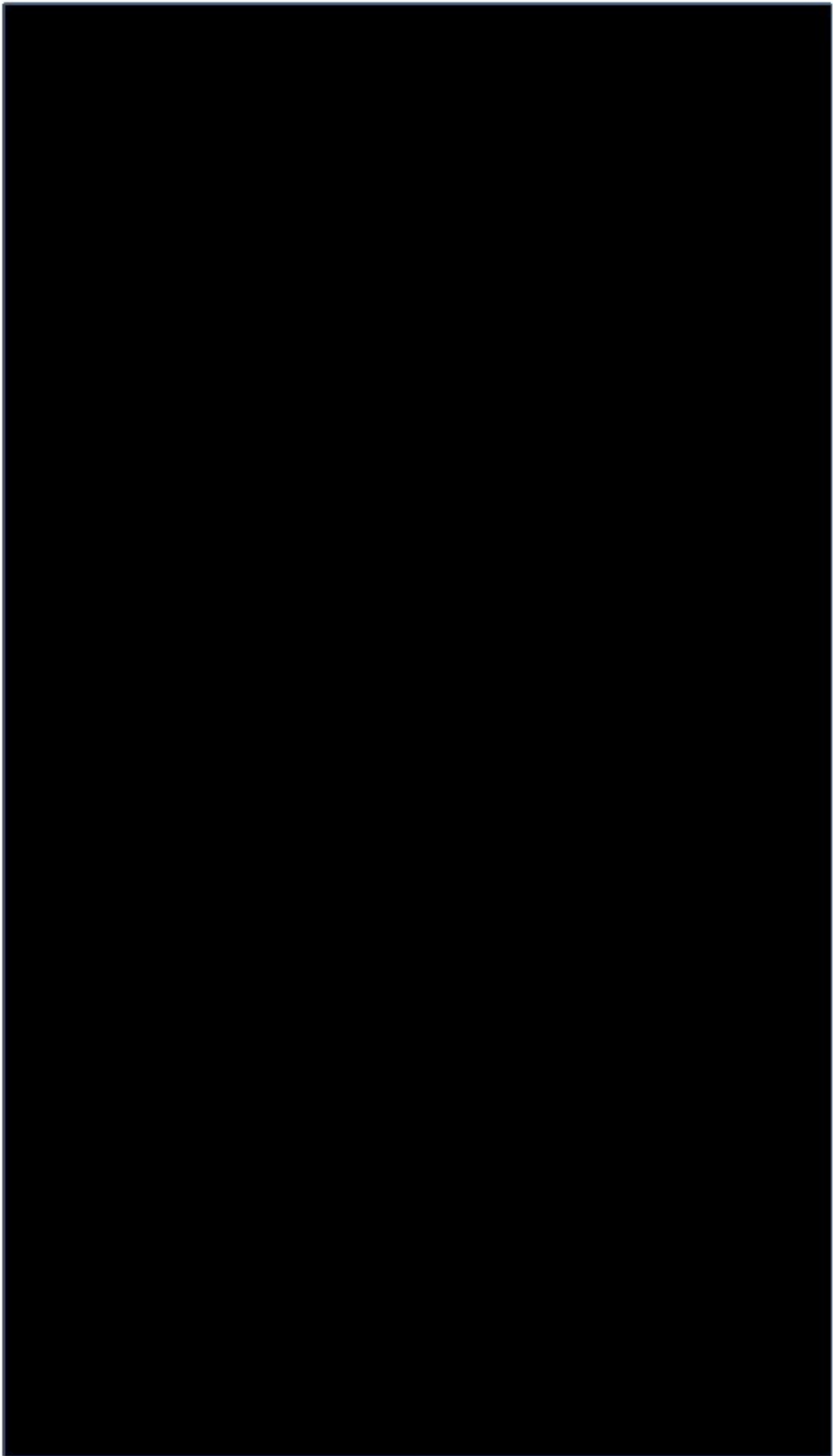
CLÁUSULAS OBRIGATÓRIAS



E esta, ARRUMADEIRA, conforme constatado *in loco* pela Fiscalização, o que nem mesmo era escondido pelo empregador, que chegou a firmar um "contrato de experiência" com a real função que seria exercida pela trabalhadora: (este segundo contrato, por óbvio, ilegal, face dispor em contrário ao prazo de vigência constante do contrato "cláusulas obrigatórias"):

CLÁUSULAS OBRIGATORIAS

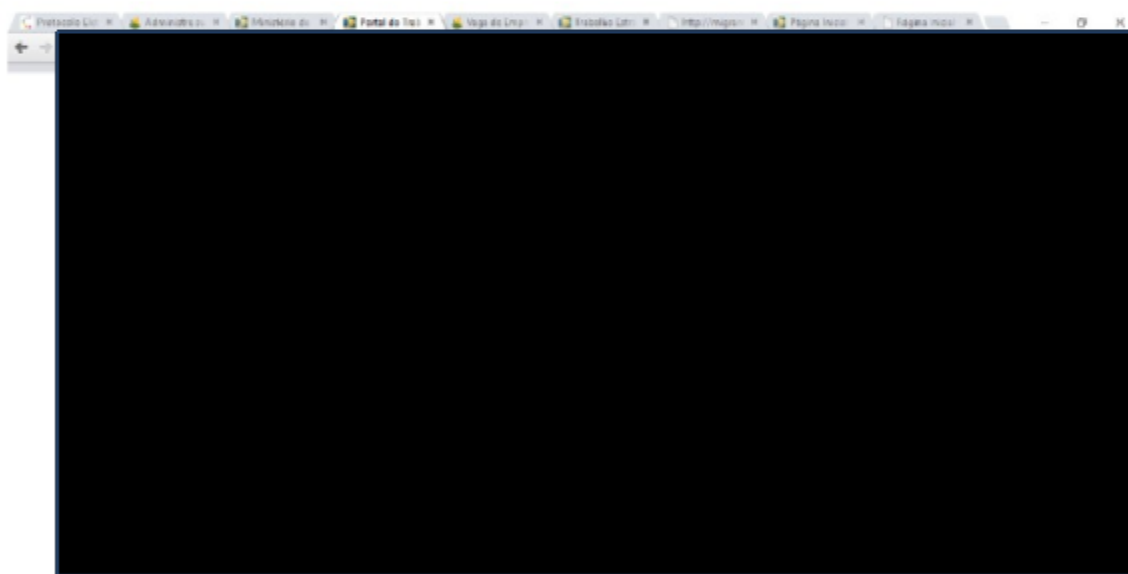


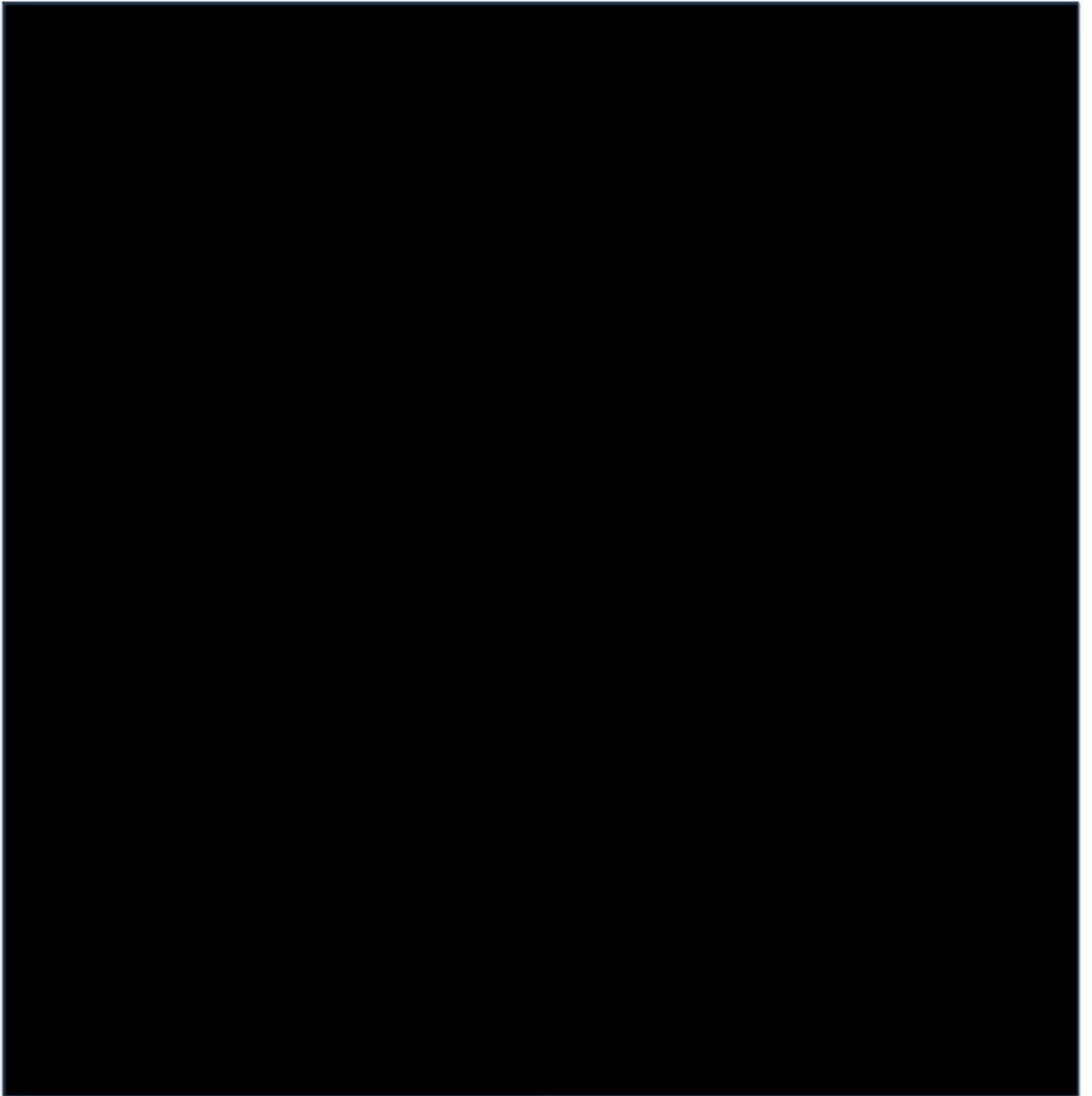


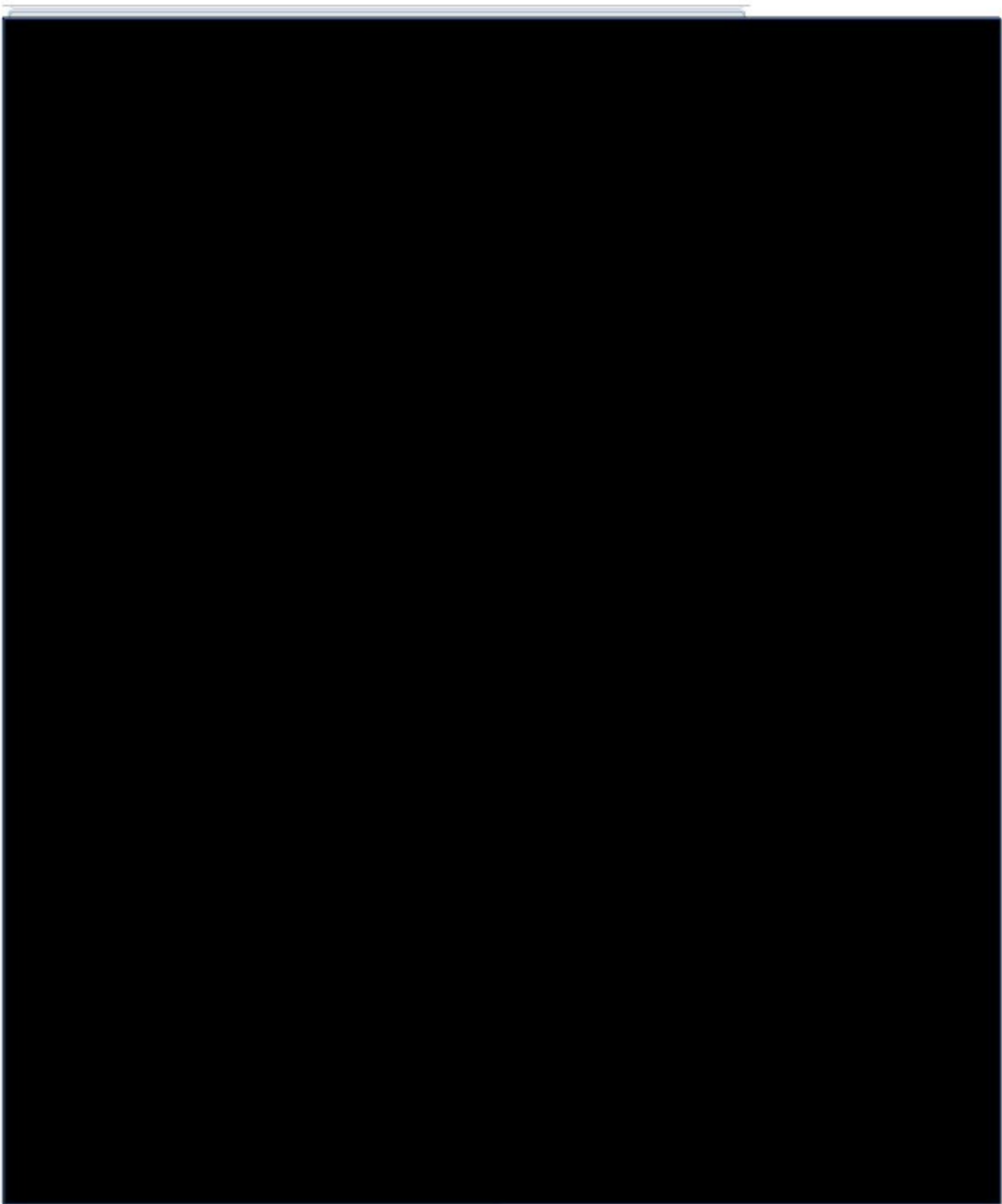
Em ao menos um caso, foi constatada a burla à documentação comprobatória de EXPERIÊNCIA, como a de [REDACTED], já cita que não reconheceu como completamente verdadeira a declaração apresentada ao CGIg.

Também o Sistema Nacional de Emprego é fraudado por conta da atividade da Agência emprego GLOBAL TALENT. Por exigência da CGIg, e para verificar o atendimento aos critérios de precedência e proteção ao trabalhador nacional, o CGIg exige que a chamada de profissionais do exterior seja precedida pela oferta de vagas, em condições idênticas aos sistemas público e privados de intermediação de mão de obra.

A GLOBALTALENT buscou comprar diversas oportunidades perante o CGIg, o cumprimento da exigência sempre com resposta de que a chamada dos profissionais nacionais, nas condições e com as qualificações pretendidas pelos empregadores, resultou NEGATIVA. Note-se que a descrição das atividades exigidas denota a alta especialização exigida dos profissionais, fluência em inglês, bem como outras características peculiares como a obrigatoriedade de dormir no trabalho e disponibilidade para ausentar-se do domicílio por longos períodos. Ao final, os anúncios oferecem um salário incompatível com essas características: R\$ 1501,00 a um máximo de R\$ 2.200,00. Resultado: todos os anúncios voltam NEGATIVOS, sem candidatos interessados e aptos.







Em algumas trocas de e-mails entre a GLOBAL TALENT e outras agências privadas, verifica-se informação de que HÁ INTERESSADOS PELAS VAGAS, MAS NÃO PELO SALÁRIO OFERECIDO NO ANÚNCIO. No e-mail abaixo, a representante da agência "parceira" declara que conta com interessados pelo salário de R\$ 4.700 a R\$ 6.700,00, SEM INGLÊS FLUENTE E EXPERIÊNCIA EXTERIOR. E depois chega a alertar [REDACTED] de que o salário por ele oferecido, R\$ 2.000,00, "não está condizente", pedindo que ele verifique "o salário ou as exigências". É neste processo, na verdade, não passa de simulação de recrutamento de trabalhadores, sendo que o único resultado pretendido pela GLOBAL TALENT é o de gerar documentos comprobatórios da NÃO SUBSTITUIÇÃO DE MÃO DE OBRA, em vista de INEXISTÊNCIA DE CANDIDATOS, documentos estes que serão apresentados à Coordenação Geral de Imigração do Ministério do Trabalho para habilitá-la a requerer a chamada internacional em nome de seus clientes. Esse expediente fraudulento confirma que a intermediação realizada por ela tem por objetivo não declarado a introdução onerosa e irregular no Brasil de trabalhadores domésticos em condições particulares de vulnerabilidade, que permitem que sejam submetidos a condições de trabalho inferiores às oferecidas aos trabalhadores nacionais com salários rebaixados frente ao mercado de trabalho nacional :



COMPROVAÇÃO DA NÃO SUBSTITUIÇÃO DE MÃO DE OBRA

Ao MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

At.: Setor de Trabalho Estrangeiro/São Paulo.

Caros Senhores,

Visto que a busca por uma profissional brasileira para trabalhar como governanta em minha casa e que atendam ao perfil desejado não gerou resultado satisfatório, decidi buscar uma profissional estrangeira com qualificações que não foram encontradas nas profissionais brasileiras.

Apesar de diversos anúncios e entrevista, nenhuma candidata correspondeu ao perfil desejado, inclusive no programa público de intermediação de mão de obras. Sendo assim, contratei uma agência para me auxiliar nessa busca, ainda assim, não foi encontrada uma profissional brasileira para trabalhar em minha casa.

A seguir, os anúncios que foram feitos pela agência em busca da profissional brasileira e os resultados obtidos – nenhum compatível com o que foi solicitado.

Essa prática espúria, que visa a atrair para o país trabalhadores de outras partes do mundo que se submetem a receber salários inferiores ao recebidos pelos trabalhadores nacionais, troca da realização das mesmas atividades e para as quais se exigem dos trabalhadores as mesmas qualificações e experiências, contraria o art. 6o. da Convenção nº 97 (1949) da OIT sobre Migração Laboral:

Art. 6 — 1. Todo Membro para o qual se ache em vigor a presente convenção se aplica aos imigrantes que se encontrem legalmente em seu território, sem discriminação de nacionalidade, raça, religião ou sexo, um tratamento que não seja inferior ao aplicado a seus próprios nacionais com relação aos seguintes assuntos:

a) sempre que estes pontos se estejam regulamentados pela legislação ou dependem de autoridades administrativas:

I) a remuneração, compreendidos os abonos familiares quando estes fizerem parte da mesma; a duração de trabalho, as horas extraordinárias, férias remuneradas, restrições do trabalho, domicílio, idade de admissão no emprego, aprendizagem e formação profissional, trabalho das mulheres e dos menores;

8. DO DESCONHECIMENTO DAS CONDIÇÕES DE CONCESSÃO DO VISTO DE TRABALHO E DOS EFEITOS DO TÉRMINO DO CONTRATO

O visto de trabalho temporário concedido a esse trabalhador na forma da Resolução Normativa Nº 99, de 12 de dezembro de 2012 e Resolução Normativa nº 104 de 25 de maio de 2013, ambas do Conselho Nacional de Imigração, está necessariamente vinculada ao empregador solicitante, o que implica uma série de efeitos no contrato de trabalho, principalmente no que tange a obrigações em caso de distrato.

Observa-se que, em caso de distrato do contrato de trabalho que está em vigor, não há disposição nas Resoluções Normativas do CNIG que trate da possibilidade de troca de empregador brasileiro no visto de trabalho já concedido ao trabalhador estrangeiro. As resoluções tratam apenas da possibilidade de prorrogação do visto temporário vinculado ao mesmo empregador original ou de concessão de visto permanente, também ligado ao mesmo empregador:

Art. 6º O prazo de estada do estrangeiro portador do visto temporário de que trata o art. 1º poderá ser prorrogado ou transformado em permanente, nos termos da legislação em vigor.

§ 1º. Na avaliação do pedido de prorrogação deverá ser considerado:

- I - a continuidade da necessidade do trabalho do estrangeiro no Brasil, respeitado o interesse do trabalhador brasileiro;
- II – o cumprimento dos condicionantes estabelecidos quando da concessão da autorização de trabalho ao profissional estrangeiro, conforme a Resolução Normativa do Conselho Nacional de Imigração aplicável; e

III – a evolução do quadro de empregados, brasileiros e estrangeiros, da empresa requerente.

§ 2º. *Na avaliação do pedido de transformação em permanente deverá ser considerado:*

I – a justificativa apresentada pelo estrangeiro sobre sua pretensão em fixar-se definitivamente no Brasil;

II - a continuidade da necessidade do trabalho do estrangeiro no Brasil, respeitado o interesse do trabalhador brasileiro; e

III – a evolução do quadro de empregados, brasileiros e estrangeiros, da empresa requerente.

A Resolução nº 104, de 2013, trata da possibilidade de troca de empregador no caso de grupo econômico, ou alterações contratuais relativas a mudança de função, ou agregamento de outras atividades:

Art. 5º As hipóteses de transferência do estrangeiro para outra empresa do mesmo grupo econômico, ou mudança de função e/ou agregamento de outras atividades àquelas originalmente desempenhadas pelo estrangeiro, obrigam a pessoa contratante apenas a comunicar e justificar o ato ao Ministério do Trabalho e Emprego no prazo máximo de quinze dias após a sua ocorrência, apresentando aditivo ao contrato de trabalho, quando cabível.

O §2º do artigo 7º da mesma norma trata ainda do novo pedido de visto de trabalho, o qual depende de saída do trabalhador do Brasil e nova solicitação do empregador:

§ 2º Em caso de novo pedido de autorização de trabalho a estrangeiro que ainda conte com autorização anterior vigente, a Coordenação-Geral de Imigração providenciará o cancelamento automático da autorização anteriormente concedida em caso de deferimento do novo pedido.

Portanto, resta claro que, segundo o ordenamento jurídico brasileiro, não se permite ao trabalhador estrangeiro que possui um visto de trabalho temporário, o qual é sempre vinculado a um empregador, a possibilidade de troca do empregador no caso de encerramento do contrato de trabalho, salvo no caso em que esteja trabalhando para o mesmo grupo econômico. Em havendo DISTRATO, portanto, a única hipótese prevista é a repatriação do trabalhador estrangeiro. E, caso um novo empregador tenha interesse em contratar um empregado que tenha visto de trabalho vigente, solicitará um pedido à Coordenação-Geral de Imigração, o que pressupõe que o empregado é necessariamente fora do país, requerendo uma nova entrada no Brasil para o exercício de atividade profissional.

Ainda que as Resoluções Normativas sejam claras em relação aos efeitos decorrentes do encerramento do contrato de trabalho e, conseqüentemente, do visto ao qual estão vinculados, os trabalhadores de nacionalidade filipina certamente não possuem a mesma clareza de compreensão. Quando recebem a proposta para vir trabalhar no Brasil, não têm conhecimento acerca dos efeitos do término do contrato em relação à situação migratória, além do que também não são esclarecidas sobre os possíveis efeitos no contrato de trabalho, no caso de prorrogação do visto. De acordo com entre-

realizadas pelos Auditores Fiscais do Trabalho, no curso da ação fiscal, ficou claro o completo desconhecimento dessas questões por parte dos trabalhadores. Além disso, ficou elucidado aos Auditores Fiscais do Trabalho como esse desconhecimento é utilizado pelos empregadores pela agência para ameaçá-las e coagi-las. Conforme foi acima demonstrado, anúncio em rede social dispõe sobre a residência permanente após 2 anos, e ainda a possibilidade de trabalhar em qualquer função/atividade, o que constitui uma falsa promessa que não possui previsão no ordenamento jurídico brasileiro.

A coibição desse tipo de propaganda que pode levar ao engano do trabalhador migrante, obriga a obrigação de todos os países signatário da Convenção nº 97 (1949) da OIT, sobre Migração Laboral:

Art. 3 — 1. Todo Membro para o qual se acha em vigor a presente Convenção obriga-se sempre que a legislação nacional o permita, a tomar todas as medidas cabíveis contra a propaganda sobre a emigração e imigração que possa induzir um erro.

Quanto ao contrato de trabalho, a praxe da GLOBAL TALENT consiste no seguinte: primeiramente, é firmado um contrato por prazo determinado vinculado ao visto de trabalho temporário de 2 (dois) anos; após o término deste primeiro prazo, e caso tenha interesse em manter a trabalhadora filipina com o mesmo empregador, solicitam a concessão de visto de trabalho permanente vinculado ao mesmo contrato.

Conforme foi constatado pela equipe de Auditores Fiscais do Trabalho, por meio da análise de documentos encontrados na GLOBAL TALENT, bem como declaração de [REDACTED] e [REDACTED] sobre o fato de que não tratam o pedido de demissão como o distrato previsto na obrigatória CLASULA SEXTA da Resolução Normativa nº 104, a equipe de Auditores Fiscais do Trabalho concluiu que a utilização do expediente do Visto Permanente em vez da Prorrogação do Visto Temporário, vulnera ainda mais os trabalhadores no seu direito de retornar ao país de origem.

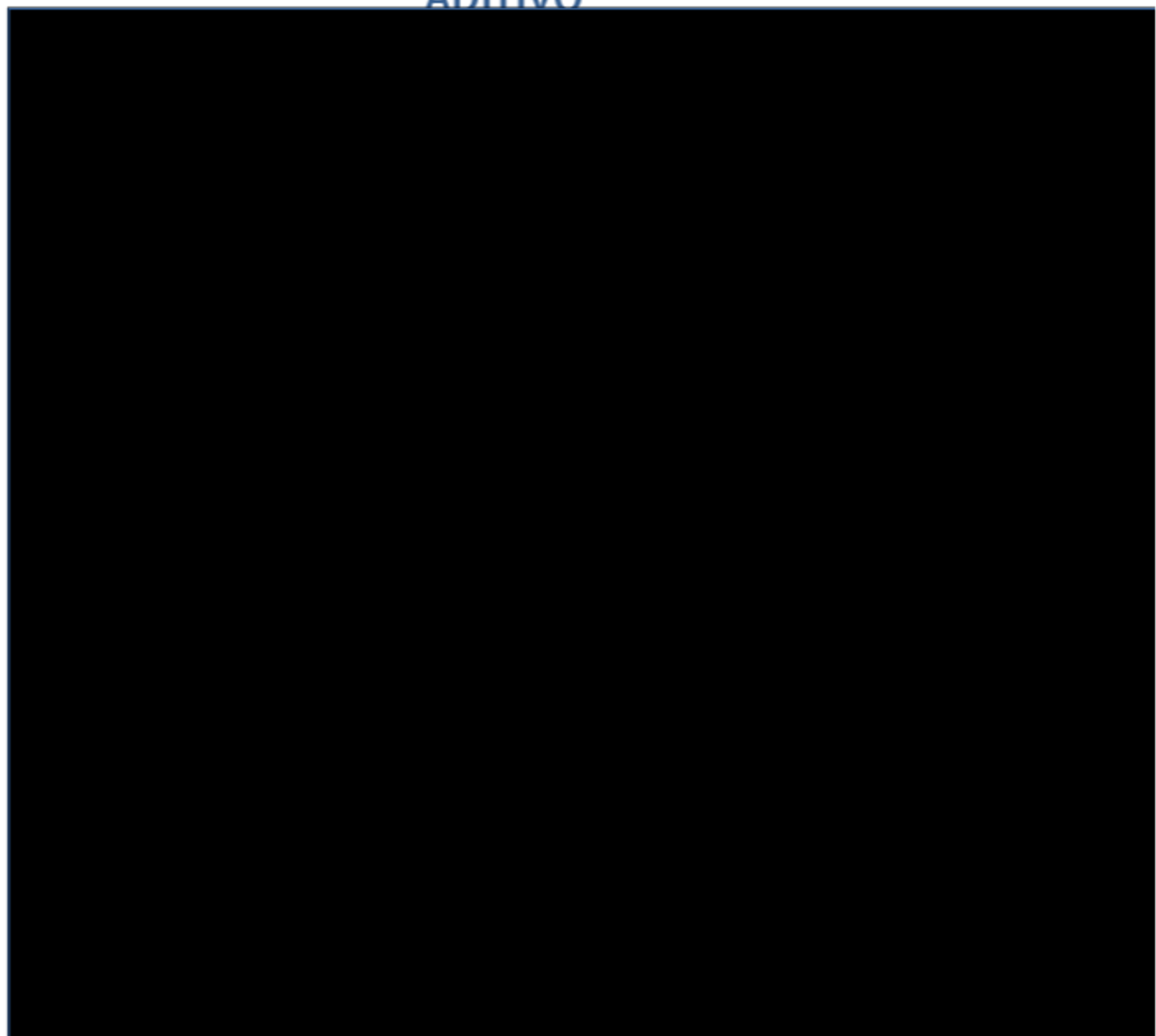
Ocorre, portanto, que a GLOBAL TALENT, como procuradora dos empregadores, na Coordenação-Geral de Imigração não se utiliza do expediente de solicitação de PRORROGAÇÃO DO VISTO TEMPORÁRIO de trabalho, mas sim, sempre, do pedido de VISTO PERMANENTE vinculado ao contrato já vigente.

Documento encontrado na GLOBAL TALENT comprova que a política da agência é de relativizar a obrigação do empregador pela repatriação da trabalhadora estrangeira. A cláusula do contrato firmado entre o empregador e a GLOBAL TALENT, que trata da obrigação de repatriação do trabalhador, e, em seguida, ADITIVO DE CONTRATO no qual torna-se esta mesma cláusula:

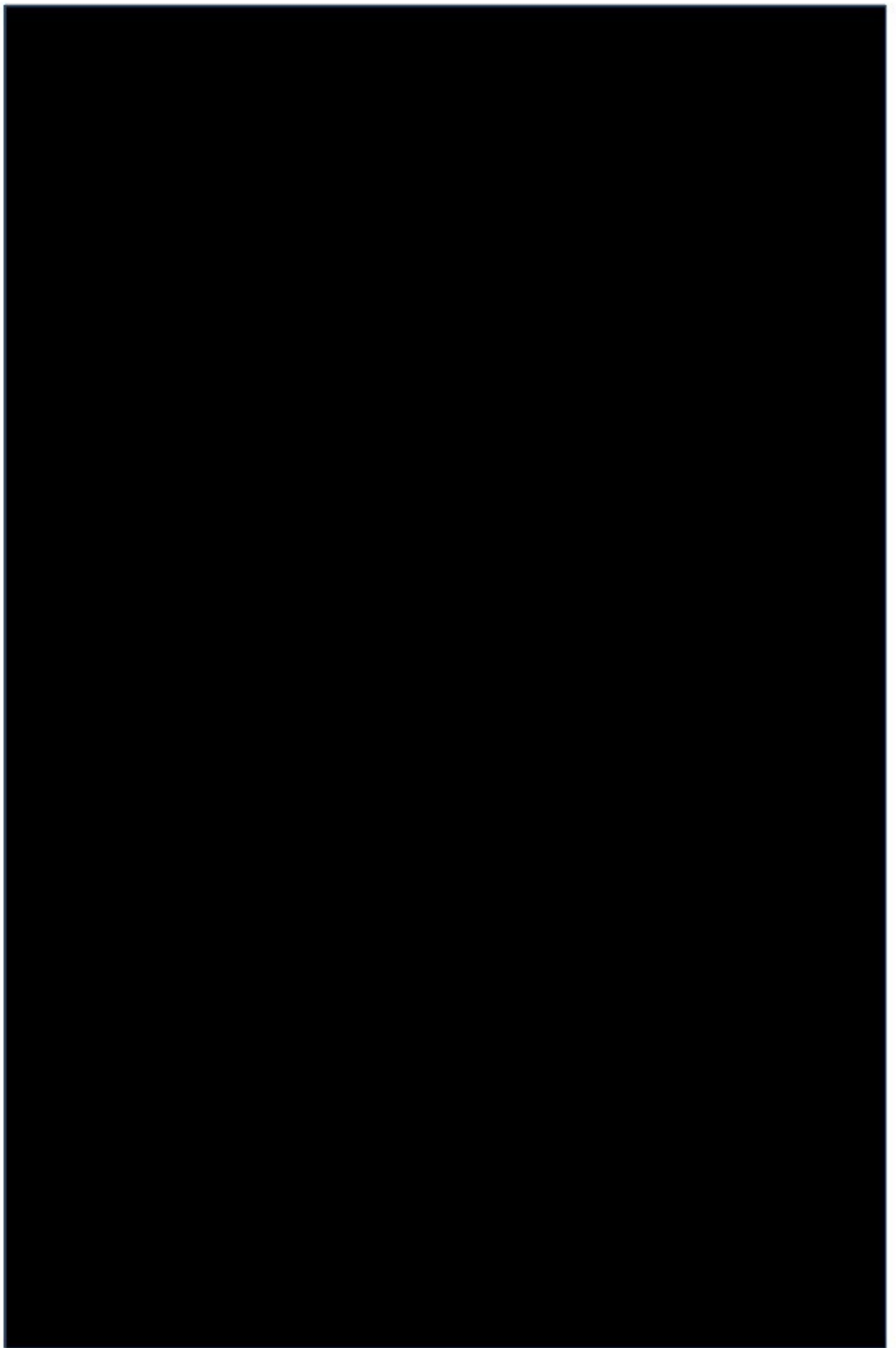
- (vi) arcar com os custos decorrentes da passagem aérea de retorno da profissional, ao final do contrato, caso dentro do período do contrato de trabalho, a Filipina decidir, por motivos pessoais, retornar ao seu país de origem, a mesma arcará com sua passagem de retorno.

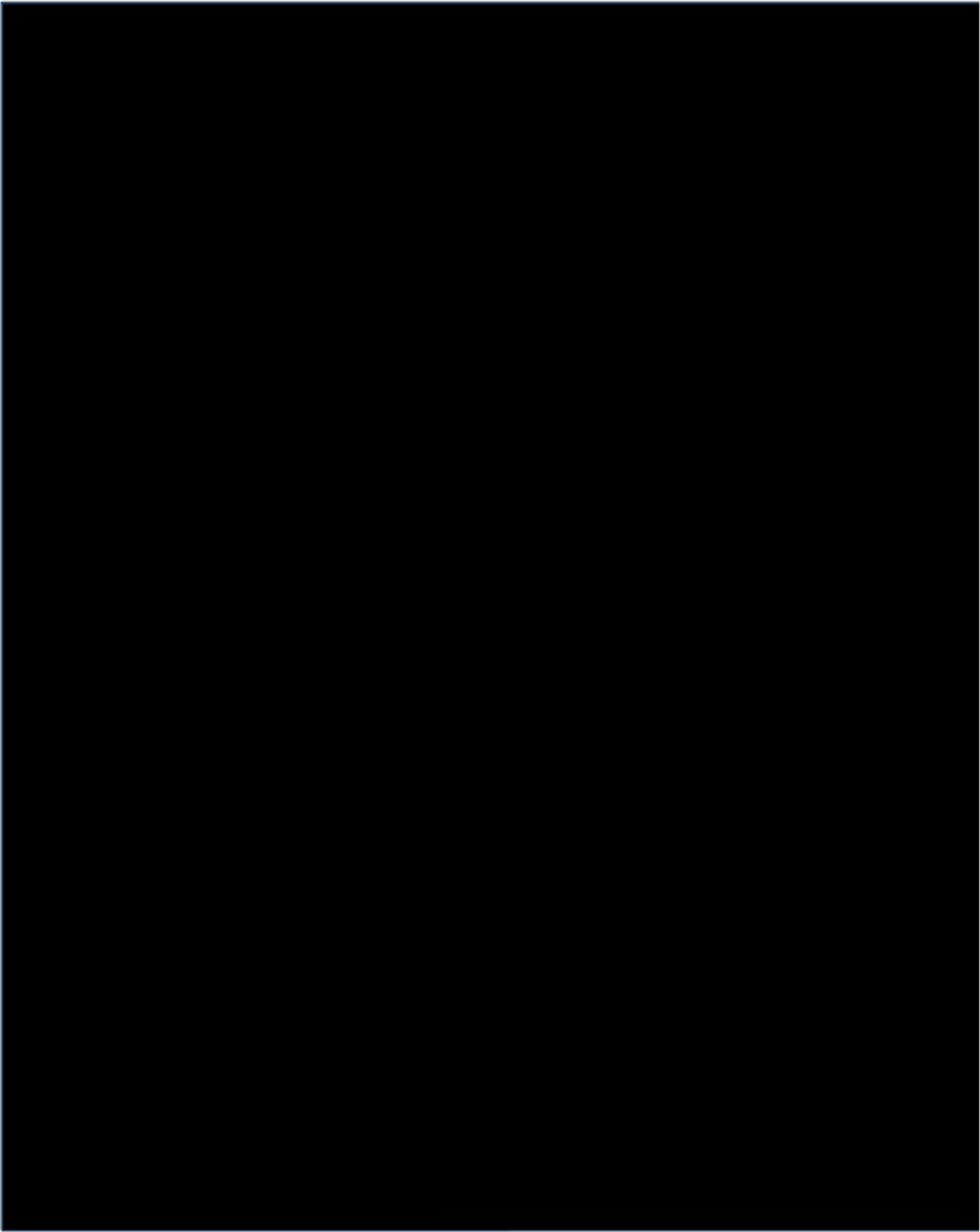
A seguir, o aditivo que "torna nula" o dispositivo acima:

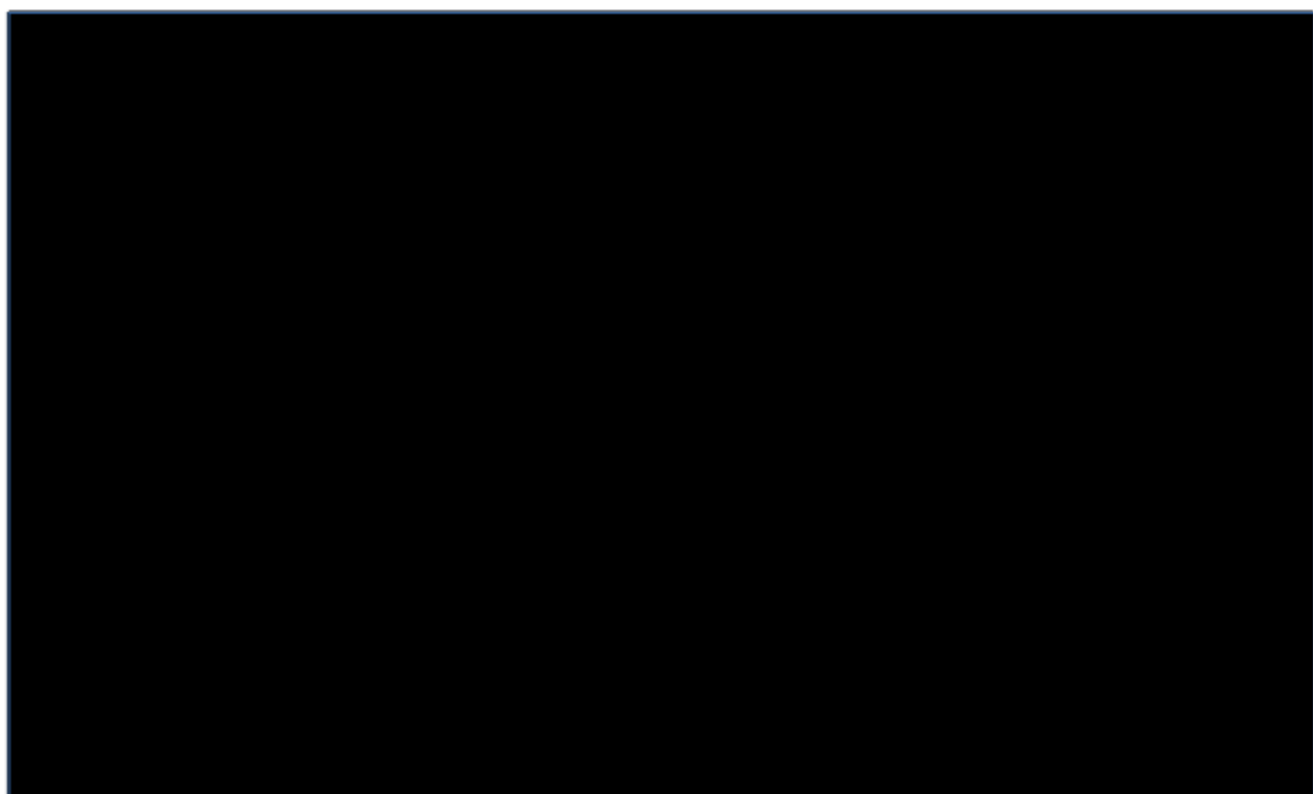
ADITIVO



Em conversa entre o Sr. [REDACTED] da GLOBAL TALENT, e a trabalhadora [REDACTED] [REDACTED] qual a trabalhadora de nacionalidade filipina pergunta sobre possibilidade de substituição de empregador, o Sr. [REDACTED] em momento algum es que não há essa possibilidade. Vale observar que a trabalhadora ainda menciona agência filipina, que também intermediou sua contratação, denominada [REDACTED] t para uma pessoa de sua família que havia alguma opção, lhe fornecendo inform enganosa:

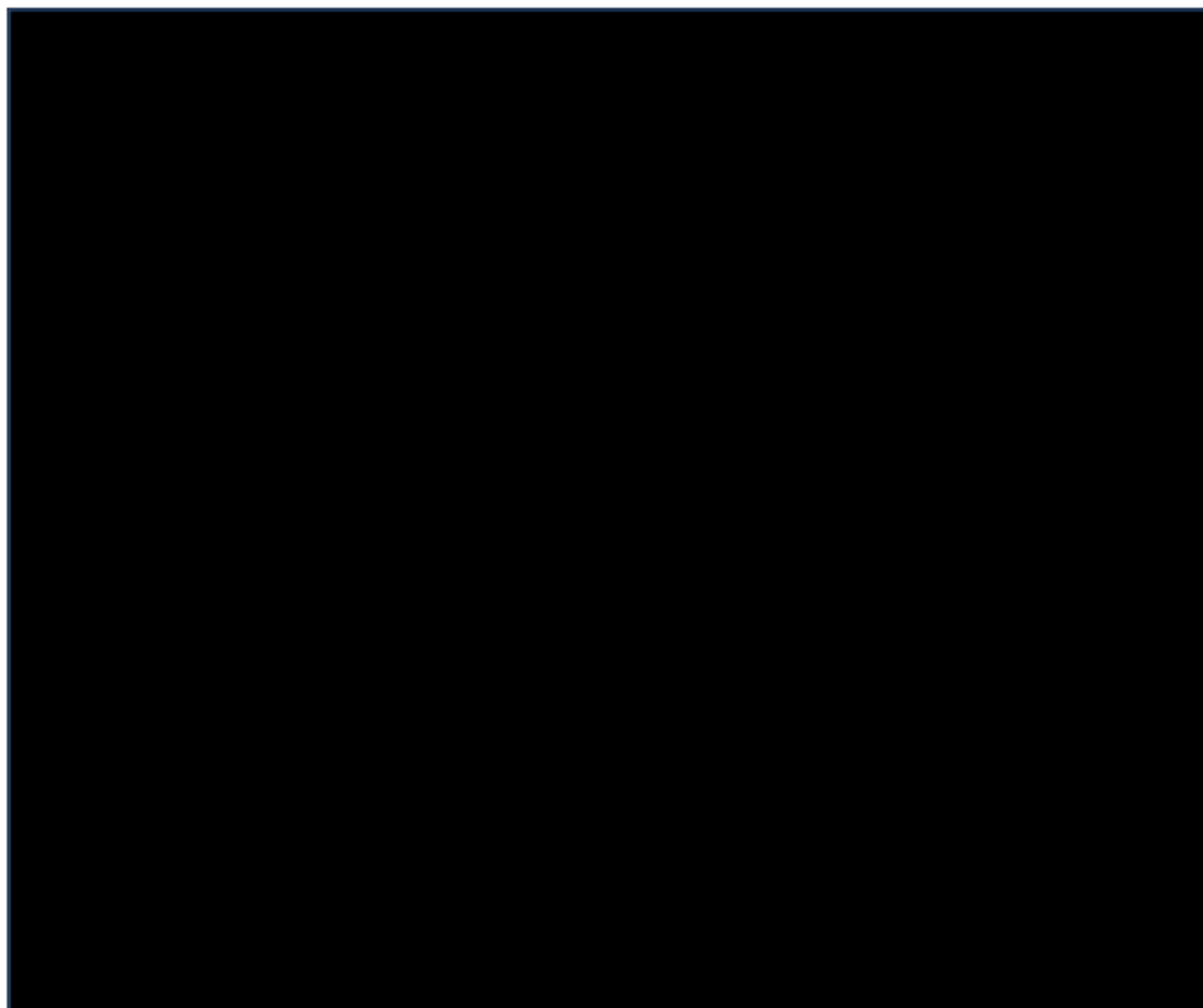






Em depoimento prestado por [REDACTED] ao Ministério Público do Trabalho esta trabalhadora de nacionalidade filipina que residia anteriormente na Venezuela e foi intermediada pela GLOBAL TALENT para trabalhar como empregada doméstica no Brasil relata que "teria que pagar uma taxa de despesas com o processo do contrato no valor de U\$ 300,00 (trezentos dólares americanos), pois seu empregador não queria pagar; que a depoente por precisar do emprego, informou que concordava, embora já soubesse que estava irregular, face ao disposto na cláusula 4ª do contrato, que informa que o empregador é responsável por esses gastos; que o Sr. [REDACTED] adiantou os U\$ 300,00 (trezentos dólares) ao [REDACTED] que depois isso seria descontado do salário da depoente; que o Sr. [REDACTED] disse que seria descontado da depoente U\$ 100,00 (cem dólares) por mês laborado;"

Em diálogo da trabalhadora [REDACTED] com o Sr. [REDACTED] via aplicativo MESSENGER, quando estão tratando sobre o retorno da trabalhadora para a Venezuela, o encerramento do seu contrato de trabalho com o empregador brasileiro [REDACTED] por não estar suportando as condições de trabalho, é cobrada de [REDACTED] taxa que havia sido paga pelo empregador no valor de U\$ 300,00 (trezentos dólares americanos), enquanto que, nesse momento, o Sr. [REDACTED] é categórico ao afirmar que tanto a passagem quanto a taxa de U\$ 300,00 (trezentos dólares americanos) que havia sido pagas pelo empregador não são de responsabilidade deste:

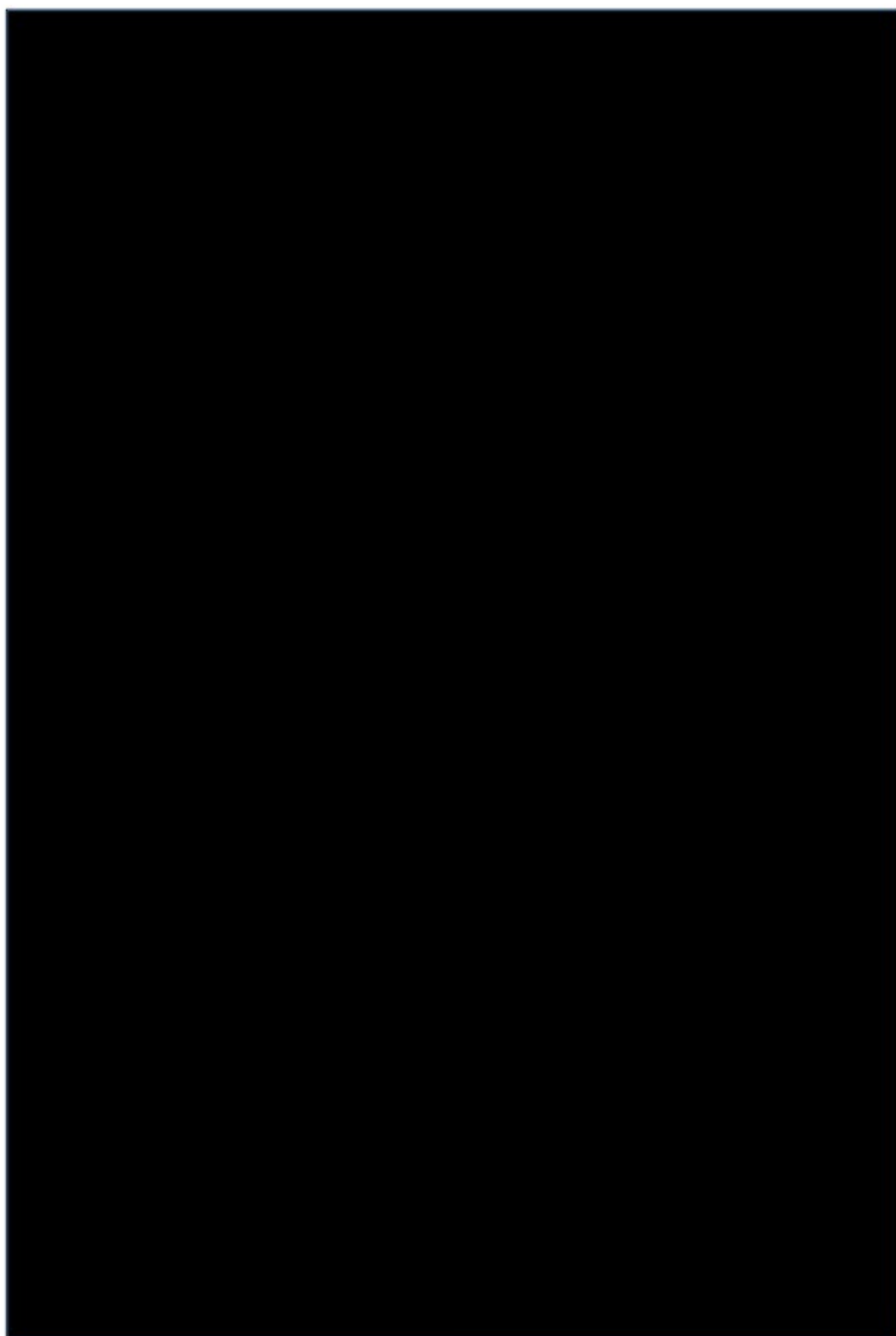


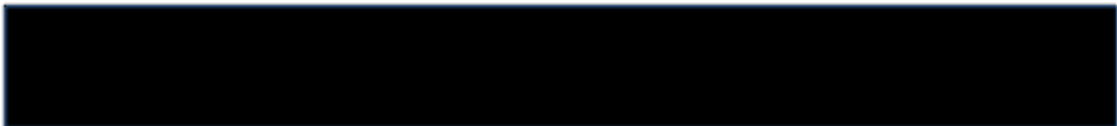
Sobre as condições de trabalho que são prometidas aos trabalhadores de nacionalidade filipina a origem em contraste com as efetivamente enfrentadas no ambiente laboral, percebe-se claramente que as empregadas vislumbram o Brasil um lugar onde gozariam de um maior rigor no controle de jornada de trabalho, cumprindo 8 horas diárias e 44 semanais, desfrutando de folgas semanais, preferencialmente domingos, além de feriados nacionais, recebendo as horas extras efetuadas, assim como percebendo salários, em geral, maiores do que receberiam na mesma atividade em Hong Kong, Singapura, Dubai, etc., destinos tradicionais para os trabalhadores domésticos de nacionalidade filipina.



Entretanto, muitos trabalhadores prestaram depoimento aos Auditores Fiscais do Trabalho informando a respeito de excessiva sobre-jornada, com duração que ia de 10 a 14 horas por dia, sem descanso intra-jornada, descanso semanal aos sábados/domingos ou no curso da mesma semana de trabalho, com alguns casos de completa ausência de concessão de day-off e do descanso jet lag, de dois dias, o qual lhes é prometido na origem em face da longa viagem para se chegar ao Brasil, com a ocorrência de descontos ilícitos nos salários e atraso no dia de pagamento, falta de pagamento de verbas rescisórias, rígido controle da alimentação na residência do empregador e ausência de cuidados médicos quando necessário, conforme previsto nas cláusulas obrigatórias previstas na Resolução Normativa nº 104, do CNIg, de 2013.

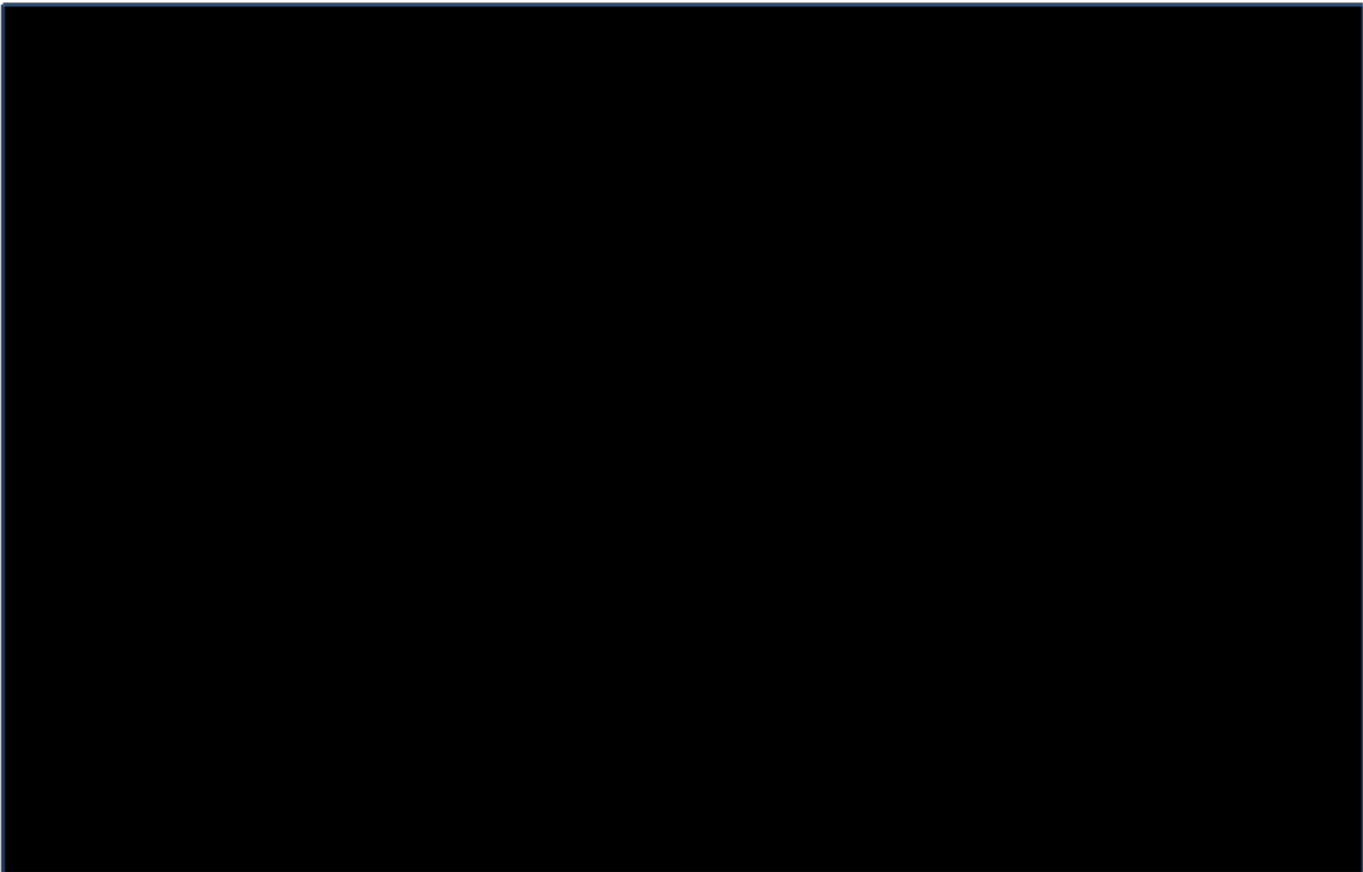
Conforme pode ser observado nas conversas via aplicativo MESSENGER entre a agência GLOBAL TALENT, a trabalhadora filipina descreve algumas das situações acima elencadas:





Como se pode observar, [REDACTED] elata problemas com salários, alimentação, concessão de descanso na forma da legislação, falta de cuidados médicos e exigência de atividades laborais até mesmo quando a trabalhadora estava impossibilitada pelo estado de saúde, descontos indevidos, atraso de salário, agressão verbal, e até mesmo fato de o empregador colocar o cachorro para dormir no quarto da mesma.

Nesta parte da conversa, [REDACTED] declara ao [REDACTED] que devido ao fato de ter enviado R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) às Filipinas para pagar taxas, ter comprado um celular e ter comprado comida, tinha lhe restado apenas R\$ 30,00 (trinta reais):



9. DO DESCONHECIMENTO DO CONTRATO DE TRABALHO - COAÇÃO, AMEAÇA E MAUS TRATOS ÀS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS

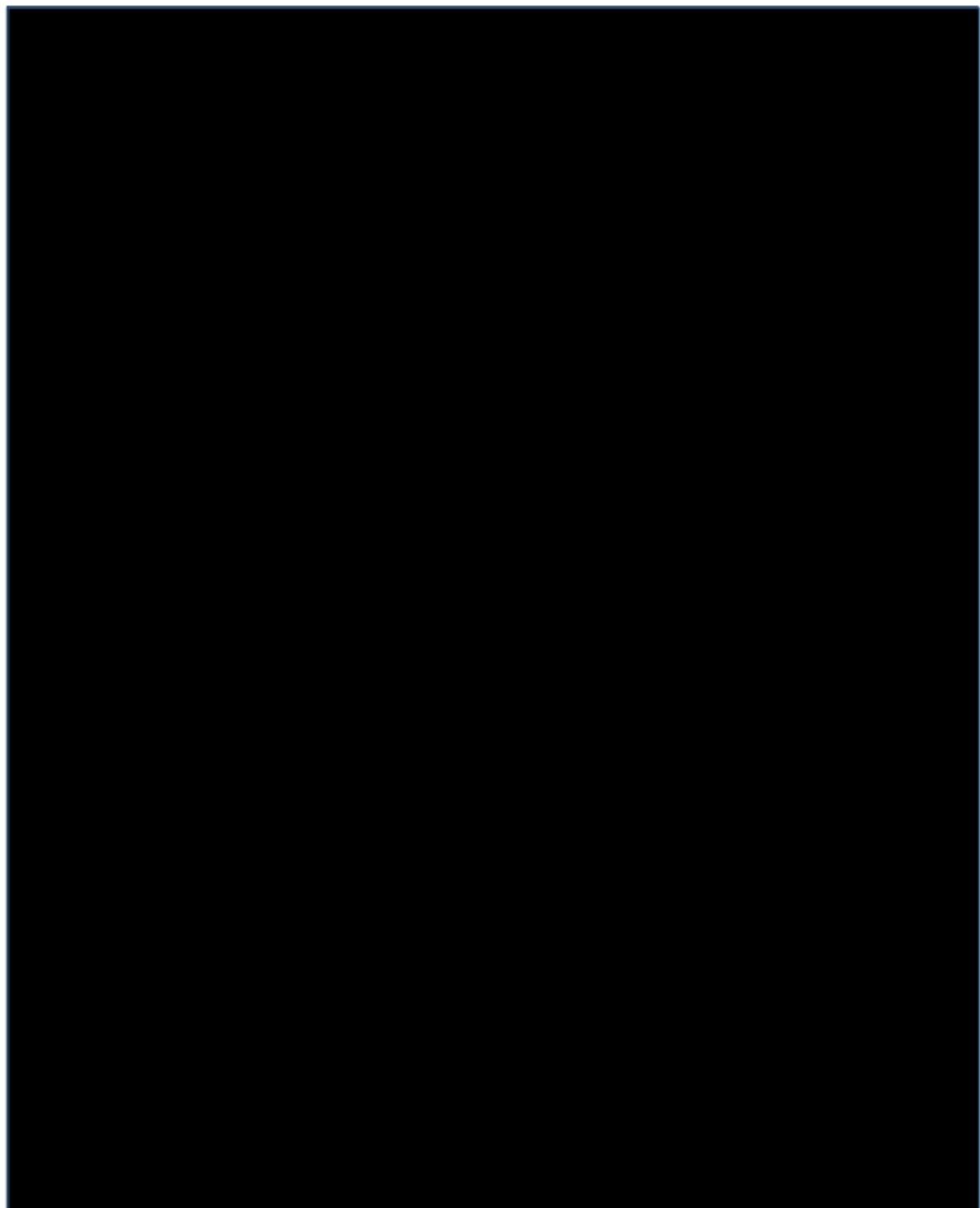
O início da presente ação fiscal, como já foi mencionado, se deu a partir de denúncias recebidas de que trabalhadoras domésticas de nacionalidade filipina intermediadas por

agências brasileiras, estariam sendo amplamente frustradas em seus direitos trabalhistas, sofrendo maus tratos nas casas de seus empregadores. Além disso, as denúncias também mencionavam participação das agências nas ameaças às trabalhadoras, além de cobranças indevidas de natureza diversa às mesmas. Conversas entre as trabalhadoras e os responsáveis pela GLOBALTALENT revelam como a agência se utilizava do desconhecimento das trabalhadoras sobre as reais condições de trabalho, da coação e da ameaça, aproveitando-se da vulnerabilidade das mesmas, que muito provém do fato de serem migrantes.

Por meio do depoimento dos trabalhadores entrevistados, foi possível perceber como ocorre a coação e a ameaça que passa a ocorrer, basicamente, a partir do momento em que os trabalhadores passam a pleitear seus direitos quer por algum motivo decorrente das condições laborais, por perceberem que as cláusulas obrigatórias do contrato firmado na origem não estão sendo cumpridas, ou por perceberem que seus direitos não estão sendo observados, ou mesmo quando se dão conta de que a proposta de trabalho que receberam na origem não corresponde com a encontrada no Brasil.

Primeiramente, os trabalhadores são unânimes em afirmar que a relação estabelecida, na origem, entre eles e o intermediador da vaga de emprego, é uma relação de um prestador de serviço com um CLIENTE, o qual compra um serviço para obter uma boa vaga de emprego no Brasil, onde trabalhará oito horas por dia ou quarenta e quatro semanais, com direito a um day-off semanal, férias, boa moradia - inclusive com acesso à internet - e boa alimentação.

A seguir, exemplo de contrato firmado entre uma trabalhadora de nacionalidade filipina e agência D`NANAS FILIPINAS, do Sr. [REDACTED]



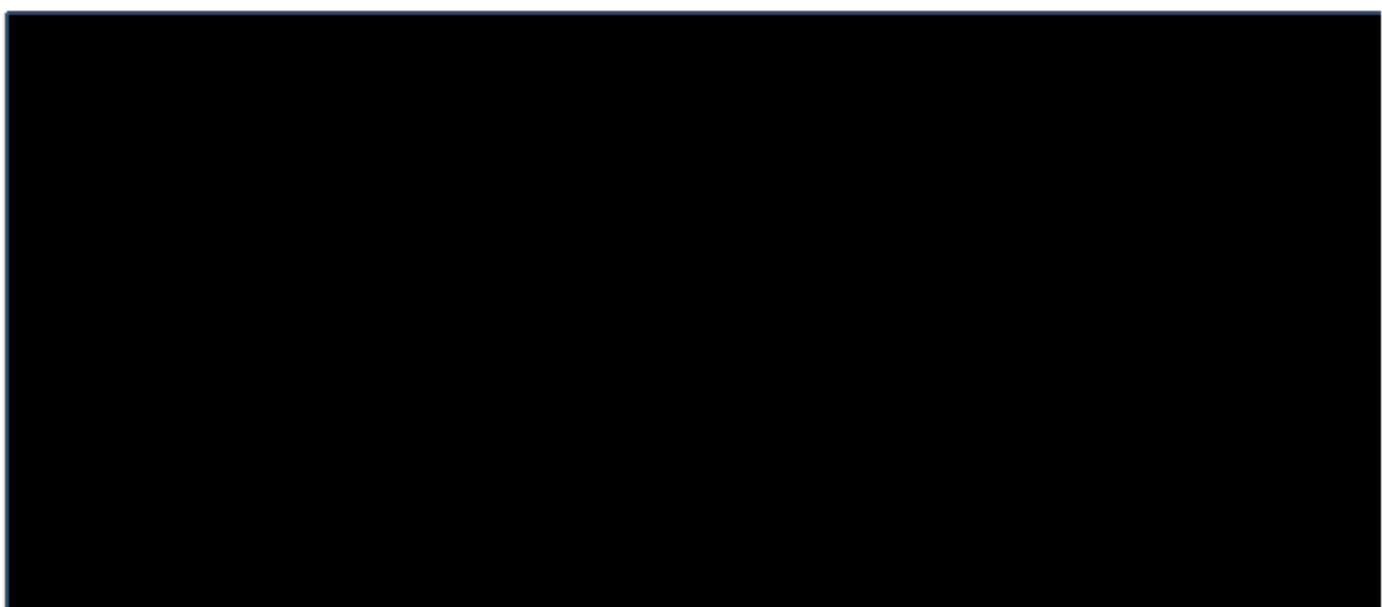
Conforme previsto no contrato, são obrigações da agência providenciar a colocação da trabalhadora de nacionalidade filipina numa vaga de emprego, promover entrevista com o futuro empregador, solicitar o visto de trabalho e a garantia de que um agente irá buscá-la no aeroporto de destino e levá-la para o local de trabalho.

A seguir, a segunda parte do contrato, que menciona a taxa que a trabalhadora deverá pagar para a agência, no valor de SGD\$ 2.600,00 (dois mil e seiscientos singapurianos), e, ainda, oferece a possibilidade de empréstimo, caso o trabalhador disponha do montante requerido, empréstimo esse que será purgado futuramente com

pagamento por meio descontos salariais mensais, sugerindo um negócio jurídico fatalmente irá levar o trabalhador a uma servidão por dívida ilegalmente contraída:

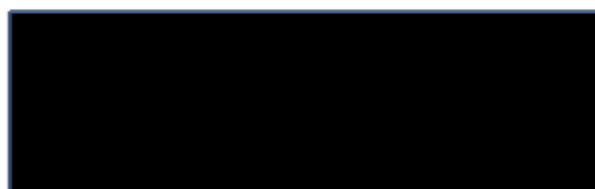


Essa relação comercial de prestação de serviços, entre agência e trabalhador de nacionalidade filipina, resta nítida nos diálogos estabelecidos entre as partes, quando algumas trabalhadoras cobram da agência para que trate com o empregador, no sentido de se resolverem os problemas ocorridos na relação de trabalho, bem como solicitam a substituição do empregador, sem saber que isso não é possível - a substituição do empregador, quando percebem que as condições de trabalho não estão de acordo com as previamente acordadas.

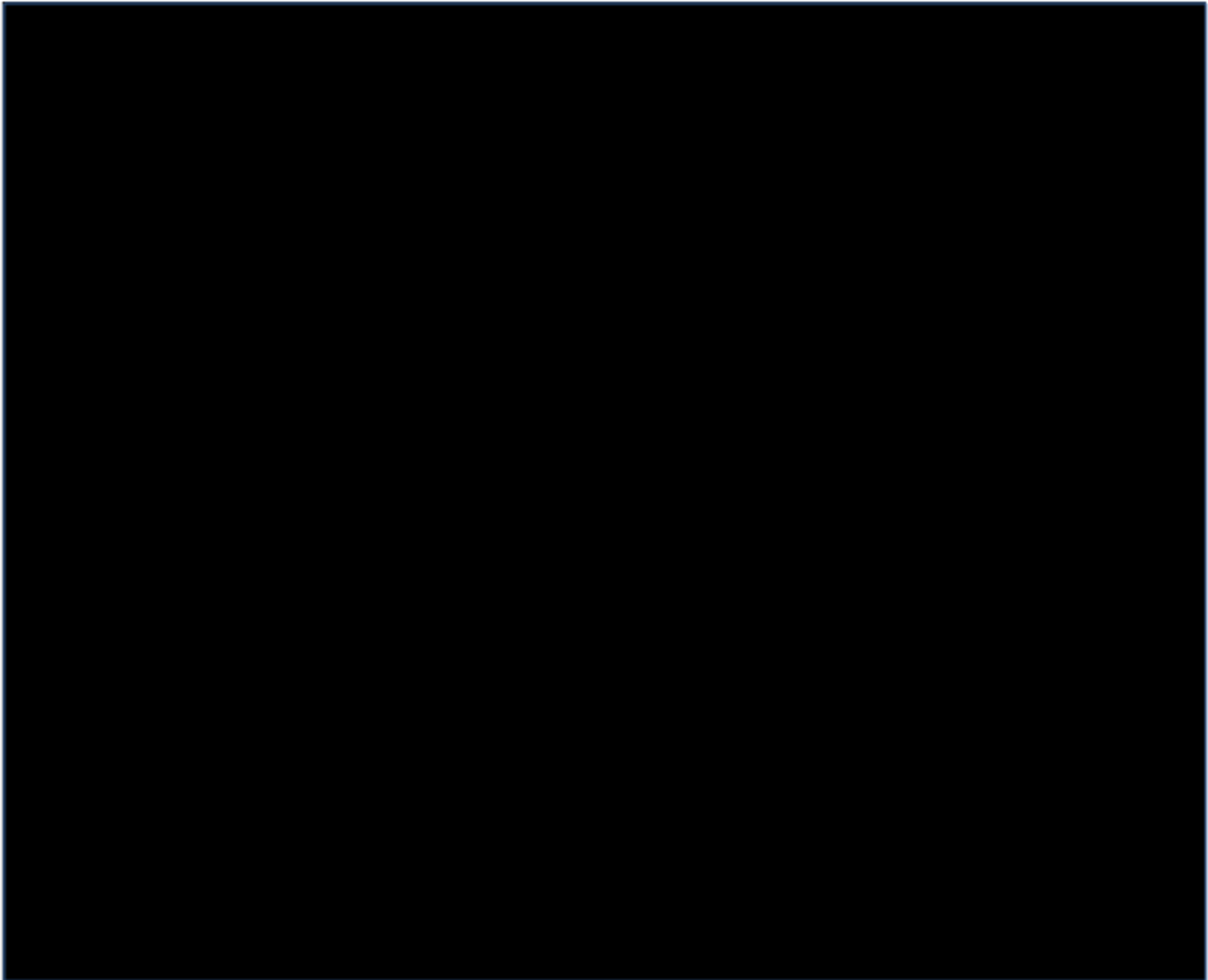


A agência busca o tempo todo apaziguar os ânimos dos trabalhadores, motivando-os, quando está diante de um trabalhador que está tendo problemas no ambiente de trabalho. A agência, agindo como se fosse um suposto vendedor de serviços, já se posiciona como um garantidor dos reais direitos dos usuários do serviço prestado. É claro que o papel da agência é minimizar os efeitos dos acontecimentos a fim de manter a empregada no local de trabalho, o máximo de tempo possível, até que se chegue ao limite e, conseqüentemente, ao "abandono" ou "fuga" da casa do empregador, como é o que os mesmos relatam tratar esses casos.

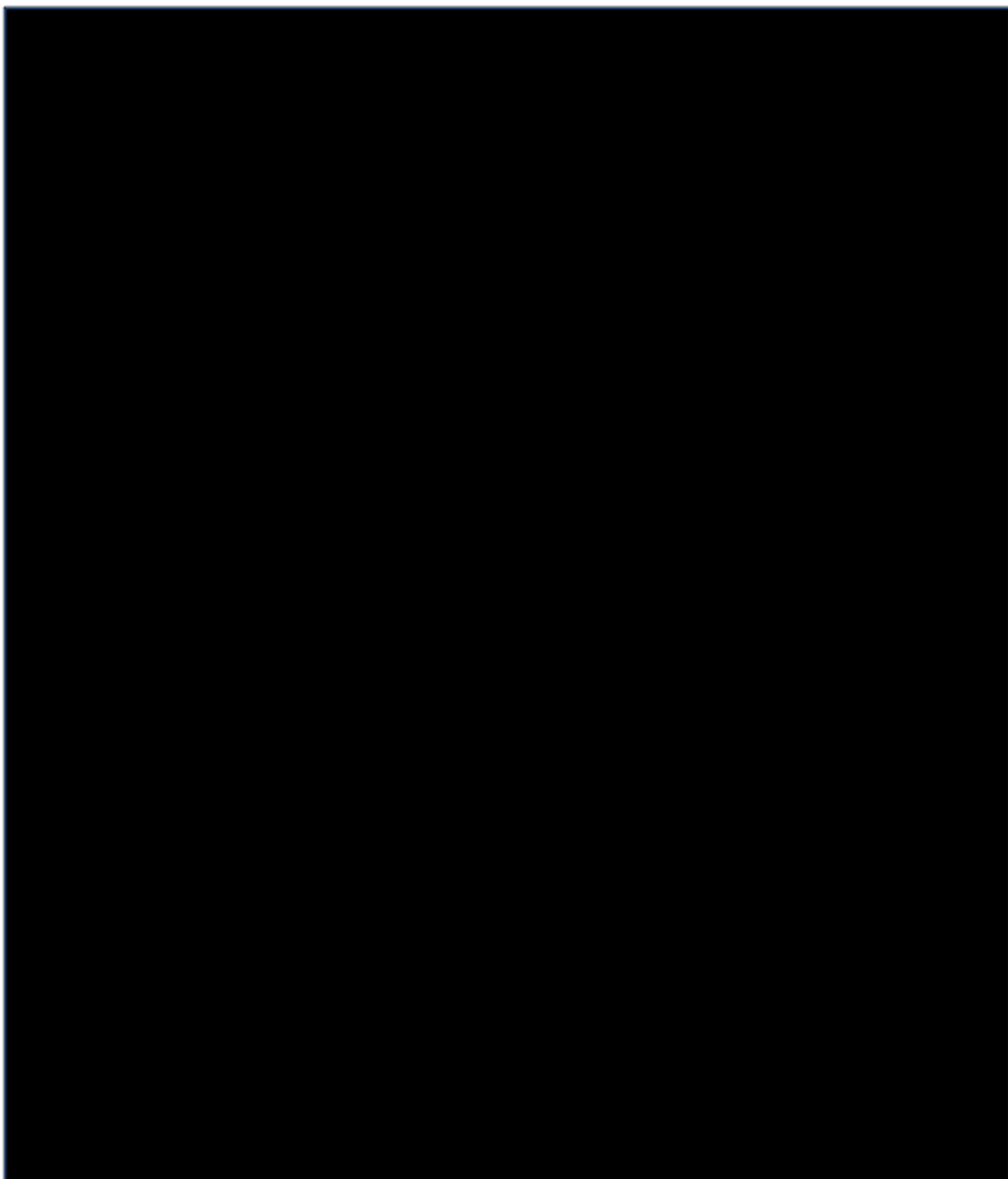
Essa estratégia resta nítida nos diálogos realizados entre alguns trabalhadores e o Srs. [REDACTED] pelo aplicativo MESSENGER:



Quando a empregada questiona sobre a possibilidade de substituí-la de residência:



Porém, quando a situação resultava na saída do trabalhador da casa de seu empregador, o que causava o rompimento do contrato de trabalho antes do término, a agência revelava a verdadeira relação que se estabelecia com o trabalhador, ameaçando-o quanto à irregularidade migratória na qual o trabalhador de nacionalidade filipina incorrer, informando que se tratava de situação "perigosa", e muitas vezes partindo para as "vias de fato", fazendo ameaças explícitas quanto à integridade do trabalhador e mesmo de seus amigos:

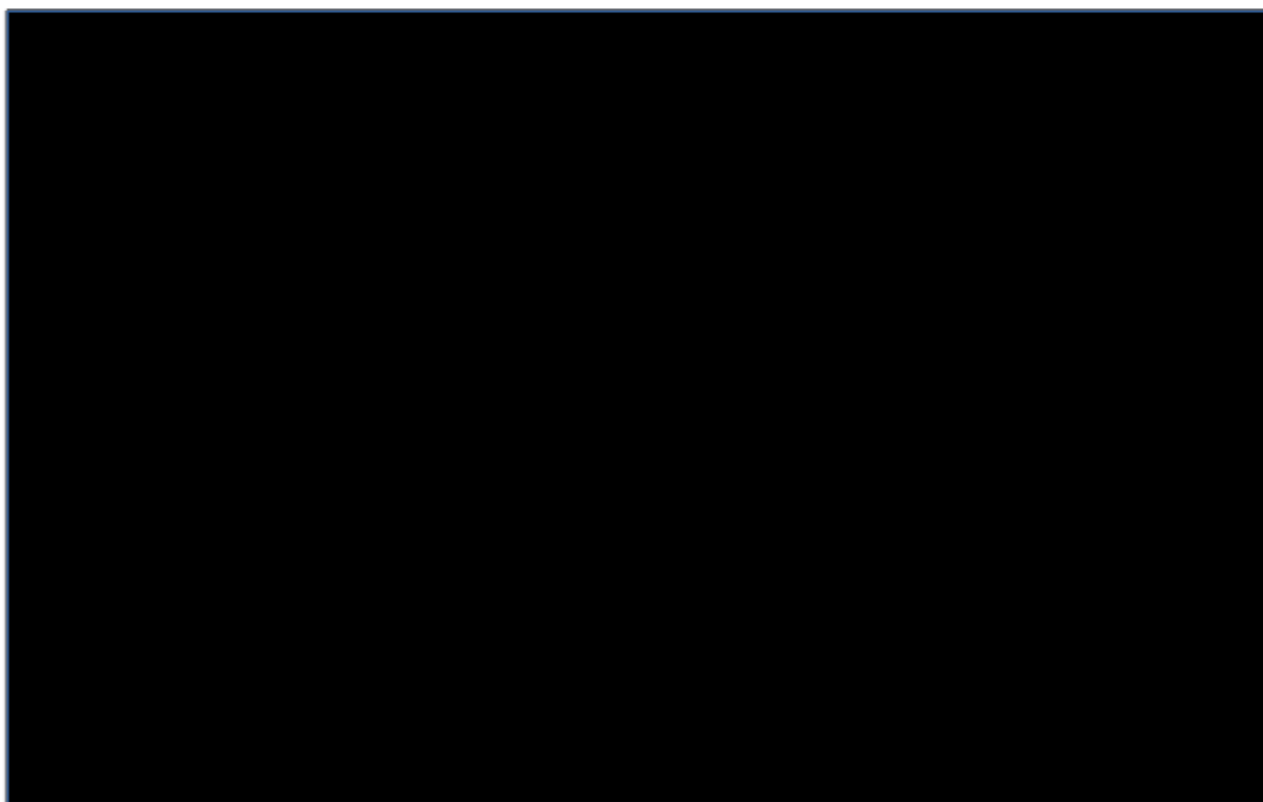


Em depoimento ao MPT sobre as ameaças recebidas por parte da GLOBAL TALENTS, a trabalhadora [REDACTED] declarou "(...) que após a depoente sair da casa contactou [REDACTED], por celular quando já estava na Av. Paulista, que os mesmos a ameaçaram que a mesma estaria ilegal e seria presa; que ficou com medo dos mesmos face à ameaça de prisão, logo não mais os atendeu (...)"

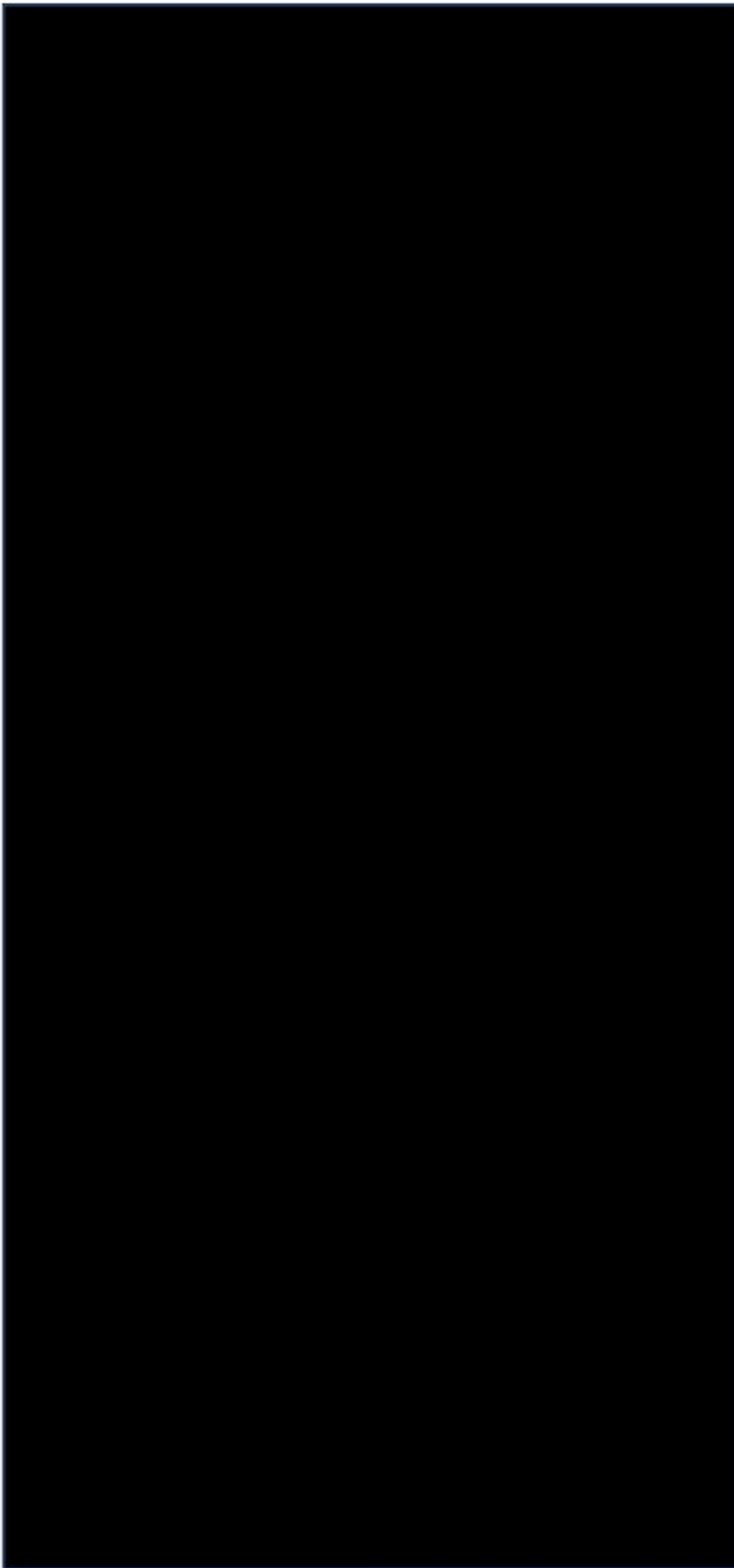
As ameaças à trabalhadora [REDACTED] também aconteceram por meio de sua família. A trabalhadora ficou sabendo do ocorrido quando, em contato com eles, foi informada de que a empresa JALGOR, agência filipina que intermediou seu posto de trabalho inicial no

Brasil em parceria com a GLOBAL TALENT, já havia informado a sua família sobre problemas que a trabalhadora estaria "causando" ao empregador e sobre a possibilidade de rompimento do contrato de trabalho. Em depoimento ao MPT, a trabalhadora [REDACTED] relata que: "(...) telefonou para sua família, que sua família já sabia dos problemas, pois [REDACTED] já havia contatado a mãe da depoente a ameaçando de romper o contrato, que [REDACTED] pediu para a mãe da depoente ir até a empresa, pois estava recebendo emails do empregador que não estava satisfeito com o trabalho da depoente (...) e (...) que quando a depoente ligou para sua mãe, a mesma estava preocupadíssima, pois já sabia do assunto, pelo contato feito pela [REDACTED], e ela estava preocupada com a dívida de empréstimo, não teriam como pagar; que a mãe da depoente informou que seus patrões já haviam contatado a empresa [REDACTED] via email, informando que queriam romper o contrato e mandar a depoente de volta às Filipinas (...)". Ainda, quando mencionou a sua saída da casa do empregador relatou "(...) que a depoente fugiu da casa, sem ninguém, pois estava com medo; (...)".

Em diálogo entre a trabalhadora [REDACTED] e este se [REDACTED] como realizador de um "favor" para a mesma, por ter arranjado a vaga de emprego, ainda que tenha lhe cobrado a taxa de U\$300,00 (trezentos dólares americanos) por isso:



Por sua vez, [REDACTED] trabalhadora de nacionalidade filipina também laborou na casa do empregador [REDACTED] teria sido ameaçada pela esposa [REDACTED] por meio de diálogo realizado pelo aplicativo WHATSAPP. Nesse diálogo, a empregadora informa à amiga de nacionalidade filipina de [REDACTED] que se esta não retornar ao trabalho, terá problemas. Acrescenta ainda, em tom de ameaça, que a amiga de [REDACTED] deve querer vê-la na cadeia:





9.1. MAUS TRATOS

De acordo com os relatos de alguns trabalhadores de nacionalidade filipina, ocorreram sérios abusos que atentaram contra os direitos fundamentais desses trabalhadores.

9.1.1. PRIVAÇÃO DE COMIDA

A trabalhadora [REDACTED] de nacionalidade filipina, em depoimento prestado no Ministério Público do Trabalho, relata que "(...) a babá e a depoente tinham uma geladeira diferente, que ambas cozinhavam, nem sempre com carne, a comida não era tão boa; que às vezes não tinha pão, que a comida era bem pouca para os empregados; que a Sra. [REDACTED] contava o número de bananas que cada empregada poderia comer; (...)" e "(...) que a patroa dizia que as empregadas não podiam comer as mesmas coisas, pois a comida da casa era orgânica; que nas primeiras semanas passou fome, que quando recebeu o pagamento foi comprar algumas frutas e carne (...)". Revela que "(...) a patroa fiscalizava o armário da depoente quando a mesma ia para passear com o cachorro da casa; que a patroa chegou a questionar se a depoente havia pegado mais bananas e ovos da casa, porque viu no seu armário; que a depoente informou que tinha comprado com seu salário (...)".

Vale ressaltar que, conforme previsto em Contrato de Trabalho firmado na origem, o empregador tem obrigação de fornecer TODAS as refeições:

CLÁUSULA TERCEIRA: Pela execução dos serviços citados, a CONTRATANTE pagará a importância de R\$ 2.000,00 (Dois mil reais) mensais. Além disso, a CONTRATANTE fornecerá um quarto individual (com acesso à Internet), bem como todas as refeições.

Em depoimento por sua vez, a trabalhadora [REDACTED] de nacionalidade filipina, relata que: "(...) no 1º dia laborou das 07h/08h e ficou lá até as 21h; que nos outros dias laborava das 06h até as 21h sem nenhum descanso, nem sábado, nem domingo, que tinha apenas 15 min para comer; que a depoente comia o que restava do dia anterior; que havia outra trabalhadora haitiana que limpava a casa e não morava no local, essa haitiana trabalhava das 08h às 17h, de segunda à sexta, sábado das 08h às 12h e não laborava domingo; que ambas tinham que comer na lavanderia; (...) "

9.1.2. FALTA DE ATENÇÃO E DE CUIDADOS MÉDICOS

[REDACTED] relata ainda que "(...) a depoente passou por uma dor grave no estômago e pediu para descansar, que a patroa não deixou, disse que deveria terminar o trabalho e xingou de estúpida e outras coisas em português, que não entendeu direito; (...) " que a depoente pediu dinheiro para comprar remédios, porém a patroa disse que não tinha "cash", que após algumas reclamações a patroa deu apenas R\$ 20,00 em dinheiro com uma cara muito brava, pois disse que o pronto socorro dá remédio de graça e comunicava tudo a [REDACTED] via facebook ou telefone; que a depoente teve que ir ao hospital, que [REDACTED] sempre falava para a mesma ser paciente; que o mesmo não fazia nada; que a depoente sempre chorava quando falava com o mesmo, porém [REDACTED] só a mandava ir ao hospital, que quando foi ao hospital a depoente estava vomitando com náuseas e tonturas, com febre e não se sentia bem, que a patroa não falava diretamente com a depoente pois estava com medo de pegar a infecção da depoente; (...) " e "(...) que a patroa de quinta-feira começou a passar mal, após 4 dias ainda não estava bem; a patroa disse que a mesma poderia ir ao hospital com outra trabalhadora filipina, já que não sabia ir ao hospital sozinha e a permitiu porque era final de semana; que a outra doméstica filipina não a auxiliou pois tinha que trabalhar; que a depoente pediu auxílio a Sra. [REDACTED] polonesa que conheceu perto do portão do prédio, quando andava com o cachorro (...) " "(...) que a polonesa levou a depoente no hospital das Clínicas apenas na segunda-feira, tentou ir no pronto socorro no domingo e não foi admitida no pronto socorro pois não era caso urgente; que na segunda, no hospital das Clínicas, tomou soro e remédios e voltou para a casa da patroa na segunda a noite, que a patroa deixou a mesma descansar terça e quarta, que voltou a trabalhar na quinta normalmente, que ainda não estava muito bem, que tinha que laborar no domingo, mas não estava bem, logo pediu para descansar, que a patroa deixou, mas depois descontou esse dia de trabalho do seu salário; (...) "

Por sua vez, a trabalhadora [REDACTED] de nacionalidade filipina, relata que a Defensoria Pública da União - DPU, que: "(...) no nono mês, ela pediu uma pausa para os patrões, pois ela estava sentindo muitas dores nas costas e marcou uma consulta médica

No dia do retorno, quando o taxi foi buscá-la para levá-la ao médico, durante o percurso sua empregadora ligou para o taxista e ordenou para ele retornar ao apartamento com assistida, porém o taxista se recusou dizendo que ela era cliente dele e que não retornaria com ela e a levou para o hospital. A assistida foi para casa de uma amiga e no dia seguinte voltou na casa dos patrões para informar que lá não trabalharia mais. Fez contato com agência e sofreu ameaças a qual ameaçou. Eles diziam que se ela não retornasse ao trabalho a sua amiga sofreria as consequências. (...)”

9.1.3. RETENÇÃO DE DOCUMENTOS E FALTA DE LIBERDADE DE IR E VIR

Em depoimento prestado no MPT, [REDACTED] relata situação em qual a GLOBAL TALENT estaria retendo carteiras de trabalho e outros documentos de uma filipina Sra. [REDACTED] também está com os mesmos problemas que a depoente, ou seja, também não está recebendo salário corretamente; que [REDACTED] pediu para deixar algumas coisas com a depoente na ocupação, mas no final não saiu do empregador porque o Sr. [REDACTED] está retendo alguns documentos seus, como a Carteira e Trabalho, denominada "blue book"; que há outras domésticas filipinas nas mesmas situações, que também querem depor, que as mesmas têm medo, pois o Sr. [REDACTED] está retendo a carteira "blue book" de todas elas, além de alguns outros documentos, como contrato; (...)”

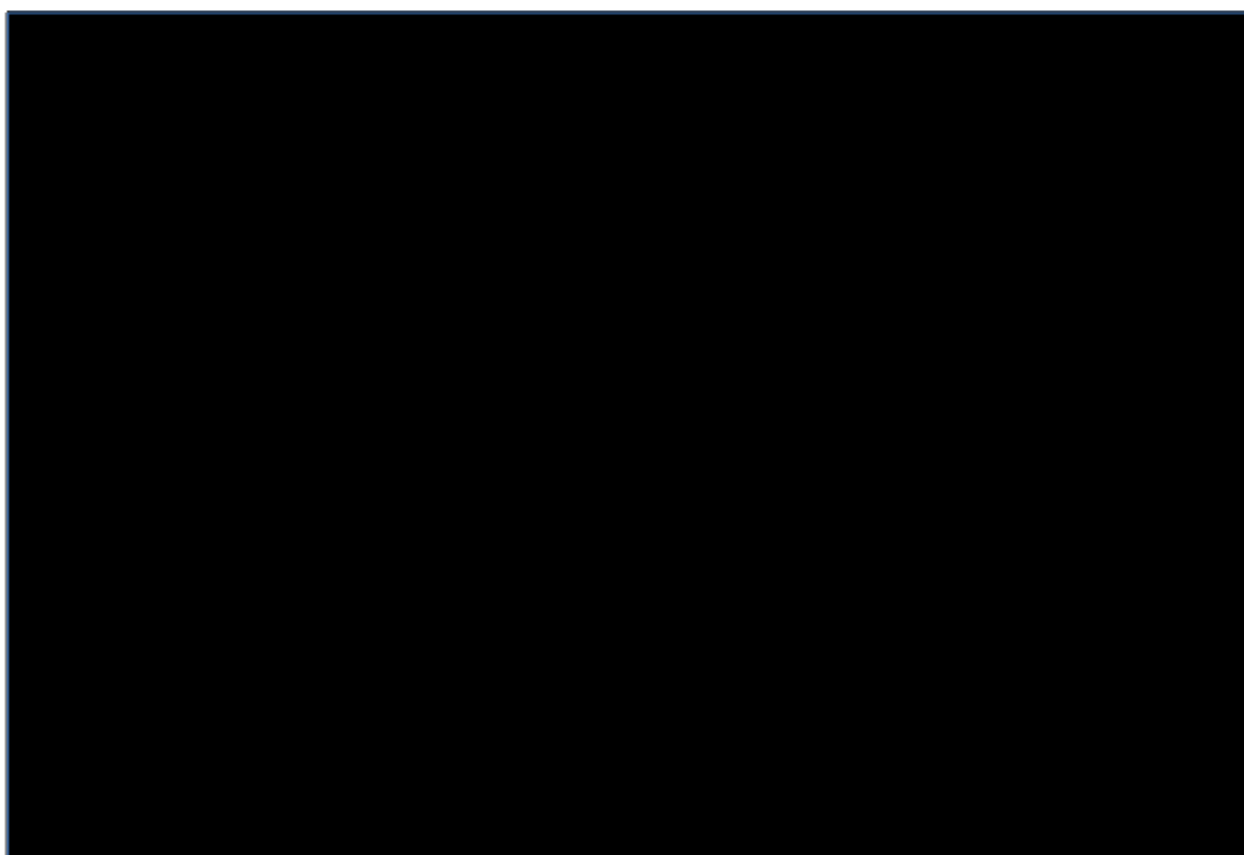
[REDACTED] em depoimento prestado à DPU, informou que: "(...) Como ela não podia sair de casa, ela não podia comprar suas próprias roupas, ela usava uniforme para trabalhar. Informa que comia as mesmas coisas que os patrões e às vezes tinha que comprar a sua própria comida. Ela tinha o próprio quarto, mas era constantemente monitorada. Desconfiava que tinha câmera no quarto, porque a patroa sabia tudo o que ela fazia lá dentro, inclusive de fazia refeições no quarto. Ela só pode sair a partir do 7º mês, mas apenas na área livre do prédio onde ele morava. Ela não podia conversar com outros moradores da casa e falava pouco com os empregadores (...)”

9.1.4. LONGAS JORNADAS DE TRABALHO, AUSÊNCIA DE PAGAMENTO DE HORAS EXTRAS E DE CONCESSÃO DE DESCANSO

Em depoimento prestado no MPT, a trabalhadora [REDACTED] relata as longas jornadas de trabalho e a ausência de descanso: "(...) que a depoente dormia num quarto de serviços com cama e armário; que trabalhou 28 dias corridos, sem descanso, que não aguentava mais e disse que não queria trabalhar mais (...)” e "(...) que a patroa disse que a depoente deveria ficar trancada no quarto, se não queria laborar, pois a haitiana queria trabalhar; que a depoente disse que não poderiam trancá-la no apartamento, por isso chamou a polícia e a embaixada das Filipinas (...)” "(...) ficou sabendo que o mesmo já havia acontecido com outras duas filipinas; que uma delas é a Sra. [REDACTED] que a depoente conheceu via facebook, que a Sra. [REDACTED] fugiu após 09 meses de trabalho na casa de [REDACTED] que a mesma fugiu apenas com a roupa do corpo, não pegou sua mala e roupas; que a depoente não consegue mais entrar em contato com a Sra. [REDACTED] que o Sr. [REDACTED] e Sra. [REDACTED] estão buscando a Sra. [REDACTED] pois a mesma pediu adiantamento e fugiu sem querer o dinheiro de volta; que a depoente não recebeu nada pelos 28 dias de trabalho pois foi informado que o Sr. [REDACTED] teve muitas despesas e teria que descontar o valor do voo até o Brasil e os \$ 300,00 dólares do processo do contrato; (...)”

Por sua vez, a trabalhadora [REDACTED], em depoimento prestado para a DPU, afirmou que: "(...) O contrato estabelecia que ela deveria trabalhar 8 horas por dia, 40 horas semanais, 2 dias/semana de descanso e com remuneração de R\$ 2.000,00 para realizar trabalhos domésticos. Ao contrário do combinado, ela informa que trabalhava de 6 da manhã até as 21h. O almoço que deveria ser de um hora, ela fazia em 5 min, assim como as outras refeições do dia. Aos finais de semana ela não podia sair da residência (...)"

Vários outros indicativos encontrados na Auditoria apontam que os serviços domésticos oferecidos aos clientes pela GLOBAL TALENT e SDI, através das profissionais estrangeiras intermediadas pelas agências, eram, na verdade, o de modalidade "full time", ou seja, aquele em que a trabalhadora doméstica, morando na residência do empregador, encontra-se a disposição deste todas as 24 horas do dia. Como por óbvio essa oferta não podia ser explícita, posto que proibida pelo ordenamento brasileiro, esta condição era oferecida de maneira velada, dissimulada e não declarada, e transparecia em alguns documentos encontrados pela Auditoria como por exemplo os FORMULÁRIOS DE EMPREGO preenchidos pelas candidatas e submetidos aos empregadores para seleção:



10. DA AUSÊNCIA DE AUTORIZAÇÃO PRÉVIA DAS AGÊNCIAS PARA REALIZAR AS ATIVIDADES DE RECRUTAMENTO, INTRODUÇÃO E ALOCAÇÃO

Compete à Inspeção do Trabalho a fiscalização das normas internacionais e dispositivos legais internos de aplicação da política de migração laboral, criados para organizar e regular os fluxos de chegada e de inserção dos trabalhadores estrangeiros. A migração descontrolada e não regulamentada pode levar ao declínio das condições de trabalho nos países de destino e colocar todos os trabalhadores – nacionais e estrangeiros – em situações de risco de exploração. A intervenção da Inspeção do Trabalho, tanto no que diz respeito à fiscalização das "atividades-meio" do processo de migração, quanto na introdução e alocação típicas das agências de emprego quanto na apuração das reais condições de trabalho, sob a responsabilidade dos empregadores, destina-se a garantir proteção ao trabalhador inserido na peculiar situação de migrante, porquanto sujeito a redobrada vulnerabilidade, já que repentinamente introduzido em ambiente cultural e social diverso do que nasceu. A tutela da dignidade humana dá razão de ser à citada atuação.

Já o tema do trabalho doméstico traz dificuldades adicionais do ponto de vista da atuação da Inspeção, tendo em conta as condições particulares em que o trabalho se realiza, predominantemente em ambiente residencial familiar, ao qual o livre acesso dos Auditores-Fiscais do Trabalho não se aplica. Mesmo com tal limitação, cabe à Inspeção do Trabalho garantir mecanismos adequados para a investigação das denúncias realizadas por trabalhadoras e trabalhadores domésticos, mormente por se tratar de atividade em que estes sofrem sistematicamente com o desrespeito aos direitos humanos e aos direitos fundamentais no trabalho, sendo vítimas frequentes de trabalho escravo, o trabalho infantil e a discriminação. Dessa feita, se a presente Auditoria conseguiu apurar, de maneira direta, presencial e documental, ocorrência de diversas irregularidades praticadas pelas agências de emprego ora autuadas, durante o processo de recrutamento, introdução e colocação desses trabalhadores, a constatação de irregularidades quanto às condições de trabalho, sob a responsabilidade dos empregadores e clientes dessas agências, deu-se principalmente através dos relatos dos migrantes, da fiscalização presencial e documental realizada no único "cliente" pessoa jurídica da agência, atuando no ramo de hotelaria, JOTEL SERVIÇOS DE CONSULTORIA LIMITADA, neste empregador em específico, restou claro que não eram garantidos aos trabalhadores migrante intermediados pelas agências as mesmas condições básicas e condições de trabalho de outros trabalhadores daquele contratante, sendo forçosa a aplicação de sanções ao empregador por infração a vários dispositivos legais constantes da Consolidação das Leis do Trabalho.

No que tange às irregularidades praticadas pelas agências de emprego na execução das "atividades-meio" necessárias à introdução desses trabalhadores migrantes em território nacional, esta Auditoria teve que lidar com um arcabouço jurídico de pouca ou quase nenhuma regulação, sendo várias as lacunas legais e obscuridades que, em nossa avaliação, tendem a criar um ambiente de "vale-tudo", propício à perpetração das piores práticas abusivas contra os migrantes recrutados no exterior para o trabalho doméstico. Praticamente, encontramos no ordenamento nacional, como única menção às agências de empregos domésticos a Lei nº 7.195/1984, que estabelece que agências especializadas na indicação de empregados domésticos são civilmente responsáveis pelos atos ilícitos cometidos por estes no desempenho de suas atividades (art. 1º da Lei nº 7.195/1984). No ato da contratação, a agência firmará compromisso com o empregador, obrigando

reparar qualquer dano que venha a ser praticado pelo empregado contratado, no período de 1 ano (art. 2º da Lei nº 7.195/1984). Por óbvio, essa Lei que menciona as agências de emprego sob a perspectiva de tutela do empregador, em nada nos aproveitou quanto a demanda por uma regulação que garantisse a proteção dos trabalhadores domésticos e migrantes em face de práticas abusivas adotadas por agências de emprego. Como norma positiva explícita nacional de regência de tais agências, teremos tão somente o Anexo da Convenção nº 97 (1949) da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - "Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949", aprovada pelo Decreto Legislativo n. 20, de 1965, do Congresso Nacional, ratificada em 18 de junho de 1966, promulgada pelo Decreto n. 58.819, de 14.7.66, com plena vigência nacional desde 18 de junho de 1966, e que versa sobre "Recrutamento, colocação e condições de trabalho de trabalhadores migrantes que não tenham sido contratados em virtude de acordos sobre migrações coletivas celebrados sob controle governamental", e que possui dispositivos que tratam do condicionamento da atuação dessas agências à autorização prévia da autoridade competente. A infringência específica a este item da Convenção nº 97 (1949) da OIT será tratada mais adiante.

Tal característica **A**PARENTEMENTE permissiva do ordenamento brasileiro contrasta com a tendência mundial de restrição e controle das atividades das agências de empregos e repressão aos abusos por elas praticadas, principalmente daquelas devotadas à intermediação para o trabalho doméstico dos migrantes. A análise de outras normas internacionais também emanados pela Organização Internacional do Trabalho permitiu a Inspeção o preenchimento de importantes lacunas da legislação nacional, no enfrentamento das questões específicas verificadas in casu. A Auditoria utilizou-se do direito comparado como fonte de produção das normas jurídicas, atendendo ao comando do art. 8º da Consolidação das Leis do Trabalho, que orienta o intérprete do Direito do Trabalho a, diante da ausência de tais normas, valer-se das demais fontes, que são integradoras, quer interpretativas, do Direito do Trabalho. Tal artigo dispõe que as autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do Trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público."

Na linha da regulação das agências de emprego, a Organização Internacional do Trabalho em sua centésima (100ª) conferência geral, dia 16.07.2011, aprovou sua Convenção nº 189 (ainda não ratificada pelo Brasil), que busca, em síntese, garantir aos trabalhadores domésticos a efetivação dos princípios e direitos fundamentais no trabalho definidos pela mesma OIT. A Convenção nº 189 possui dispositivos específicos, como em seu artigo 15, tratando da garantia de proteção aos trabalhadores domésticos em face de práticas abusivas adotadas por agências de emprego; estabelece que os Estados signatários deverão colocar em prática medidas que regulem tais agências, assegurando mecanismos eficazes para apuração de queixas e denúncias dos trabalhadores, prevenindo-os de abusos e estabelecendo direitos e obrigações de tais agências. Ainda, tal artigo que os honorários cobrados pelas agências de emprego não poderão ser

descontada remuneração dos trabalhadores ou seja, quem deve pagá-los, diretamente, é o empregador doméstico, sem qualquer desconto para o trabalhador. O art. 8º da C-189 trata da garantia de oferta escrita de emprego contendo as condições de trabalho, para os trabalhadores domésticos migrantes, que recebam a proposta num país para trabalhar noutro. O artigo ainda estipula que os países membros deverão prever de maneira clara as condições de retorno dos trabalhadores domésticos aos seus países de origem após o término do contrato de trabalho.

Ou, ainda, a CONVENÇÃO nº 181 - "Convenção sobre as agências de emprego privadas, 1997" (igualmente ainda não ratificada pelo Brasil), que tem como objeto declarado (art. 2º, item 3) "permitir o funcionamento das agências privadas de emprego, assim como proteger os trabalhadores que recorram aos seus serviços, no quadro das suas disposições". Entre as medidas protetivas estabelecidas pela referida Convenção está a PROIBIÇÃO às agências de emprego privadas de impor aos trabalhadores, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, o pagamento de honorários ou outros encargos (art. Artigo 7º - 1).

E para retroagir ainda mais no tempo, a CONVENÇÃO nº 96 da OIT - "Convenção sobre o Escritório Remunerados de Emprego (revista), de 1949", que busca regulamentar no âmbito dos Estados-Membros os escritórios de colocação com fins lucrativos, ou seja, "toda pessoa, sociedade, instituição, agência ou outra organização que serve de intermediária para pronunciar emprego a um trabalhador para um empregador, com finalidade de tirar de um ou de outro proveito material direto ou indireto" (art. 1º - 1-a da Convenção 96). O Brasil, indicou, em seu instrumento de ratificação, que aceitaria as disposições da Parte II da Convenção, que preveem a supressão progressiva dos escritórios remunerados de emprego com fins lucrativos. Por força dessa Convenção o Brasil suprimiria os escritórios remunerados de empregos com fins lucrativos num espaço de tempo determinado sendo que durante o prazo que precede sua supressão os escritórios remunerados de empregados com fins lucrativos ficariam sob o controle da autoridade competente; não poderiam, ainda, cobrar senão taxas e despesas cuja tabela tenha sido ou submetida a essa autoridade e aprovada por ela, ou determinada pela dita autoridade, sendo que este controle destinava-se especialmente a eliminar todos os abusos concernentes ao funcionamento dos escritórios de colocação com fins lucrativos. Denunciada pelo Brasil, a Convenção nº 96 da OIT deixou de vigorar em 14/1/1973.

Já no que diz respeito às condições peculiares dos trabalhadores migrantes, a autorização prévia para funcionamento das agências de emprego de intermediação internacional, trazemos luz à já citada Convenção nº 97 (1949) da OIT - "Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revista), 1949". Mencionada Convenção traz medidas que se destinam a garantir proteção ao trabalhador inserido na peculiar situação de migrante porquanto sujeito a redobrada vulnerabilidade, já que repentinamente introduzido num ambiente cultural e social diverso do que nasceu. A tutela da dignidade humana, pois, uma vez mais dá razão de ser à citada normatização. Essa Convenção proporciona um enquadramento jurídico, princípios e orientações para a formulação e implementação de

políticas de migração que garantam que os migrantes tenham os mesmos direitos básicos que outros trabalhadores do país de destino. Além disso, estabelecem várias outras obrigações complementares aos Estados-Membros, das quais destacaremos as que trazem os subsídios mais relevantes à presente Auditoria : a) tomar todas as medidas contra a propaganda sobre a emigração e imigração que possa induzir um erro; limitações aos serviços de recrutamento, introdução e colocação de trabalhadores migrantes realizadas por agências particulares e condicionamento desses serviços prestados por particulares à autorização prévia do Estado-Membro; e c) a obrigatoriedade do exercício de fiscalização pelo Estado-Membro sobre as atividades dos organismos munidos de autorização prévia para realizar atividades de recrutamento, introdução e colocação de trabalhadores migrantes.

A leitura desses documentos internacionais acima citados trouxe elementos para a Auditoria para analisar a existência das atividades desempenhadas pela agência de emprego privadas sob a ótica de sua inafastável FUNÇÃO SOCIAL. Conforme se vê através das diplomas internacionais citados, são patentes a preocupação da Comunidade Internacional com os abusos que podem ser perpetrados por essas instituições. Ao mesmo tempo, o reconhecimento por esta mesma Comunidade quanto ao importante papel que elas podem desempenhar no bom funcionamento do mercado de trabalho e no fluxo de mão de obra interna e entre Países-Membros. Apesar da quase ausência de normativas aplicáveis à espécie em especial no caso em tela, de intermediação internacional de mão de obra, a verificação do atendimento da função social desses serviços privados é de central importância. E também para a fixação de critérios de definição do cumprimento ou não da função social dessas agências, a leitura das citadas Convenções da OIT traz à luz valiosos indicadores objetivos, que puderam definir os focos da investigação empreendida pela Inspeção do Trabalho: a) verificação de descumprimento das cobranças das taxas de intermediação do trabalhador; b) identificação de abusos e práticas fraudulentas em operações de intermediação por agências de emprego privadas; c) análise de mecanismos de garantia de proteção adequada aos trabalhadores empregados por intermédio de agências de emprego privadas, d) existência de condições claras de retorno dos trabalhadores domésticos aos seus países de origem após o término do contrato de trabalho, e) atendimento aos princípios da prevalência dos sistemas públicos gratuitos de emprego sobre os agências privadas de intermediação onerosas, dentre outros.

O presente Relatório traz fartos elementos a demonstrar o não atendimento da função social que deve preceder a autorização para realização das atividades de recrutamento, introdução e colocação de trabalhadores migrantes e reger o funcionamento das agências de emprego. Restou claro que: 1) a agência cometeu várias irregularidades, como as apontadas acima, que configuram engano, fraude, cobrança indevida de taxas, omissões e declarações falsas ao sistema migratório brasileiro, e 2) a agência Global Talent realiza atividades não autorizadas pelo Governo Brasileiro, apresentando-se à agência oficial de imigração (CGI) como mero "despachante" ou "procurador" dos empregadores; omite, inclusive da Receita Federal e da Junta Comercial do Estado de São Paulo, seu verdadeiro objeto social : agência de empregos ou intermediação de mão de obra; informa à JUCESP, conforme sua última alteração social registrada em 31/05/2017, QUE SEUS OBJETOS SOCIAIS SÃO (CLÁUSULA 2A) :

*PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS EM SUPORTE ADMINISTRATIVO REGULARIZAÇÃO DA DOCUMENTAÇÃO PARA CONTRATAÇÃO DE PROFISSIONAIS;

* LEVANTAMENTO DE DOCUMENTAÇÃO, CERTIDÕES JUNTO A REPARTIÇÕES PÚBLICAS, AUTARQUIAS MUNICIPAIS, ESTADUAIS E FEDERAIS;

* DIGITAÇÃO DE CONTRATOS, DISTRATOS ADENDOS DE CONTRATOS

* EMISSÃO, RECEBIMENTO E CONTROLE DE CORRESPONDÊNCIAS, NOTIFICAÇÕES, A VISOS, MALOTES, E-MAIL;

* ATENDIMENTO E RECEPÇÃO DE CLIENTES, PREPARAÇÃO DE DOCUMENTOS PARA REGISTRO EM ÓRGÃOS PÚBLICOS MUNICIPAIS, ESTADUAIS E FEDERAIS .

Mas em verdade, realiza, diretamente ou através das agências "parceiras" sediadas no exterior, todas as atividades de intermediação e mão de obra de trabalhadores migrantes previstas no Anexo I da Convenção 97 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - 'Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revisão 1949', quais sejam, RECRUTAMENTO, INTRODUÇÃO E COLOCAÇÃO DE TRABALHADORES MIGRANTES, sendo que para realizar essas atividades não dispõe de autorização concedida pela autoridade competente, infringindo o art. Art. 3, item 3 b) do Anexo I da Convenção 97.

CONCLUSÕES:

1. A Auditoria da Superintendência Regional do Trabalho concluiu que existem fatos e elementos para se afirmar que ao menos três trabalhadoras domésticas de nacionalidade filipina intermediadas pelas agências sob fiscalização trabalharam submetidas a condições de trabalho que podem ser descritas como análoga à de escravos em vista da configuração de servidão por dívida, trabalho forçado mediante engano, ameaça e coação e jornada de trabalho exaustiva. Esses elementos caracterizadores do trabalho em condição análoga ao de escravos foram identificados por meios indiretos pela Inspeção do Trabalho, face a algumas peculiaridades do caso, como o fato de que estas trabalhadoras já tinham abandonado o trabalho e de este ser realizado no âmbito de residências, o que não permitiu a constatação administrativa de trabalho em condição análoga à de escravo realizada in loco por Auditor-Fiscal do Trabalho. Pelo mesmo motivo, deixaram de ser aplicadas as medidas preconizadas nos artigos 13 e 14 da Instrução Normativa SIT/MTE nº 91, DE 05 DE OUTUBRO 2011 que dispõe sobre a fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo e dá outras providências (emissão das guias de Requerimento Seguro-Desemprego Trabalhador Resgatado e determinação da imediata paralisação das atividades dos empregados encontrados em condição análoga à de escravo, regularização dos contratos de trabalho, pagamento dos créditos trabalhistas por meio dos competentes Termos de Rescisões de Contrato de Trabalho, recolhimento do FGTS e da Contribuição Social, cumprimento das obrigações acessórias ao contrato

trabalho, bem como providências para o retorno dos trabalhadores aos locais de origem. A lavratura do auto de infração por submissão de trabalhador a condições análogas à escravidão. Por outro lado, as trabalhadoras foram encaminhadas para atendimento jurídico pela Defensoria Pública da União, a fim de que as situações de trabalho análogas à escravidão sejam aqui relatadas sejam levadas à apreciação do Poder Judiciário, nos termos do Protocolo Interinstitucional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas e combate ao Trabalho Escravo no Estado de São Paulo, ratificado em janeiro de 2017 por Ministério do Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Justiça do Trabalho, Defensoria Pública da União e Advocacia Geral da União.

2. A Auditoria da Superintendência Regional do Trabalho concluiu que existem fortes elementos para se afirmar que ao menos três trabalhadoras domésticas de nacionalidade filipina intermediadas pelas agências sob fiscalização foram submetidas ao tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, conforme definido no Protocolo Adicional à Convenção das Nações Unidas contra o Crime Organizado Transnacional Relativo à Prevenção, Repressão e Punição do Tráfico de Pessoas, em especial Mulheres e Crianças, promulgado por meio do Decreto nº 5.017, de 12 de Março de 2004, em vista da constatação de recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou outras formas de coação, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade, para fins de exploração do trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura ou a servidão.

3. A condições de trabalho observadas de maneira indireta nos empregadores domésticos, e através de fiscalização in loco no único empregador não doméstico que se utilizou dos serviços das duas agências, JOTEL SERVICOS DE CONSULTORIA LIMITADA, contrastam com as condições oferecidas aos trabalhadores de nacionalidade filipina de origem, e ofendem diversas cláusulas dos contratos de trabalho - cláusulas obrigatórias firmadas com os trabalhadores e apresentadas ao Governo Brasileiro para concessão da autorização de trabalho e visto provisório de trabalho. As trabalhadoras narraram jornadas de trabalho infinitas vezes superiores às 8 horas previstas na lei, falta de pagamento de salário e maus tratos nos locais de trabalho, além da exigência de pagamento de "taxas de recrutamento" não previstas no ordenamento brasileiro, dívidas contraídas no país de origem, completa ausência de garantias em relação à repatriação no caso de distrato do contrato de trabalho, por parte da agência intermediadora, contrariamente ao que dispõe a legislação nacional, situações de maus tratos diversos, como ameaças, privação de comida, falta de liberdade de ir e vir, retenção de documentos, falta de cuidados médicos e descumprimento generalizado das obrigações trabalhistas previstas no ordenamento nacional.

4. A equipe de Auditores Fiscais do Trabalho concluiu que a utilização do expediente de conversão de visto provisório em visto Permanente, em vez da Prorrogação do Temporário, vulnera ainda mais os trabalhadores no seu direito de retornar ao país de origem e burla a obrigatoriedade de repatriação do empregador.

5. A Auditoria identificou situações em que ficou evidenciada a prática de fraude da GLOBAL TALENT e a SDI ao sistema público de controle de migração, no que tateia o contraste entre as ocupações, qualificações e experiência exigidas dos trabalhadores estrangeiros autorizados a ingressar no país e as atividades que eles, já em território nacional, efetivamente ~~teriam~~ ~~desempenham~~ ~~cumprimentam~~ ~~exigências~~ dos empregadores. Os trabalhadores eram autorizados pela Coordenação Geral de Imigração do MTb a ingressar no país para trabalhar nas funções de alta especialização, no entanto exerciam atividades incompatíveis com as funções autorizadas.

6. A GLOBAL TALENT e a SDI burlam o sistema público de controle de migração e o sistema nacional de emprego, ao simular de recrutamento de trabalhadores em território nacional, sendo que o único resultado pretendido pela GT nesse processo é o de gerar documentos comprobatórios da NÃO SUBSTITUIÇÃO DE MÃO DE OBRA, em vista de INEXISTÊNCIA DE CANDIDATOS, documentos estes que serão apresentados à Coordenação Geral de Imigração do Ministério do Trabalho para habilitá-la a requerer a chamada internacional em nome de seus clientes. Esse expediente fraudulento confirma que a intermediação realizada pela GT tem por objetivo não declarado a introdução onerosa e irregular no Brasil de trabalhadores domésticos, em condições particulares de vulnerabilidade, permitem que sejam submetidos a condições de trabalho inferiores às oferecidas aos trabalhadores nacionais e com salários rebaixados frente ao mercado de trabalho nacional.

7. A GLOBAL TALENT e a SDI realizam, diretamente ou através das agências "parceiras" sediadas no exterior, todas as atividades de intermediação onerosa de mão de obra de trabalhadores migrantes previstas no Anexo I da Convenção 97 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) - 'Convenção sobre Trabalhadores Migrantes (Revisão 1949', quais sejam, RECRUTAMENTO, INTRODUÇÃO E COLOCAÇÃO DE TRABALHADORES MIGRANTES, sendo que para realizar essas atividades não dispõe de autorização concedida pela autoridade competente, infringindo o art. 3, item 3 b) do Anexo I da Convenção 97.

8. Face à verificação de descumprimento generalizado das obrigações trabalhistas previstas no ordenamento nacional, nos empregadores e agências fiscalizadas, faz-se necessário estender esta Fiscalização a todos os empregadores que porventura tenham utilizado dos serviços de intermediação das agências GLOBAL TALENT e SDI, a fim de que comprovem o cumprimento integral dos dispositivos da Lei Complementar nº 150/01/06/2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico.

9. Face à verificação de descumprimento generalizado das normas que autorizam a intermediação de mão de obra internacional, faz-se necessário que Fiscalização da Superintendência do Trabalho em São Paulo aponte sugestões de melhoria nas normas e procedimentos que regem esse tipo de tomada de mão de obra, por meio de recomendação para os órgãos internos do Ministério do Trabalho responsáveis pelos trâmites de concessão de autorização para o trabalho de imigrantes.

Era o que cumpria informar.

À consideração superior.

São Paulo, 27 de julho de 2017.

[REDACTED]
Auditora-Fiscal do Trabalho - CIF [REDACTED]

[REDACTED]
Auditor-Fiscal do Trabalho - CIF [REDACTED]

[REDACTED]
Auditor-Fiscal do Trabalho - CIF [REDACTED]

ORIGINAL ASSINADO:

Era o que cumpria informar.

À consideração superior.

São Paulo, 27 de julho de 2017.

[REDACTED]
Auditora-Fiscal do Trabalho - CIF [REDACTED]

[REDACTED]
Auditor-Fiscal do Trabalho - CIF [REDACTED]