

RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO ERRADICAÇÃO DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

ÍNDICE

I. EQUIPE.....	pag.2
II. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR.....	pag.2
III. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO.....	pag.2
IV. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS.....	pag.4
V. INTRODUÇÃO :	pag. 4
VI. DA VULNERABILIDADE PRÉVIA DA VÍTIMA.....	pag. 15
VII. DO RECRUTAMENTO. DO ENGANO EM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO.....	pag. 18
VIII. DO ASSÉDIO MORAL E PSICOLÓGICO.....	pag. 25
IX. DA RESTRIÇÃO DE LIBERDADE. DA VIGILÂNCIA OSTENSIVA.....	pag. 51
X. DA RETENÇÃO DE DOCUMENTOS.....	pag. 54
XI. DA OCORRÊNCIA DE AGRESSÃO FÍSICA. DO PEDIDO DE AJUDA. DA FUGA	pag. 68
XII. DO CONTEXTO PANDÊMICO COMO AGRAVANTE DA VULNERABILIDADE DA VÍTIMA.....	pag. 78
XIII.DO AMPLO E REITERADO DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA.....	pag. 82
XIV. DAS CONTRADIÇÕES DA EMPREGADORA E DA CONSTATAÇÃO DE PROVÁVEL ENVOLVIMENTO DO CONSULADO DOS EMIRADOS ÁRABES UNIDOS NO CASO.....	pag. 90
XV. DA NEGATIVA DA EMPREGADORA EM PRESTAR ESCLARECIMENTOS PESSOALMENTE AOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO.....	pag. 106



XVI. DA INAPLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA IMUNIDADE CONSULAR..	pag. 107
XVII. CONCLUSÃO.....	pag. 109
RELAÇÃO DE ANEXOS.....	pag. 112

I. EQUIPE

Ministério da Economia - Equipe de Auditores-Fiscais do Trabalho da SRT/SP – Programa Estadual de Erradicação do Trabalho Escravo:

Auditora-Fiscal do Trabalho [REDACTED] – CIF [REDACTED] 6 - Coordenadora

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

Auditor-Fiscal do Trabalho [REDACTED] – CIF [REDACTED] 2

Defensoria Pública da União

Defensora Pública Federal [REDACTED]

Defensor Público Federal [REDACTED]

II. IDENTIFICAÇÃO DO EMPREGADOR DOMÉSTICO:

[REDACTED], cidadã dos Emirados Árabes Unidos, solteira, adida administrativa do Consulado Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, titular da Carteira de Registro Diplomático sob o nº [REDACTED], inscrita no Cadastro de Pessoas Físicas sob o nº [REDACTED], domiciliada na [REDACTED], [REDACTED].

Representada no curso da ação fiscal por suas advogadas [REDACTED], inscrita na OAB/SP [REDACTED] e [REDACTED] inscrita na OAB/SP nº [REDACTED] ambas com escritório comercial localizado na Avenida Marquês de São Vicente, nº 1619, 25º andar, Sala 2511, Barra Funda, São Paulo/SP, CEP 01139-003, telefone [REDACTED].

III. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

EMPREGADOS ALCANÇADOS <i>Homens: Mulheres: 1 Menores:</i>	1
EMPREGADOS REGISTRADOS SOB AÇÃO FISCAL <i>Homens: Mulheres: 1 Menores:</i>	1
TOTAL DE TRABALHADORES RESGATADOS	1
NÚMERO DE MULHERES RESGATADAS	1
NÚMERO DE MENORES RESGATADOS	
NÚMERO DE TRABALHADORES ESTRANGEIROS RESGATADOS	1
VALOR LÍQUIDO RECEBIDO NA RESCISÃO	R\$ 30.633,47
VALOR RECEBIDO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO ADICIONAL (Acordo Extrajudicial DPU)	R\$ 7.000,00
FGTS RECOLHIDO EM AÇÃO FISCAL	R\$ 3.533,16
CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIARIAS RECOLHIDAS EM AÇÃO FISCAL	R\$ 7.703,22
NÚMERO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS	7
TERMOS DE INTERDIÇÃO LAVRADOS	
TERMOS DE APREENSÃO LAVRADOS	
GUIAS SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS	1
NÚMERO DE CTPS EMITIDAS	1

IV. RELAÇÃO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS:



Ministério da Economia
Secretaria Especial de Previdência e Trabalho
Secretaria de Trabalho
Subsecretaria de Inspeção do Trabalho

Relação de Autos de Infração Lavrados

Número	DataLav.	Ementa	Descrição da ementa (Capitulação)
Empregador: CPF 242.846.908-84 [REDACTED]			
1	219624127	28/07/2020 0019470	Manter empregado doméstico trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção do trabalho, quer seja submetido a regime de trabalho forçado, quer seja reduzido à condição análoga à de escravo. (Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 2º da Lei 7.998, de 11 de janeiro de 1990 c/c art. 19 da Lei Complementar 150/2015.)
2	219624259	28/07/2020 0019550	Admitir ou manter empregado doméstico sem o respectivo registro eletrônico no Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). (Arts. 19 e 32 da Lei Complementar 150, de 2015, c/c Portaria Interministerial 822, de 30 de Setembro de 2015, c/c art. 41 caput da CLT.)
3	219624267	28/07/2020 0019046	Deixar de efetuar, até o dia 7 (sete) do mês subsequente ao vencido, o pagamento integral do salário mensal devido ao empregado doméstico. (Art. 35, caput, da Lei Complementar 150, de 2015.)
4	219624275	28/07/2020 0019011	Limitar, por qualquer forma, a liberdade do empregado doméstico de dispor de seu salário. (Art. 462, § 4º, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)
5	219624330	28/07/2020 0018635	Deixar de consignar em registro mecânico, manual ou sistema eletrônico, os horários de entrada, saída e período de repouso efetivamente praticados pelo empregado doméstico. (Art. 12 da Lei Complementar 150, de 2015.)
6	219624356	28/07/2020 0018988	Manter empregado doméstico trabalhando sob condições contrárias às disposições de proteção ao trabalho. (Art. 444 da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)
7	219624381	28/07/2020 0019100	Alterar as condições ou cláusulas do contrato individual de trabalho, ocasionando prejuízos ao empregado doméstico. (Art. 468, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)

V. INTRODUÇÃO :

Esta equipe do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo da Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo foi comunicada, no dia 17/04, à noite, por meio de denúncia proveniente do Cônsul Honorário das Filipinas em São Paulo, de que a trabalhadora [REDACTED], 24 anos, de nacionalidade filipina, CPF [REDACTED], estaria sendo submetida a abusos que poderiam configurar, ao menos em tese, os crimes de tráfico de pessoas e redução de trabalhador à condição análoga à de escravo, no âmbito residencial e doméstico de sua empregadora [REDACTED]. [REDACTED] também imigrante, CPF [REDACTED], localizada no endereço [REDACTED]. Segundo a

trabalhadora, sua empregadora é proveniente da cidade de Abu Dhabi e é funcionária do Consulado dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo.

Diante da gravidade da denúncia, iniciamos, imediatamente, contato com a trabalhadora, pela via do aplicativo whatsapp, a fim de apurar a veracidade da denúncia e se havia indícios suficientes que justificassem o início de operação de resgate de trabalhador submetido a condições análogas às de escravo, nos termos do art. 2ª-C, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990. Da mesma forma, iniciamos contato com a D. Defensoria Pública da União no Estado de São Paulo, com a finalidade de discutirmos as estratégias mais efetivas para iniciarmos os procedimentos de resgate, os quais também poderiam ensejar a necessidade prévia de autorização judicial, em vista de se tratar de trabalho realizado no âmbito domiciliar da pessoa denunciada.

Porém, no dia 22/04 pela manhã, recebemos a notícia de que a trabalhadora evadiu-se da casa. Assim, diante da gravidade do caso e da celeridade que o mesmo requeria, providenciamos a imediata notificação da empregadora a fim de que fossem iniciados os procedimentos de auditoria possíveis de serem realizados, tendo em vista que a trabalhadora não mais se encontrava no local de trabalho. Nesse mesmo dia, por volta das 18:45h, dirigimo-nos ao endereço residencial da empregadora denunciada para notificá-la sobre o início da fiscalização, determinando-lhe uma série de providências que deveriam ser tomadas e documentos a serem apresentados no dia seguinte, 23/04, às 14:30h, na Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo. Ressalta-se a notificação emitida para devolução imediata do passaporte de [REDACTED]. A trabalhadora informa que nunca esteve em posse de seu documento, desde o dia em que desembarcou em São Paulo com [REDACTED] (depoimento em anexo).

Fomos atendidos prontamente pelo porteiro e pelo zelador do condomínio, o último de nome [REDACTED] CPF [REDACTED] que informou que a moradora [REDACTED] havia saído com malas havia cerca de 40 (quarenta) minutos. Foi

constatado que há câmeras que registram a saída e a entrada de pessoas e veículos no prédio, cujas imagens ficam disponíveis por aproximadamente 9 (nove) dias desde a gravação das imagens, conforme informações do zelador. Vale observar que, segundo a trabalhadora, também havia câmeras de circuito interno no apartamento onde vivia com [REDACTED] as quais ficavam direcionadas para a porta, a fim de que a empregadora tivesse vigilância quanto à eventual fuga de [REDACTED]. Entretanto, as referidas filmagens não foram apresentadas para a fiscalização trabalhista, em vista de conterem imagens sujeitas à reserva de intimidade privada dos condôminos e por não constituírem, estritamente, documentos sujeitos à inspeção do trabalho, nos termos do ordenamento em vigor. Foram entregues ao zelador do condomínio, pelos Auditores Fiscais do Trabalho, a notificação para devolução de documentos pessoais da trabalhadora e notificação para apresentação de documentos, que deveriam ser atendidas pela empregadora no dia seguinte, mediante comparecimento na sede da SRT/SP.

No dia 23/04, no horário determinado pela fiscalização trabalhista, compareceram à SRT/SP duas advogadas, [REDACTED] e [REDACTED] atuando em nome do Consulado dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, que justificaram a ausência da empregadora por meio do comprovante de compra do ticket de passagem aérea no qual constava que [REDACTED] teria viajado na madrugada (1h25) do 23/04, para Dubai, nos Emirados Árabes Unidos. Não exibiram os documentos solicitados na notificação emitida, mas se colocaram à disposição para o atendimento, solicitando prazo para contatar a empregadora em Dubai, regularizar a representação desta perante a fiscalização e coletar os documentos solicitados.

Em tomada de depoimentos, no mesmo dia 23/04, esta equipe constatou que [REDACTED] encontrava-se em perigo, pois, dentre outros motivos, vinha recebendo ligações de pessoas ligadas à empregadora e ao Consulado dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, conforme consta nos áudios e vídeos encaminhados em anexo. No vídeo, [REDACTED] filma uma ligação recebida de um dos motoristas do órgão



consular, [REDACTED] (CPF [REDACTED] na qual o mesmo insiste para ela dizer o endereço onde está. Em áudio, há uma conversa entre os dois motoristas, [REDACTED] e [REDACTED] (CPF [REDACTED] este demitido no dia 16/03/2020, no qual o primeiro menciona que teria sido inquirido por duas pessoas do consulado sobre supostas ajudas na fuga da trabalhadora [REDACTED]. No mesmo áudio, os motoristas fazem menção a uma pessoa de nome [REDACTED] que teria conhecimento dos supostos abusos sofridos por [REDACTED] no domicílio de [REDACTED] supostamente o próprio Cônsul-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo. Registre-se, por oportuno, termos confirmado já naquele momento que ambos os motoristas eram empregados com registros no Consulado dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, conforme consta no CAGED.

No dia 24 de abril, a SRT/SP obteve informações de que este caso já havia sido denunciado, em 14/04/2020, à Polícia Federal por meio de e-mail enviado pela professora de Relações Internacionais do IBMEC/SP, [REDACTED], à delinst.srsp@dpf.gov.br. Também recebemos mais notícias, que corroboraram as anteriores, no sentido de que alguns funcionários do Consulado dos Emirados Árabes, ligados a [REDACTED] estariam sendo fortemente inquiridos por [REDACTED] [REDACTED] Cônsul-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, sobre a fuga da trabalhadora [REDACTED] inclusive por meio de constrangimentos ilegais como apreensão de celulares para verificação de supostas mensagens trocadas com a doméstica. Portanto, reforçou-se o caráter emergencial da situação que se apresentou.

De posse desses elementos preliminares, que agravaram a suspeita de ocorrência de tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho análogo ao de escravo, a Superintendência Regional do Trabalho realizou o encaminhamento de todas as informações colhidas à Defensoria Pública da União e ao Ministério Público Federal, por meio de ofícios, no mesmo dia 24 de abril. O encaminhamento feito pela SRT/SP, à DPU e ao MPF, destacou a possível perecibilidade de algumas das provas acima

mencionadas, notadamente o registro das filmagens tanto do apartamento em que se encontrava a potencial vítima, quanto aquelas realizadas pelos aparelhos de segurança do condomínio, das saídas tanto da vítima quanto da suposta autora dos delitos representados, bem como sobre o risco iminente a que estava submetida a vítima, conforme avaliação dos Auditores Fiscais do Trabalho.

A fim de melhor definir a estratégia de autuação conjunta com o MPF, a Defensoria Pública da União expediu o Ofício nº 3593880/2020 - DPU SP/2DRDH SP à Procuradoria da República, com solicitação de informações a respeito das providências que até o momento haviam sido adotadas por aquele órgão.

Em resposta, O Ministério Público Federal encaminhou o Ofício 4439/2020 PR-SP-00045954, por meio do qual informou que "em consulta à Divisão Criminal Judicial e Divisão Criminal Extrajudicial desta Procuradoria da República, responsáveis pelo registro e distribuição de autos judiciais e extrajudiciais da área criminal, não consta, em pesquisas realizadas pelos sistemas, a autuação e distribuição de feitos referentes aos fatos narrados por Vossa Excelências".

No dia 30 de abril, esta equipe realizou audiência na Superintendência Regional do Trabalho, com participação dos Auditores Fiscais do Trabalho, do Defensor Público Federal [REDACTED] e das mesmas advogadas que haviam se apresentado em 23/04, [REDACTED] inscrita na OAB/SP nº [REDACTED], e [REDACTED] inscrita na OAB/SP nº [REDACTED] desta feita munidas da competente procuração para representar a empregadora. Na oportunidade, as patronas reiteraram a impossibilidade de comparecimento da Sra. [REDACTED] em virtude de sua viagem para Dubai, no dia 23 de abril. Os Auditores insistiram na necessidade de tomada de depoimento da empregadora, ainda que de modo virtual, solicitando que as advogadas indicassem dia e horário em que a oitiva poderia ser realizada. As representantes entregaram às autoridades trabalhistas o passaporte da vítima e sua Carteira de Registro Diplomático

emitido pelo MRE, alegando genericamente que ambos estavam em processo de “revalidação”, mas não demonstraram de maneira inequívoca o itinerário de ambos documentos antes de serem restituídos à trabalhadora (vide capítulo **DA RETENÇÃO DE DOCUMENTOS**).

Em 23/04/2020 a SRT/SPacionou a rede de abrigamento do município de São Paulo, em cumprimento ao Fluxo Municipal de Atendimento a Vítimas de Trabalho Escravo e Tráfico de Pessoas, a fim de que a trabalhadora pudesse permanecer em segurança enquanto as autoridades brasileiras providenciam os procedimentos determinados no ordenamento jurídico para a casos como o presente. Abaixo, o passo a passo da ação fiscal, com as providências seguintes tomadas pelos Auditores-Fiscais do Trabalho:

CRONOLOGIA DA AÇÃO FISCAL:DIA	HORA	EVENTO	LOCAL
17/04	18h30	Recebimento da denúncia por parte do Cônsul Honorários das Filipinas em São Paulo de situação de de maus-tratos à trabalhadora de nacionalidade filipina que estaria trabalhando no âmbito doméstico da residência de sua empregadora de nacionalidade emiradense	Sistema Eletrônico de Informações - SEI
20/04	18h00	Início de diálogo pelo whatsapp com a trabalhadora, com vistas a formar convicção de eventual situação de tráfico transnacional de pessoa e submissão a condições análogas às de escravo, a fim de possibilitar o início de procedimento de resgate, nos termos do art. 2º-C, da Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990.	À distância, diretamente pelos auditores-fiscais do trabalho responsáveis pela operação de resgate



22/04	8h58	Equipe de Fiscalização é informada pelo Cônsul da Filipinas em São Paulo da fuga da trabalhadora da casa da empregadora, por volta da meia-noite do dia anterior	Whatsapp
22/04	19h00	Notificação de início de fiscalização no endereço residencial da empregadora. Entregue notificações para exibição de documentos e devolução de documentos pessoais da trabalhadora.	No Condomínio [REDACTED] [REDACTED]
23/04	15h20	Depoimento da trabalhadora, orientação quanto à preservação de seus direitos fundamentais, situação migratória e documental e abrigo, durante os procedimentos de resgate e recomposição salarial. Comparecimento das duas advogadas, representando o Consulado dos EAU, justificando a ausência da empregadora em virtude de viagem, e deixando de exibir os documentos solicitados. Colocaram-se à disposição para atender à notificação emitida, solicitando prazo para contatar a empregadora em Dubai, regularizar a representação desta perante a fiscalização (procurações) e coletar os documentos solicitados.	Na Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo, Avenida Prestes Maia, 733, 3º andar, sala 306, Centro, São Paulo.
23/04	14h00	Emissão da guia do seguro-desemprego da trabalhadora resgatada	Na Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo, Avenida Prestes Maia, 733, 3º andar, sala 306, Centro, São Paulo.
23/04	15h20	Depoimento de Jona, na condição de testemunha	Na Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo, Avenida

			Prestes Maia, 733, 3º andar, sala 306, Centro, São Paulo.
23/04	22h13	Informação à Prefeitura Municipal de São Paulo solicitando abrigo apropriado ao caso	
24/04	20h02	Ofício ao MPF e a DPU solicitando urgência nos procedimentos de praxe sob sua competência	
23/04 e dias seguintes		Aconselhamento à trabalhadora quanto ao abrigo mais adequado e seguro. Em todas as ocasiões a trabalhadora preferiu se manter na casa de uma conhecida que a acolheu, ao invés do abrigo.	Presencialmente, na Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo, Avenida Prestes Maia, 733, 3º andar, sala 306, Centro, São Paulo, e outras vezes também por whatsapp.
23/04 e dias seguintes		Trabalhadora declara desejo de retornar a seu país	Whatsapp
23/04	14h00	Emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social da trabalhadora	Na Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo, Avenida Prestes Maia, 733, 3º andar, sala 306, Centro, São Paulo.
28/04	10h30	Reunião (videoconferência) com Defensor Público Federal sobre a atuação da DPU no caso, assim como as melhores estratégias para garantir a preservação dos direitos fundamentais da trabalhadora, assim como de seu regresso em segurança para a origem	
29/04	17h00	Reunião (videoconferência) com ex-funcionário do Consulado, na condição de testemunha	
30/04	14h00	Reunião presencial na SRT com	



		advogadas do Consulado-Geral dos Emirados Árabes Unidos, com participação da DPU – entrega do passaporte da trabalhadora aos Auditores Fiscais do Trabalho (ata anexa)	
05/05	14h00	Reunião com Consul Honorário das Filipinas e trabalhadora. Devolução à trabalhadora do Passaporte, Documento brasileiro emitido pelo MRE, e entrega da Carteira de Trabalho e Guia de Seguro Desemprego. Explicações sobre os cálculos das verbas trabalhistas.	
06/05	08h55	E-mail da SRT/SP requerendo à DPU que solicite ao MPF que retire dos autos judiciais informação sobre endereço onde a trabalhadora se encontra.	
06/05	14h41	E-mail da Procuradora da República indagando sobre se a DPU teria procuração para representar a trabalhadora e solicitando contato da vítima para futura audiência de oitiva antecipada.	
06/05	18h00	Vídeo com a trabalhadora para explicar sobre medidas de outros órgãos e para informar que seu telefone seria informado a outras autoridades que estão atuando no caso.	
06/05	21h40	E-mail da Inspeção do Trabalho para a Procuradora da República informando o contato da vítima, os procedimentos que estão sendo levados a cabo, bem como reiterando a necessidade de que o endereço onde a vítima se encontra seja retirado dos autos.	
07/05	10h41	E-mail da DPU solicitando informações sobre nossos procedimentos, o que foi feito a	



		pedido da Procuradora da República.	
07/05	13h00	E-mail da Inspeção do Trabalho respondendo à Procuradora da República e à DPU sobre eventuais dúvidas quanto aos procedimentos dos AFT no que diz respeito à proteção das informações sigilosas no âmbito administrativo.	
15/05	09h30	Recebimento de e-mail com respostas às indagações dos Auditores Fiscais do Trabalho à empregadora.	
15/05	14h00	Reunião com representantes da empregadora, DPU, Consul das Filipinas para tratar de acordo de pagamento da trabalhadora	
15/05	16h00	Tomada de Depoimento de ex-funcionário do Consulado	
18/05	19h29	E-mail do Cônsul Honorário das Filipinas informa aos Auditores Fiscais do Trabalho que a Polícia Federal adentrou o apartamento da empregadora sob ordem judicial, e conseguiu resgatar os pertences da empregada [REDACTED]	
20/05	14h00	Reunião por videoconferência com advogados da empregadora, DPU e Cônsul Honorário das Filipinas. Acordo de pagamento de verbas rescisórias.	
20/05	17h41	SRT/SP envia aos advogados da empregadora as planilhas com os cálculos rescisórios e de valores de FGTS, realizados pelos Auditores Fiscais do Trabalho.	
01/06		E-mail notificando a empregadora para tomada de depoimento pelos Auditores Fiscais do Trabalho.	



04/06		E-mail dos advogados da empregadora respondendo à notificação do dia 01/06	
09/06		Comprovação, pela empregadora, do depósito de R\$ 30.633,47, na conta da trabalhadora, referentes às verbas de natureza rescisória calculadas pelos Auditores Fiscais do Trabalho.	
11/06		Comprovação de depósito, pela empregadora, do valor de R\$ 10.023,33, mediante entrega dos Documentos de Arrecadação do E-Social, referentes a FGTS e Contribuições Previdenciárias sonegadas.	
26/06		E-mail da SRT/SP notificando a empregadora a a) depositar imediatamente, na conta da trabalhadora, o valor em reais equivalente a USD 1,793.00, preço da passagem aérea de retorno, cotada pelo Consul Honorário das Filipinas e b) comprovar contratação de plano de saúde da trabalhadora, nos termos do contrato de trabalho e legislação aplicável.	
29/06		Comprovação do depósito, pela empregadora, de R\$ 9.718,00, equivalente a USD 1,793.00, na conta da trabalhadora, para aquisição da passagem aérea de retorno às Filipinas .	
30/06		E-mail dos advogados da empregadora comunicando ausência de contrato de cobertura de plano de saúde da trabalhadora	
02/07		Consul Honorário das Filipinas comunica à SRT/SP a aquisição de passagem aérea de retorno da trabalhadora para as Filipinas	



10/07		DPU informa à SRT/SP a assinatura e cumprimento integral pela empregadora de Termo de Transação Extrajudicial, para pagamento das verbas rescisórias calculadas pelos Auditores Fiscais do Trabalho, indenização adicional e passagem de retorno da trabalhadora para as Filipinas.	
-------	--	---	--

VI. DA VULNERABILIDADE PRÉVIA DA VÍTIMA

██████████ é uma mulher jovem, 26 anos, nascida e residente na cidade de San Marcelino, Província de Zambale, nas Filipinas. Lá residia com os pais, seus dois filhos de 8 e 6 anos, e a irmã mais nova. Seu primeiro emprego nas Filipinas foi na função de “coder¹”, aos 24 anos, no qual fazia controle de mercadorias em um estabelecimento comercial. Sua mãe trabalha como cozinheira em um restaurante e seu pai não possui trabalho. Segundo ██████████ ele é o responsável pelo cuidado da casa e das crianças. Em seu único emprego como “coder”, no qual laborou durante cerca de 1 (um) ano, ██████████ recebia um salário mensal de 10.230 (dez mil duzentos e trinta) pesos filipinos, o que equivale a cerca de R\$ 1.000 (um mil reais). Segundo a trabalhadora, “the money was not enough” (“o dinheiro não era suficiente”), portanto ficou muito atraída por uma proposta para trabalhar em Dubai feita por uma agência de emprego de nome ALSAGAR, localizada na cidade de Ajman – Emirados Árabes Unidos. A agência ALSAGAR comprou uma passagem aérea com origem nas Filipinas e destino em Dubai para que ██████████ pudesse assumir uma vaga de trabalho na suposta função de caixa, em um shopping naquela cidade. Chegando a Dubai, segundo ela, teria sido mantida trancada em uma casa, enganada pela agência de emprego, e caído em uma rede de tráfico de pessoas para o trabalho doméstico, terminando por ser “negociada” para a família de ██████████ em condições detalhadas em capítulo específico, abaixo, “DO RECRUTAMENTO. DO ENGANO EM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO”.

¹ Funcionário que controla estoque de mercadorias, mediante verificação de códigos de produtos.

A oferta salarial feita por [REDACTED] N foi de 2.000 (dois mil) Dirhams dos Emirados Árabes Unidos mensais, o que equivale a quase R\$ 3.000,00 (três mil reais), quase 3 vezes o que [REDACTED] recebia como “coder” nas Filipinas. O valor consistiria em 1.500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos e um adicional de 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos para que aprendesse a cozinhar comida árabe, o que lhe seria ensinado pela própria empregadora. O acréscimo salarial de 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos também seria uma contraprestação salarial pela ausência de folgas semanais no curso do contrato

Essa disparidade da remuneração entre o trabalho prestado nas Filipinas e os postos de trabalho que lhe são oferecidos pelas agências de emprego que arregimentam trabalhadores para laborarem fora do país do sudeste asiático, o que chamam de “overseas filipino workers”, é resultado também de um problema estrutural do Estado filipino, o que leva seus cidadãos a ficarem vulneráveis a propostas de trabalho enganosas. Os cidadãos filipinos são recrutados para laborarem em atividades que exigem baixa qualificação, como domésticas, serviços gerais em hotelaria ou navios de cruzeiro turísticos e marinha mercante, ainda que possuam formação técnica ou nível educacional superior em relação ao exigido pelas funções.

Na dissertação de mestrado “MIGRAÇÃO INTERNACIONAL DE MULHERES E O MERCADO GLOBAL DE CUIDADOS: um estudo sobre filipinas em São Paulo” da UNICAMP, [REDACTED] (2019) reproduz um trecho de uma das entrevistas realizadas na qual uma mulher de nacionalidade filipina explica uma das razões pela qual o processo migratório tende a ser uma alternativa comum para elas:

“O salário mínimo nas Filipinas é muito baixo, algo como 5 dólares por dia. Dá pra comprar 3kg de arroz com isso. O quilo do frango custa 2 dólares. Já a carne custa 7 dólares/kg [...] Se eu envio 500 reais por mês para eles [família], o que daria em torno de 7.500 pesos [filipinos], eles podem usar para lazer, ir a restaurantes mais caros umas 2 vezes ao mês, comprar carne, já é uma ajuda. Nosso salário aqui, limpando casas, é igual ao salário de um gerente de um banco nas Filipinas. Então nós saímos do país para ganhar mais, porque o salário mínimo lá é muito baixo. 80% das famílias filipinas possuem 2 ou 3 membros trabalhando fora do país. [...] Atualmente, 50% da economia do país depende do dinheiro que os migrantes enviam. Por isso nos chamam de heróis modernos (*modern heroes*). Sem isso, seríamos o país mais pobre do mundo.” ([REDACTED] 2019, pag 93) ²

² [REDACTED] s. 2019. Migração Internacional e Mulheres e o Mercado Global de Cuidados: um estudo sobre filipinas em São Paulo. UNICAMP.

A política fomentadora de migrações praticada pelo Estado filipino facilita o surgimento de vulnerabilidades que levam seus cidadãos à migração forçada em busca de trabalho e de melhores condições de vida, tendo este país umas das maiores diásporas do mundo.

Resta claro, portanto, a vulnerabilidade socioeconômica a que [REDACTED] estava submetida nas Filipinas, o que a tornou muito suscetível a propostas de trabalho enganosas e diminuiu sua capacidade de rechaçar condições de trabalho como as injustificadamente impostas pela empregadora [REDACTED]. Condições estas que, repise-se, ainda que indignas, eram a única fonte de sobrevivência e subsistência da trabalhadora e seus familiares nas Filipinas. Na mensagem abaixo, trocada entre o ex-motorista do Consulado Geral dos Emirados Árabes e [REDACTED] ela expressa a sua necessidade em manter seu emprego, mas que não aguentava mais as condições às quais era submetida pela empregadora.



Aliada à vulnerabilidade socioeconômica, temos a ocorrência de rebaixamento do estado de saúde mental do trabalhador migrante, que é inerente ao processo migratório e que causa vulnerabilidade psicológica. [REDACTED] é uma trabalhadora migrante, que não conhece as leis brasileiras e ainda não possui informações sobre como funcionam os sistemas de proteção neste país. Como será demonstrado no presente relatório, além de todas as vulnerabilidades

prévias [REDACTED] sofreu, por parte de sua empregadora, diversas práticas abusivas que apontam para graves violações de seus direitos fundamentais.

VII. DO RECRUTAMENTO. DO ENGANO EM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO

De acordo com depoimento prestado por [REDACTED] aos Auditores Fiscais do Trabalho, no dia 23/04/2020, um dia após a fuga da casa de sua empregadora, (“fuga” é o termo utilizado pela própria empregada para denominar sua saída do local de trabalho), a trabalhadora doméstica conheceu e foi contratada por [REDACTED] por intermédio de uma agência de emprego de nome ALSAGAR, localizada na cidade de Ajman – Emirados Árabes Unidos.

A agência ALSAGAR comprou uma passagem aérea com origem nas Filipinas e destino em Dubai para que [REDACTED] pudesse assumir uma vaga de trabalho na suposta função de caixa, em um shopping. Ao chegar em Dubai, em 04/04/2019, uma suposta funcionária da agência ALSAGAR, de nome [REDACTED] já aguardava [REDACTED] no aeroporto, conduzindo-a de carro para uma casa, que, segundo [REDACTED] seria a residência de [REDACTED] na cidade de Ajman, que fica a cerca de uma hora de viagem de Dubai. Nessa casa, [REDACTED] relata ter encontrado mais 3 (três) mulheres de nacionalidade filipina que também aguardavam o início de um novo trabalho.

[REDACTED] relata que ficou nessa casa durante cerca de uma semana junto com as outras 3 (três) mulheres, todas trancadas e sem qualquer tipo de comunicação. Após essa semana, foram todas levadas para a sede da agência ALSAGAR, local que era frequentado por muitas pessoas de origem árabe (conforme relatado pela trabalhadora [REDACTED] que as negociavam. [REDACTED] disse que não podia entender o que conversavam, pois tudo era falado em árabe, mas que uma das mulheres filipinas que lá estava entendia um pouco a língua árabe e disse a [REDACTED] que essas pessoas conversavam sobre o valor de “compra” das mulheres que lá

estavam. Abaixo, mensagem trocada entre [REDACTED] e Auditor Fiscal do Trabalho, na qual ela menciona que sabia que estava sendo vendida/comercializada (“... i know was they are selling us...”):



[REDACTED] relata ter sido “comprada” por [REDACTED] em 17/04/2020, em negociação realizada durante uma reunião entre [REDACTED] a mãe desta e [REDACTED]. Esta reunião ocorreu na própria residência da empregadora em Abu Dhabi e teria sido filmada. [REDACTED] então, pagou o valor de 9.000 (nove mil) Dirhams dos Emirados Árabes Unidos à agência ALSAGAR para “adquirir” [REDACTED], e essa negociação estaria prevista em contrato. Apesar do contrato estar escrito em árabe [REDACTED] relata que pôde identificar no documento o valor em Dirhams dos Emirados Árabes Unidos pago por [REDACTED] para “compra-la”.

Nessa mesma reunião que ocorreu na casa de [REDACTED], também foi combinado o valor que seria pago à empregada como remuneração pelo trabalho a ser prestado. De acordo com [REDACTED] foi-lhe prometido o salário mensal de 1.500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos e um adicional de 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos para que aprendesse a cozinhar comida árabe, o que lhe seria ensinado pela própria empregadora. O acréscimo salarial de 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes

Unidos também seria uma contraprestação salarial pela ausência de folgas semanais no curso do contrato. Na ocasião, [REDACTED] relata que também lhe foram prometidos 8 (oito) horas diárias de trabalho e um dia de folga por mês. Na ocasião, também foi informado à trabalhadora que viajaria com [REDACTED] para outro país, mas não houve menção sobre qual seria o destino.

[REDACTED] iniciou as atividades laborais na casa de [REDACTED] em 17/04/2019, onde a empregadora residia com familiares, na cidade de Abu Dhabi, nos Emirados Árabes Unidos. Desde o primeiro dia de trabalho, foram-lhe impostas restrições ao seu direito de ir e vir. Relata a trabalhadora ter sido “trancada” em um cômodo da residência, de onde apenas acessava um banheiro e uma cozinha. Permaneceu encerrada nesse local por cerca de 3 (três) meses e que só abriam a porta do cômodo para lhe dar comida e entregar roupas sujas para lavar. A empregadora lhe disse que essa situação seria necessária para evitar que [REDACTED] sofresse algum tipo de assédio ou violência sexual por parte dos 3 (três) homens que lá viviam, que seriam os irmãos de [REDACTED] dos quais somente conseguimos apurar o nome de [REDACTED]

Em 22/05/2020, [REDACTED] foi levada por [REDACTED] à Embaixada do Brasil em Abu Dhabi, a fim de tramitar o seu visto de trabalho. Nessa ocasião, assinou um contrato de trabalho escrito em português, apesar de não entender o idioma. [REDACTED] mencionou que avaliou, na Embaixada, que as cláusulas do contrato que assinou no órgão brasileiro eram melhores do que as que constavam do contrato de trabalho firmado anteriormente na reunião em Abu Dhabi, com base no que lhe havia sido explicado pela funcionária da Embaixada do Brasil, a respeito dos direitos trabalhistas aos quais iria ter acesso no Brasil. Abaixo, o contrato de trabalho assinado na Embaixada do Brasil:



Contrato de Trabalho

Entre a [REDACTED] solteira, residente em The old Al Falah, Villa number 4, em Abu Dhabi, portadora do passaporte # [REDACTED] doravante designado simplesmente como EMPREGADOR e [REDACTED] nacionalidade nupina, solteira, residente em The old Al Falah, Villa number 4, em Abu Dhabi, e portadora do passaporte [REDACTED] doravante designada apenas como EMPREGADO, é celebrado o presente CONTRATO DE TRABALHO, que terá vigência a partir da data de início da prestação de serviços, de acordo com as condições a seguir especificadas:

- 1- Fica o EMPREGADO admitido no Quadro de funcionários do EMPREGADOR para exercer as funções de EMPREGADA/CRIADA, sendo responsável por desempenhar a seguinte tarefa doméstica: limpar o apartamento - mediante remuneração de R\$1.300.00 por mês, com jornada de trabalho diária de 08 horas e semanal de 44 horas.

A circunstância, porém, de ser a função especificada não importa na intransferibilidade do EMPREGADO para outro serviço, no qual demonstre melhor capacidade de adaptação desde que compatível com sua condição pessoal.
- 2- Obriga-se também o EMPREGADO a prestar serviços em horas extraordinárias, sempre que lhe for determinado pelo EMPREGADOR. Na hipótese desta faculdade pelo EMPREGADOR, o EMPREGADO receberá as horas extraordinárias com o acréscimo legal, saldo a ocorrência de compensação, com a consequente redução de trabalho em outro dia.
- 3- Aceita o EMPREGADO, expressamente a condição de prestar serviços em qualquer dos turnos de trabalho, isto é, tanto durante o dia como a noite, desde que sem simultaneidade, observadas as prescrições legais reguladoras do assunto, quanto a remuneração.
- 4- O EMPREGADO terá direito ao pagamento de horas extras, cujo valor será superior a pelo menos 50% (cinquenta por cento) da hora normal de trabalho.
- 5- O EMPREGADO terá direito a repouso semanal mínimo de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, além de descanso remunerado em feriados praticados pela representação estrangeira.
- 6- O EMPREGADO terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias.
- 7- O EMPREGADOR irá apresentar, juntamente com esse contato, comprovação de cobertura de plano de saúde para o EMPREGADO para eventuais despesas médicas do trabalho doméstico.
- 8- O EMPREGADOR assume como compromisso a repatriação do trabalhador doméstico após encerrado o contrato de trabalho ou o vínculo empregatício.
- 9- O EMPREGADOR, na hipótese de pagamento salarial mediante depósito bancário, autoriza o EMPREGADO a providenciar o crédito de seu salário líquido em conta corrente, valendo o comprovante de depósito e/ou ordem de pagamento como recibo, para fins de quitação.

- 10- Aplica-se ao presente Contrato de Trabalho o regimento exclusivo em concordância com as normativas previstas pelas leis trabalhistas brasileiras.
- 11- Fica eleito o foro da comarca da Capital do Estado de São Paulo, com renúncia expressa de qualquer outro, por mais privilegiado que seja, para nele serem dirimidas quaisquer dúvidas oriundas do presente contrato.
- 12- O presente contrato de trabalho é firmado pelo prazo determinado de 3 anos.

E, por estarem de pleno acordo, as partes contratantes, assinam o presente Contrato de Trabalho em 2 vias, ficando a primeira em poder do EMPREGADOR e a segunda com o EMPREGADO, que dela dará o competente recibo.

São Paulo, 22 de maio de 2019.

[Redacted Signature]

EMPREGADO

[Redacted Signature]

[Redacted Signature]

[Redacted Signature]



[Redacted Signature]

[Redacted Signature]



Vale observar, a partir das informações constantes no contrato de trabalho (acima), assinado pela empregadora na Embaixada do Brasil nos Emirados Árabes Unidos, que

desde o início, [REDACTED] omitiu informações e/ou as declarou erroneamente aos sistemas e bancos de dados oficiais brasileiros acerca do contrato de trabalho de [REDACTED]. Em relação ao salário da trabalhadora, parte essencial da contraprestação laboral, foi declarado na Embaixada do Brasil um salário de R\$ 1.300,00 (um mil e trezentos reais), abaixo do que foi efetivamente pago à trabalhadora no curso do contrato de trabalho. A sonegação e/ou a prestação de informações errôneas a respeito da relação empregatícia às autoridades brasileiras é reiterada ao longo da prestação de serviços de [REDACTED] no Brasil, tendo em vista que [REDACTED] sequer declara o vínculo e demais obrigações às quais está sujeita, com relação à sua trabalhadora doméstica, de acordo com o dispõe o ordenamento jurídico nacional, no E-Social, obrigação prevista nos Arts. 32, *caput*, e 33, § 2º, II, da Lei Complementar nº 150, de 1º de Junho de 2015. Essa grave violação do ordenamento acarreta o não pagamento de forma integral dos direitos laborais trabalhistas brasileiros a [REDACTED] bem como a sonegação de tributos, como a contribuição previdenciária.

Ainda sobre o período em que laborou para [REDACTED] em Abu Dhabi, [REDACTED] relata que foi avisada sobre a data da viagem ao Brasil um dia antes de sua efetiva realização. A trabalhadora e sua empregadora chegaram ao Brasil em 18/08/2019.

Em conversa com Auditor Fiscal do Trabalho, via aplicativo Whatsapp, [REDACTED] N relata sobre o período em que ficou na casa de sua empregadora em Abu Dhabi, antes de vir ao Brasil:



Em tradução livre do inglês para o português, KATHREEN conta:

“a secretária da agência a levou até a casa de NADYA (“madams house”) em Abu Dhabi. Eles conversaram. Nós conversamos. NADYA assinou um papel. Depois disso, NADYA a levou para um cômodo com um banheiro e cozinha. Ela a trancou neste cômodo. Ela somente abria o local para lhe dar algum trabalho. E depois de 3 meses trancada no cômodo, o visto para viajar ao Brasil ficou pronto e em 17/08 viajaram, com chegada em São Paulo dia 18/08.”

Vale ressaltar que há depoimento de ex-empregado do Consulado dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, cujas informações vão ao encontro do narrado por KATHREEN, sobre o fato de que a empregada teria sido contratada antes de sua vinda ao Brasil, e que NADYA a teria submetido a um treinamento na casa de sua família em Abu Dhabi antes de trazê-la ao Brasil. Segundo o depoente, a intenção de NADYA, quando da contratação de KATHREEN, era que tivesse uma empregada doméstica no Brasil. Segundo informação obtida pelos Auditores Fiscais do Trabalho no curso dessa auditoria trabalhista, quem teria acompanhado o pedido de visto de KATHREEN na Embaixada do Brasil em Abu

Dhabi foi a empregada do consulado, que exerce a função de secretária de [REDACTED] chamada [REDACTED]

Para os efeitos de constatação administrativa de condições análogas às de escravo, especialmente quanto à ocorrência de ENGANO quanto às condições laborais, praticado pela empregadora em face de [REDACTED] constituem indicadores de trabalho forçado, conforme previsto na Instrução Normativa nº 139, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, de 22 de Janeiro de 2018:

I - São indicadores de submissão de trabalhador a trabalhos forçados:

1.2 Arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o trabalhador;

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

VIII. DO ASSÉDIO MORAL E PSICOLÓGICO

Inicialmente, faz-se necessário considerar que [REDACTED] é uma trabalhadora migrante, e por isso possui vulnerabilidades adicionais. Esta trabalhadora imigrou para o Brasil em decorrência de proposta de trabalho de [REDACTED]. No Brasil, é inserida em um contexto cultural diverso do de seu país de origem, não fala a língua portuguesa e não possui conhecimento sobre as leis que aqui vigoram, nem tampouco sobre como funciona o sistema de proteção aos trabalhadores migrantes. Conforme relatado pela trabalhadora, quando da formalização de seu contrato de trabalho na Embaixada Brasileira do Brasil em Abu Dhabi, não foi orientada sobre como fazer denúncias sobre eventuais violações ou abusos que viesse a sofrer durante o período em que trabalharia na cidade de São Paulo. Ademais, o trabalho doméstico, por si só, insere o trabalhador em um ambiente particular e privado que restringe o

controle das autoridades e dificulta ao empregado o pedido de ajuda quando sofre qualquer tipo de violação. Vale mencionar ainda que [REDACTED] não é uma trabalhadora doméstica qualquer, mas uma obreira que reside no seu local de trabalho, e o abrigo é condição intrínseca a esse contrato de trabalho.

Assim, morar no local de trabalho revela uma situação de maior sujeição e de violação dos direitos legais por parte dos empregadores, entre outros a não-observância da carga horária de oito horas diárias de trabalho, com intervalos de descanso. ([REDACTED] et al, 2017, pag 456) ³

A maior sujeição a violações de direitos, no presente caso, precisa ser tratada de forma ainda mais acurada quando estamos lidando com uma empregada doméstica imigrante que reside na casa de sua empregadora.

A imigração implica mudança de contexto cultural que impõe necessária reestruturação psicológica para lidar com os novos problemas e desafios do dia a dia aos quais o sujeito não estava habituado no contexto de origem, o que lhe causa sofrimento psíquico. O processo migratório requer novos aprendizados que não são fáceis de serem assimilados. Quando esse novo aprendizado envolve uma outra língua, há mais um fator dificultador nessa transição. Isso tudo gera estresse psicológico, o que pode rebaixar o estado de saúde mental do sujeito e, em alguns casos, irromper psicopatologias e sofrimento mental significativo.

Nesses encontros/desencontros culturais, toda a articulação do sentido da vida é posta em xeque, levando a complexos processos de manutenção, de rejeição e de negociação relativos a valores, relações familiares, identidade pessoal e grupal, educação dos filhos, hábitos alimentares e de higiene, enfim, a toda a realidade humana. ([REDACTED] 2004, PAG 10) ⁴

Mesmo em situação laboral doméstica, ou seja, cujo local de trabalho se circunscreve ao ambiente residencial do empregador, e com restrições quanto a interações sociais e à locomoção pela cidade, os encontros culturais ocorrem. [REDACTED] possuía

[REDACTED]
[REDACTED] "O TRABALHO DE EMPREGADA DOMÉSTICA E SEUS IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE" Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 454-470, jan. 2017

[REDACTED] Psicologia, E/Imigração e Cultura. Casa do Psicólogo. 2004.

contato com sua empregadora, proveniente dos Emirados Árabes Unidos, o que já lhe impõe desafios para lidar com os costumes de quem lhe contratou. Possuía também contato eventual com brasileiros, funcionários do Consulado Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, que a levavam, junto com sua empregadora, ao mercado para efetuar compras, o que geralmente ocorria nos finais de semana.

Aponta-se para a permeabilidade das fronteiras culturais e o potencial criativo que os indivíduos nelas exercem. A permeabilidade é indicada quando, mesmo em situação assimétrica, como no caso extremo da escravidão, a cultura dita majoritária-dominante ainda assim sofre influências da cultura subjugada. [REDACTED] (2012, pag 15) ⁵

O processo migratório pode vir a provocar rebaixamento do estado de saúde mental do sujeito, o que pode ser ainda mais agravado pelas condições nas quais é desempenhado o trabalho doméstico. [REDACTED] enfrentava muitas dificuldades na sua relação de trabalho. Conforme consta em mensagens trocadas com sua empregadora, [REDACTED] praticava abusos psicológicos contra sua empregada, configurando o assédio moral.

Segundo [REDACTED] quando contratada por [REDACTED] em Abu Dhabi, houve o “acordo” de que sua remuneração mensal seria de 1.500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos, e que ainda receberia um adicional de 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos por mês, caso aprendesse a cozinhar comida árabe, o que seria ensinado pela própria [REDACTED] fornecia constantemente a [REDACTED], via aplicativo de troca de mensagens, orientações sobre como fazer a comida árabe, bem como vídeos explicativos:

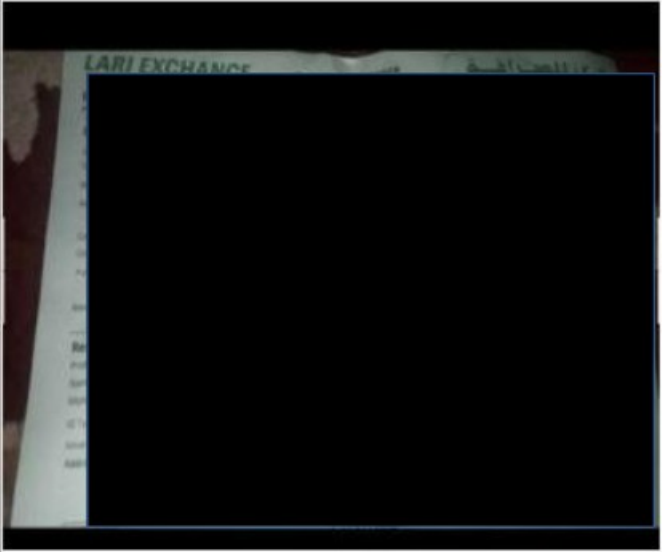
⁵ [REDACTED] 2012. Para uma Compreensão Intercultural da Realidade. Diálogos Interculturais - Reflexões Interdisciplinares e Intervenções Psicossociais. Org. [REDACTED] e. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo.





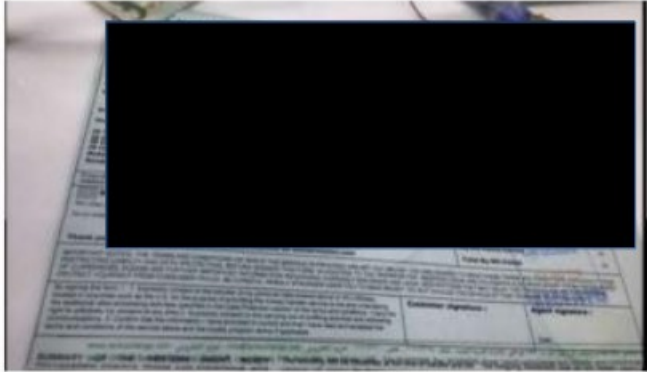


Parte do salário mensal (1.500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos) era depositado mensalmente na conta de seus pais, residentes nas Filipinas, via transferência bancária internacional, conforme comprovantes abaixo:

	
DATA: 29/10/2019	VALOR: 1500 AED

Anexo 1

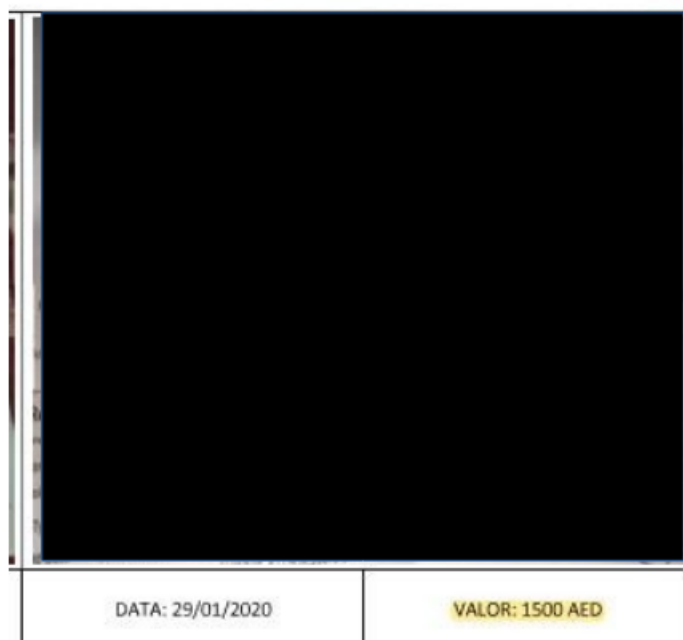
Comprovante de depósito do salário de [REDACTED], referente ao mês OUTUBRO/2019, no valor de 1.500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos, feito diretamente para a conta corrente de sua mãe, [REDACTED] nas Filipinas

	
DATA: 01/12/2019	VALOR: 1500 AED

Anexo 2



Comprovante de depósito do salário de [REDACTED], referente ao mês DEZEMBRO/2019, no valor de 1.500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos, feito diretamente para a conta corrente de sua mãe, [REDACTED], nas Filipinas



Anexo 5

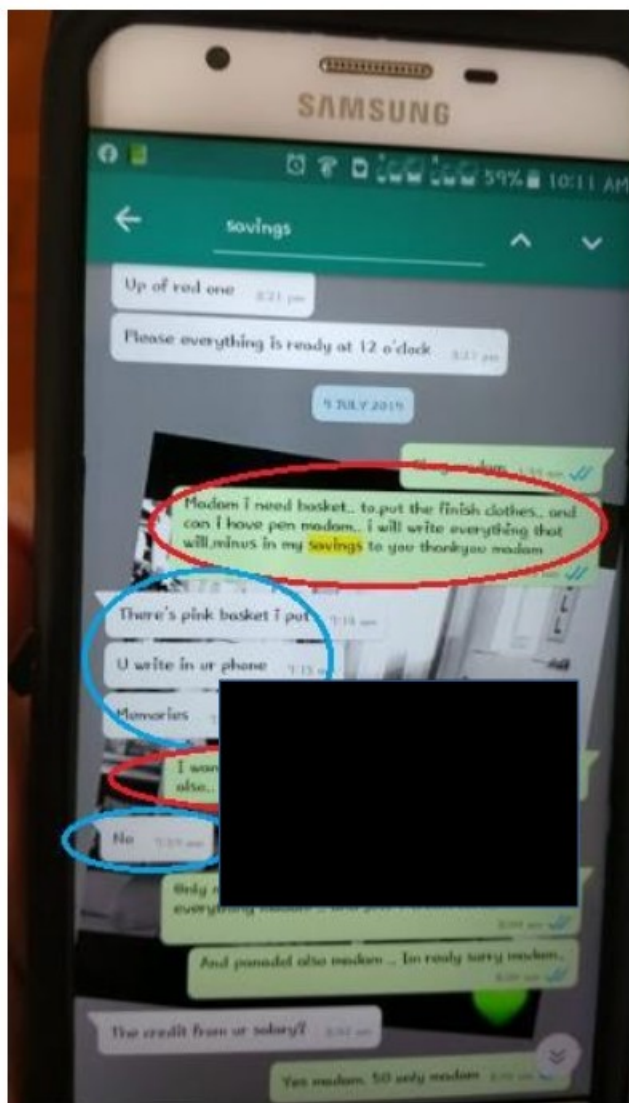
Comprovante de depósito do salário de [REDACTED], referente ao mês JANEIRO/2020, no valor de 1.500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos, feito diretamente para a conta corrente de sua mãe, [REDACTED], nas Filipinas

Conforme recibos de transferências acima, todo mês [REDACTED] solicitava que uma pessoa depositasse, diretamente de uma conta corrente dos Emirados Árabes Unidos, o valor de 1.500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos, para a conta corrente da mãe de K [REDACTED] a qual vive nas Filipinas.

Portanto, [REDACTED] não recebia o salário conforme previsto na legislação brasileira, em moeda nacional e no território brasileiro, de modo a que lhe fosse disponibilizada a contraprestação financeira pelo trabalho prestado. Conforme havia sido combinado quando de sua contratação, a remuneração total a ser paga por [REDACTED] seria de 2.000 (dois mil) Dirhams dos

Emirados Árabes Unidos mensais. O valor consistiria em 1.500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos e um adicional de 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos para que aprendesse a cozinhar comida árabe, o que lhe seria ensinado pela própria empregadora. O acréscimo salarial de 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos também seria uma contraprestação salarial pela ausência de folgas semanais no curso do contrato

Parte da remuneração, 1500 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos, era depositada direto para sua mãe, nas Filipinas, e outra parte (500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos) permanecia em poder da empregadora. [REDACTED] então, não tinha nenhum acesso ao seu salário, o que retirava em muito a sua autonomia e a possibilidade de dispor do mesmo. Abaixo, mensagem trocada com a empregadora, na qual [REDACTED] informa que necessita adquirir um objeto, “a basket” (um cesto, em inglês), e também uma caneta para fazer suas anotações. [REDACTED], então, a informa que “a basket” já estaria disponível à empregada e, sobre a caneta, orienta [REDACTED] a fazer anotações no celular:



Observe que neste diálogo a empregada pergunta a sua empregadora **se ela pode ter acesso a uma caneta** (“... can I have a pen madam...”). ■■■■■■ relatou que sua intenção, quando solicitou uma caneta, era fazer anotações sobre os seus “savings” (economias ou reservas, em inglês), no valor mensal de 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos, a fim de que a empregadora assinasse algum documento que atestasse a falta de efetivo pagamento para a trabalhadora desse valor previamente acordado. A empregadora, em resposta, diz “escreva em seu telefone, nas memórias” (“... U writte in your phone. Memories...”, no original, em inglês). A empregada insiste, e termina dizendo: “eu quero escrever num papel, madame, assim a senhora também poderá assinar, se isso estiver ok para você, madame” (“... I want to write in paper madam. So you can sign also.. If its okay to you madam...”, no original, em inglês). E a empregadora responde: “não”.

Este diálogo revela a absoluta ausência de autonomia da empregada em relação a sua remuneração e na relação com a sua empregadora, não podendo sequer decidir pela compra de uma caneta. Ademais, aí também se configura a negativa da empregadora em proporcionar a sua empregada um documento assinado com os valores devidos. Abaixo, ■■■■■■ relata que essa situação denota que ■■■■■■ estaria se negando a assinar um documento sobre seus “savings” (economias ou reservas, no original, em inglês):



Em livre tradução do inglês, a trabalhadora afirma: “Eu a perguntei se eu podia ter acesso a uma caneta e então eu poderia escrever num papel que eu tenho 500 Dirhams com ela. E todo mês ela assinaria, mas ela se negou. Ela não quer assinar”.

Outro episódio parecido ocorre quando, conforme relatado pela empregada [REDACTED] esta realiza uma ligação via whatsapp para [REDACTED] A, solicitando que lhe adquirisse “Salompas” (curativo para luxações) a fim de que pudesse colocar em seu ombro devido a dores que estava sentindo. [REDACTED] filmou (vídeo em anexo) com um outro telefone essa ligação, ocasião na qual [REDACTED] pergunta se [REDACTED] “estaria morrendo” (“You will die ‘by’ that problem?”, no original, em inglês) por não ter “Salompas” para colocar em seu ombro, e desliga o telefone.

Os 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos mensais nunca foram pagos à trabalhadora, conforme consta do depoimento de [REDACTED] e conforme comprovado pelos recibos de salários apresentados pela empregadora no curso da fiscalização.

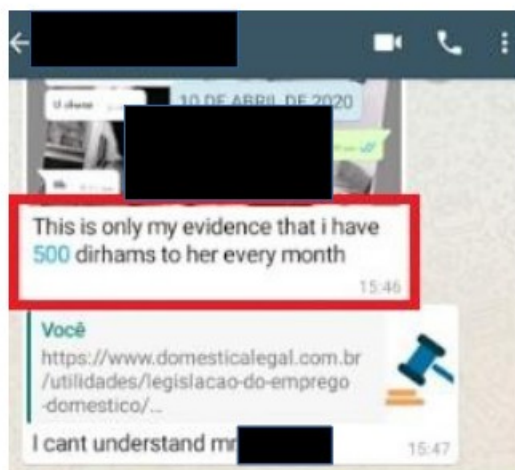
Como pode ser constatado em mensagens trocadas via aplicativo Whatsapp entre patroa e sua empregada, foi ajustado que os 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos mensais ficariam em posse de [REDACTED] como uma espécie de poupança (“savings”) da empregada. Nas mensagens abaixo, a empregada solicita que sua empregadora passe a lhe pagar a poupança (“savings”) relativa aos 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos mensais, valor combinado como um acréscimo aos 1.500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos que eram mensalmente depositados em conta bancária diretamente para a família da empregada, nas Filipinas. [REDACTED] nega o pedido de sua empregada, e “concorda” em continuar de posse dessa parte da remuneração. Informa ainda à [REDACTED] que ela “não precisa se preocupar”, fazendo alusão ao fato de que o dinheiro estaria “guardado” com a empregadora, conforme o retrato da tela do celular da trabalhadora doméstica, relativo ao diálogo que foi travado com sua empregadora abaixo reproduzido:



Quando inquirida pela empregada sobre a possibilidade de passar a receber os 500,00 Drihams dos Emirados Árabes Unidos que estavam sendo “guardados”, [REDACTED] afirmou: “Eu não disse que esse dinheiro seria para ‘levar’ – ou retirar. Eu disse, talvez, depois [poderia levar ou retirar esta parte do dinheiro], e você disse que perderia o dinheiro” (“I not tell you this money for going. I tell you maby after you tell you lost the money”, no original, em inglês). E [REDACTED] responde: “Não madame, Eu não vou [perder o dinheiro]” (“No madam... I will not”, no original, em inglês), e continua: “Sim madame, eu sei.. se eu perder, será minha culpa.. eu não culparei ninguém, apenas a mim mesma, madame” (“Yes madam, I know.. if its lost its my fault.. I will not blame anyone just my self madam..”, no original, em inglês) E [REDACTED] A diz: “Vou manter [o dinheiro] comigo ou vou tranferi-lo, você escolhe” (“I will keep it with me. Or I will

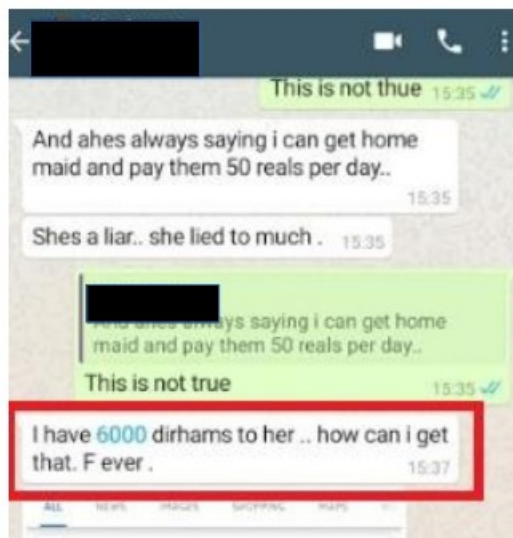
transfer it. You chose”, no original, em inglês). Então, [REDACTED] responde: você fica [com o dinheiro] madame (“You keep madam”, no original, em inglês). E continua: “envie apenas 1500 para minha família e os outros 500 você guarda” (“Only the 1500 will send to my Family madam and the other 500 madam you keep”, no original, em inglês). E [REDACTED] termina dizendo: “Não se preocupe quanto a isso” (“Don’t worries about that”, no original, em inglês).

Em conversa, também via aplicativo whatsapp,, [REDACTED] mostra a um ex-empregado do Consulado Geral dos Emirados Árabes Unidos, o motorista [REDACTED] as mensagens acima trocadas com sua empregadora e diz que é a única prova de que ela possui as reservas (“savings”, no original, em inglês) de 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos mensais com [REDACTED] (“This is only my evidence that I have 500 dirhams to her every month”, no original em inglês).

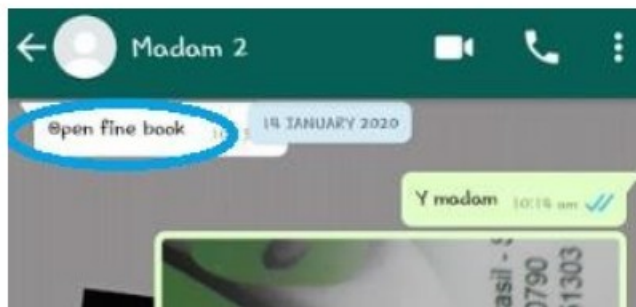


Em outras mensagens, [REDACTED] demonstra ter um controle pessoal sobre os créditos que tinha a receber de [REDACTED]. Em conversa com [REDACTED] (abaixo), poucos dias antes de fugir da casa da empregadora, [REDACTED] menciona a quantia de dinheiro que possui com a empregadora e ainda pergunta ao motorista como poderia

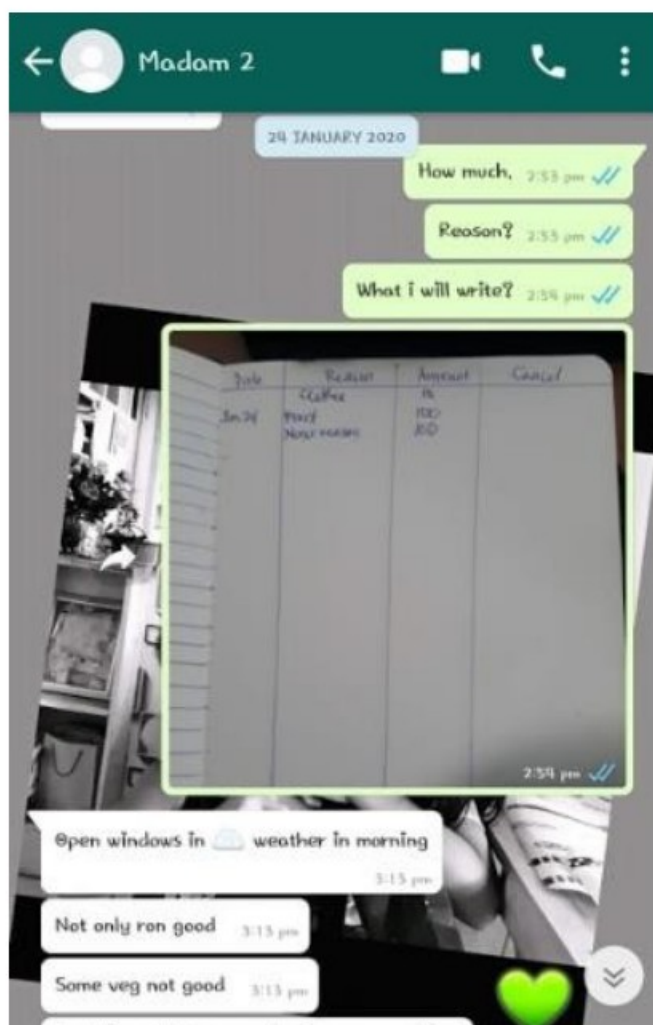
acessar a verba (“I have 6000 dirhams to her.. how can I get that.”, no original, em inglês):



Em relação aos 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos mensais que permaneciam com a empregadora, vale ressaltar que a mencionada poupança (“savings”, no original, em inglês) era utilizada também como uma espécie de saldo salarial no qual [REDACTED] infligia descontos relativos a penalidades por atitudes que considerava como faltas cometidas por [REDACTED] quando no exercício da atividade laboral. Em depoimento prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, [REDACTED] relatou que havia um caderno no qual ela mesma, a pedido de [REDACTED] anotava os descontos relativos às faltas cometidas. Esse caderno era denominado pela própria empregadora como “fine book”, no original, em inglês (em português, “livro de multas”), conforme menciona em algumas mensagens trocadas com sua empregada. Após fazer a trabalhadora doméstica anotar a multa aplicada no “livro de multas” (razão da ocorrência e valor da penalidade), [REDACTED] solicitava que a empregada fotografasse a anotação e enviasse a foto via whatsapp, tendo em vista que muitas das vezes tanto a aplicação da multa quanto o seu registro ocorriam quando a empregadora estava em seu local de trabalho. Abaixo, mensagens que demonstram estes fatos:



Na mensagem acima, a empregadora solicita que a empregada abra o “livro de multas” (“Open fine book”, no original, em inglês).



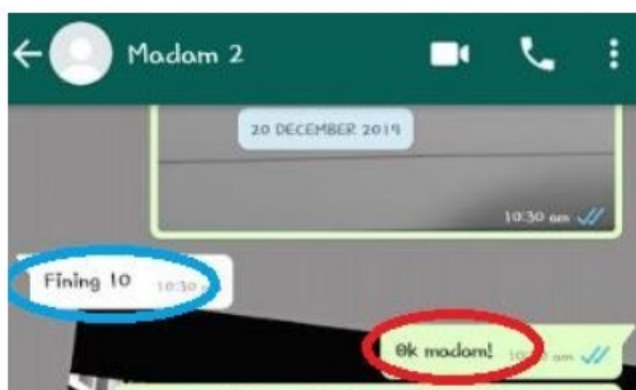
Na mensagem acima, a empregada pergunta quanto é o valor da multa a ser anotada no livro, e também a razão da penalidade (“How Much. Reason? What I will write?”, no original, em inglês). Em seguida, ela tira a foto do caderno no qual há anotação

referente a 3 (três) multas aplicadas, todas ocorridas no dia 24/01/2020, cujas razões são: roupas (“clothes”, no original, em inglês), comida (“food”, no original, em inglês) e sem razão (“none reason”, no original, em inglês). Abaixo, a empregadora [REDACTED] descreve, nas mensagens de whatsapp, os motivos da infligência da penalidade a sua empregada, os quais dizem respeito à abertura de janelas em uma manhã nublada e à qualidade da comida elaborada (“Open windows in ‘cloudy’ weather in morning”, “Some veg [vegetables] not good”, no original, em inglês).



Nas mensagens acima, a empregadora [REDACTED] ordena que sua empregada faça uma anotação no “livro de multas” de 100,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos. Em seguida, a empregada [REDACTED] pergunta o porquê, e [REDACTED] responde que é devido

a uma informação errada fornecida pela empregada à patroa. A empregada, em seguida, apresenta uma justificativa e pergunta se mesmo assim tem que escrever no livro a penalidade equivalente a 100,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos. [REDACTED] diz que [REDACTED] estaria falando muito alto (“and you talking too much loud voice” no original, em inglês), fazendo referência às situações nas quais conversaram presencialmente e que empregadora teria ficado incomodada com o tom de voz de [REDACTED]. A empregada então responde que a patroa sabe que se trata de sua voz normal (“You know madam thats my normal voice”, no original, em inglês).



Acima, mais uma mensagem por meio da qual [REDACTED] solicita que [REDACTED] faça anotação de penalidade imposta a ela mesma.



Na mensagem acima, [REDACTED] informa a [REDACTED] a sua “contabilidade” relativa à poupança (“savings”, no original, em inglês) que estava em posse da empregadora. Vale observar que [REDACTED] sabia quanto [REDACTED] devia a ela até o momento, considerando como a base de cálculo do saldo a receber os 500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos mensais, descontadas todas multas aplicadas por [REDACTED]



Acima, mais multas aplicadas pela empregadora no “Livro de Multas”.

Ocorre que o poder disciplinar, uma das *potestas* inerentes ao poder diretivo facultado a todos os empregadores, encontra, evidentemente, limites impostos pela própria lei de proteção ao trabalho. A legislação em vigor aplicável ao contrato de trabalho havido entre [REDACTED] e [REDACTED] é a Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015, sendo-lhe aplicável, ainda, de maneira subsidiária, a Consolidação das Leis do Trabalho. Em ambos os estatutos se encontram diversos dispositivos que vedam drasticamente qualquer forma de desconto salarial que não seja expressamente previsto na própria legislação. Igualmente, o exercício do poder disciplinar somente pode ocorrer quando atentar para uma série de princípios que vêm sendo informados

pelos tribunais superiores laborais pátrios. Assim determina, de forma consolidada, a jurisprudência nacional:

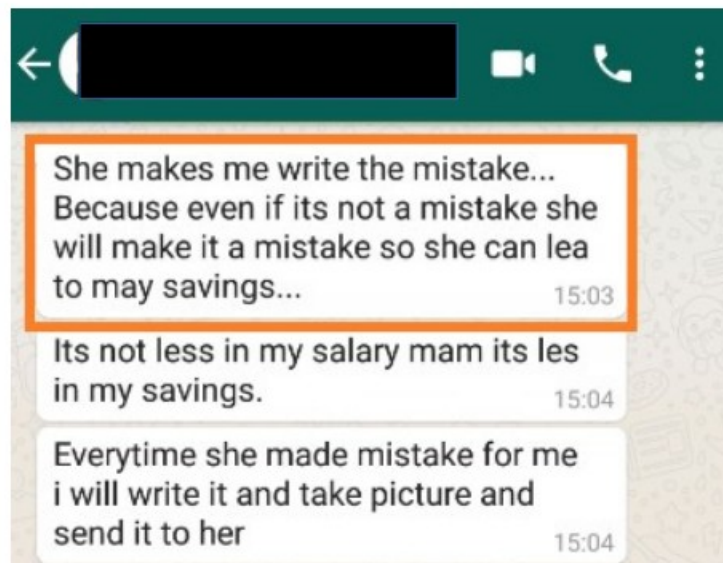
AGRAVO EM AGRAVO DE INSTRUMENTO EM RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA A PARTIR DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. JUSTA CAUSA. ATO DE INSUBORDINAÇÃO. É cediço que para efetivação do exercício disciplinar do empregador e consequente aplicação da justa causa no contrato de trabalho, além da tipicidade da conduta (requisito objetivo), deverão ser levados em conta alguns outros requisitos (de ordem subjetiva ou circunstancial) para aferição da validade da penalidade imposta, estando entre eles: o dolo ou culpa do empregado; o nexo existente entre a falta e a penalidade, a adequação e proporcionalidade, gradação da pena, bem como a ausência de perdão tácito ou expresso do empregador. Logo, não basta a tipicidade da conduta para que o exercício do poder disciplinar do empregador seja considerado regular e responsável. Deverão ser atendidos outros requisitos, a exemplo dos aqui apresentados, sempre com o cuidado e observância das peculiaridades impostas ao caso. Na hipótese, o Tribunal Regional, soberano na análise do conjunto fático-probatório, registrou que "o ato de insubordinação, ' não se revestiu de gravidade suficiente para, por si só, autorizar a rescisão contratual', mostrando-se severa demais a pena aplicada, capaz de desvirtuar o poder disciplinar do empregador". Destacou, ainda, que "a aplicação da pena de despedida por justa causa, a priori, revelou-se de rigor excessivo do poder patronal, atitude que não pode a Justiça do Trabalho cancelar". Assim, concluiu que "deve ser mantida a sentença que afastou a justa causa imputada". Nesse contexto, ante a ausência dos requisitos necessários para configurar a justa causa, correta a decisão que reverteu a referida dispensa. O exame da tese recursal, em sentido contrário, esbarra no teor da Súmula nº 126 do TST, pois demanda o revolvimento dos fatos e das provas. Agravo a que se nega provimento.

(TST - Ag-AIRR: 1516920145120016, Relator: [REDACTED]
Data de Julgamento: 30/11/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT
09/12/2016)

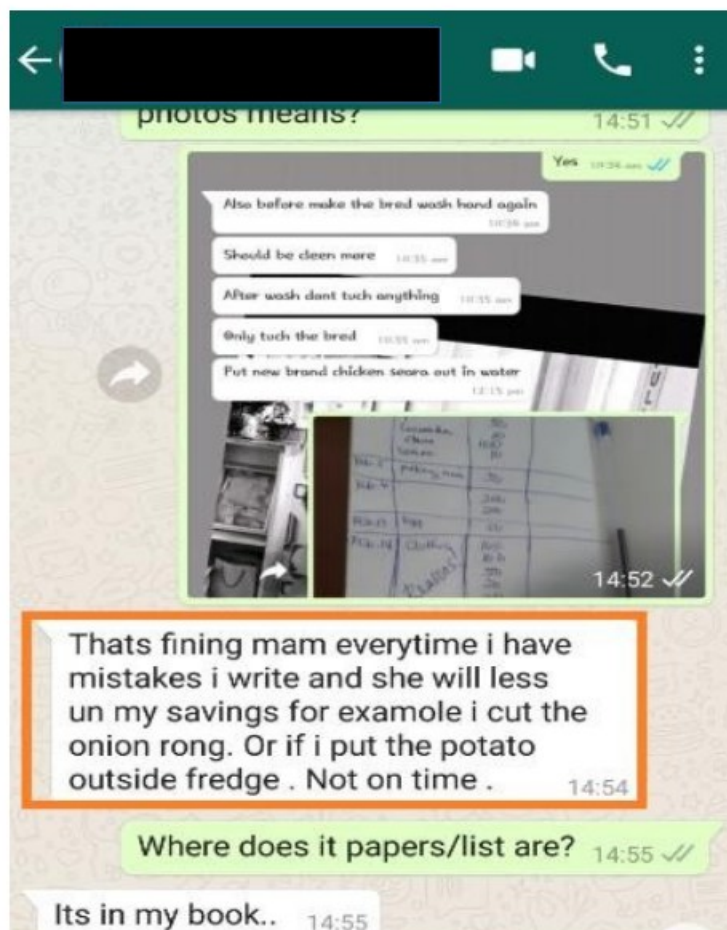
Cumprе ressaltar a abusividade do poder disciplinar representada pela aplicação dessas multas pela empregadora, que, ademais, denotam prática regular de assédio moral e reforçam o extremo estado de submissão ao qual [REDACTED] se encontrava na relação de trabalho doméstico. Além desses descontos serem absolutamente ilegais, não havia qualquer critério para infligi-los, de forma que a empregada nunca sabia o motivo pelo qual estava sendo punida, sendo utilizados amplamente motivos banais, quando não genéricos, apenas para fins de constrangimento da empregada, tais como

dirigir-se a ela em alto tom de voz, queixar-se, de forma proterva, de que a trabalhadora havia deixado de fechar as janelas da casa, de que a refeição havia sido elaborada em quantidade insuficiente, de que os vegetais não estariam suficientemente bons, chegando ao disparate de puni-la até mesmo sem qualquer motivação (“none reason”, no original, em inglês), frequentemente, em tom áspero e intimidatório.

Abaixo, [REDACTED] descreve em mensagem trocada com Auditor Fiscal do Trabalho a abusividade das condutas de [REDACTED] ao inflingir multas a ela:



“She makes me write the mistake... because even its not a mistake she will make it a mistake so she can ‘less’ my savings”, no original, em inglês (“Ela me faz escrever o erro... porque mesmo que não seja um erro, ela o fará ser, então poderá diminuir minha poupança”, em tradução livre).



"Thats fining mam everytime I have mistakes I write and she will less on my savings, for exemple I cut the onion wrong. Or I put the potato outside friedge. Not on time", no original, em inglês ("As muitas ocorrem toda vez que eu cometo erros, eu os escrevo e ela os reduz de minha poupança, por exemplo quando corto a cebola errado, ou eu coloco a batata fora da geladeira na hora errada", em tradução livre). Dessa forma, observa-se que as referidas multas aplicadas pela empregadora [REDACTED] encontram-se, nitidamente, no âmbito das medidas abusivas aplicadas em virtude do assédio ao qual [REDACTED] era submetida com frequência.

Dessa forma, diante dessas atitudes de [REDACTED] com relação a sua trabalhadora doméstica, [REDACTED] que configuram retenção salarial com o fim de imposição de multas para a promoção de assédio moral, e com a finalidade de se observar se tais condutas podem configurar violações ainda mais graves, que constituem submissão de trabalhador a condições análogas às de escravo, é importante que se observem alguns dos indicadores de condições análogas às de escravo que constam de forma expressa nas normas de direito administrativo do trabalho referentes ao tema.

Assim, para os efeitos de constatação administrativa de condições análogas às de escravo, constituem indicadores de trabalho forçado, de condições degradantes e de servidão por dívida, conforme previsto na Instrução Normativa nº 139, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, de 22 de Janeiro de 2018:

I - São indicadores de submissão de trabalhador a trabalhos forçados:

1.9 Estabelecimento de sistemas de remuneração que não propiciem ao trabalhador informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados do salário;

1.14 Retenção parcial ou total do salário;

II - São indicadores de sujeição de trabalhador a condição degradante:

2.19 Retenção parcial ou total do salário;

2.23 Agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho

IV - São indicadores da restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, dentre outros:

4.13 Restrição de acesso ao controle de débitos e créditos referentes à prestação do serviço ou de sua compreensão pelo trabalhador;

4.16 Retenção parcial ou total do salário; (grifos dos relatores)

Outra forma de assédio moral comumente praticada por empregadores que contratam trabalhadores migrantes internacionais, realizado com o intuito de abusar da vulnerabilidade decorrente de sua condição migratória, é a ameaça de denunciá-los à

polícia, por qualquer razão que seja, por mais exótica e infundada que possa parecer, como a ocorrida com [REDACTED] conforme comprova a troca de mensagens abaixo:



Na mensagem acima, [REDACTED] relata ao ex-motorista do Consulado Geral dos Emirados Árabes Unidos, [REDACTED], que [REDACTED] a teria agredido fisicamente, ocasião na qual a empregada doméstica teria sido machucada no ombro. O fato teria acontecido dias antes da “fuga” da trabalhadora e, segundo ela mesma, porque teria deixado a comida queimar no forno. Segundo [REDACTED], antes desse episódio, [REDACTED] já a havia empurrado algumas vezes, mas foi a primeira vez que a empregadora a teria agredido fisicamente, disferindo um soco no ombro da empregada.

██████ conta ainda para o ex-motorista do Consulado Geral dos Emirados Árabes Unidos que, na ocasião da agressão física, sua empregadora teria lhe falado para sair de sua casa; entretanto, caso isso acontecesse, ██████ telefonaria para a polícia e contaria uma história para que os agentes a capturassem [dando a entender que sua empregada estaria fazendo algo de errado] (“I want to go but she said if I leave her house she will call police.. and she will make story so that police will catch me”, no original, em inglês).

Esse tipo de ameaça é muito emblemático para uma trabalhadora migrante internacional que está a milhares de quilômetros de distância de seu país de origem, não fala a língua portuguesa, não sabe como funcionam as instituições de repressão e de proteção do Estado brasileiro, e não tem acesso para solicitar ajuda imediata quando ocorra esse tipo de abuso de direito.

Em depoimentos prestados aos Auditores Fiscais do Trabalho, ex-funcionários do Consulado Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, ressaltaram que tinham conhecimento do fato de ██████ ser empregada doméstica de ██████, e disseram ter ouvido, algumas vezes, a empregadora gritar pelo telefone com ██████ em ligações realizadas dentro do órgão consular, desferindo insultos como “stupid” (o equivalente a burra, estúpida, no original, em inglês). Um dos depoentes presenciou, enquanto dirigia o carro oficial, a empregadora ██████ chamar sua empregada doméstica de “stupid”, enquanto as levava ao mercado para compras no final de semana.

██████ relata ainda que ██████, quando discutia sobre penalidades ou sobre alguma insatisfação sua em relação à execução do trabalho, tomava para si o telefone celular particular de sua empregada e o mantinha sob sua posse durante toda a noite, devolvendo-o apenas no dia seguinte, antes de sair para o trabalho. Outro tipo de castigo aplicado por ██████ segundo sua empregada, consistia em colocá-la em pé, de frente para uma parede, dentro de seu quarto, onde tinha que permanecer por cerca de 3 (três) a 4 (quatro) horas.

IX. DA RESTRIÇÃO DE LIBERDADE. DA VIGILÂNCIA OSTENSIVA

Segundo depoimento de [REDACTED] prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, [REDACTED] nunca lhe permitiu o livre, amplo e inequívoco direito de ir e vir do local de trabalho (que também era a residência onde morava) para outras localidades. A empregadora [REDACTED] mantinha sua empregada doméstica trancada em seu apartamento, onde haveria um circuito interno de imagens, cujas câmeras ficavam voltadas para as duas portas que davam acesso à área comum do andar do edifício onde residiam. Por meio das imagens, que seriam acessadas diretamente do celular da empregadora, era realizado o controle sobre qualquer tentativa de [REDACTED] de sair do apartamento. Abaixo, juntamos algumas fotos tiradas pela trabalhadora. As setas, feitas pela própria empregada, apontam para as câmeras de circuito interno do apartamento:



Interior do apartamento de [REDACTED], na [REDACTED]
[REDACTED]. Setas feitas pela empregada [REDACTED] indicariam a presença de câmera
de circuito interno de TV, por meio do qual a empregadora controlaria em tempo real a
empregada.



Interior do apartamento de [REDACTED] em [REDACTED]
[REDACTED] Setas feitas pela empregada [REDACTED] Y indicariam a presença de câmera

de circuito interno de TV, por meio do qual a empregadora controlaria em tempo real a empregada.

Segundo a trabalhadora, em apenas duas oportunidades sua empregadora teria lhe deixado as chaves do apartamento disponíveis: quando viajou de férias durante 1 (mês), no final do ano de 2019, tendo deixado [REDACTED] no apartamento em São Paulo com as chaves para que pudesse jogar o lixo no depósito; e quando a pandemia se iniciou, pois [REDACTED] determinava que a empregada abrisse a porta de sua casa ao chegar, com o fim de evitar o contato de suas mãos com a maçaneta da porta, a qual poderia estar contaminada. Porém, segundo a empregada, ao deixar a chave, a empregadora a alertava que sempre a vigiava por meio das imagens do circuito interno que havia no interior do apartamento.

O Brasil não teria sido o único país no qual a trabalhadora teve restrições quanto ao seu direito de ir e vir. Em Abu Dhabi, nos Emirados Árabes Unidos, conforme já descrito anteriormente, [REDACTED] teria trancado [REDACTED] em um cômodo, com apenas um banheiro e cozinha, por 3 (três) meses, e isso teria durado até o dia de sua viagem para o Brasil.

Abaixo, voltamos a enumerar os indicadores de **trabalho forçado**, previstos na IN nº 139/2018, retro referida, e que se relacionam com restrição da liberdade de ir e vir e com a vigilância ostensiva:

1.6 Existência de trabalhador **restrito ao local de trabalho** ou de alojamento, quando tal local situar-se em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular, **ou em razão de barreiras como desconhecimento de idioma, ou de usos e costumes, de ausência de documentos pessoais, de situação de vulnerabilidade social** ou de **não pagamento de remuneração**.

1.12 Manutenção do trabalhador confinado **através de controle dos meios de entrada e saída**, de ameaça de sanção ou de exploração de vulnerabilidade;

X. DA RETENÇÃO DE DOCUMENTOS

Na ocasião em que os Auditores Fiscais do Trabalho receberam a denúncia e iniciaram o contato com a trabalhadora com o intuito de avaliar os indícios de submissão a trabalho análogo ao de escravo, conforme constava da denúncia, ao ser perguntada sobre se possuía regularidade migratória no Brasil [REDACTED] informou que os seus documentos estariam em posse de [REDACTED] e que apenas tinha acesso ao seu documento de identidade filipino. Segundo a trabalhadora, era a empregadora quem portava seu passaporte filipino e seu documento de identidade brasileiro, o qual fora emitido pelo Ministério das Relações Exteriores.



Nas mensagens acima, trocadas com Auditor Fiscal do Trabalho [REDACTED], quando inquirida se possuía documento brasileiro, responde que não sabe dizer, e que apenas tem conhecimento de que seu visto era de turista (“I don’t know mam. I only know that my visa here is tourist only”, no original, em inglês). A trabalhadora demonstra não ter sido corretamente informada sobre sua condição migratória durante o procedimento de visto realizado na Embaixada do Brasil em Abu Dhabi, nos Emirados Árabes Unidos.



Acima, quando foi solicitada a enviar uma foto de seu documento de identificação, [REDACTED] menciona que não fica de posse de seu passaporte, e que seu documento de identificação estaria com a empregadora ("Im sorry mam... but I dont hold my ID... My ID is with her", no original, em inglês).



Nessa mensagem [REDACTED] completa dizendo que sua empregadora ficou de posse de seu passaporte filipino e documento de identidade brasileiro, e também não saberia dizer onde seu passaporte filipino estaria (“She hold my passport and ID” e “I dont where is my passport”, no original, em inglês).

No curso da ação fiscal, a empregadora foi notificada a devolver o passaporte filipino de [REDACTED], bem como de qualquer outro documento pessoal da trabalhadora que estivesse na posse de [REDACTED]. Os Auditores Fiscais do Trabalho foram informados de que o passaporte estaria em Brasília para procedimentos de renovação do visto de [REDACTED].


Em mensagem trocada com um ex-empregado do Consulado Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, chamado [REDACTED] antes da fuga [REDACTED] também menciona o fato de seus documentos estarem em posse de sua empregadora:



██████ solicita que ██████ envie fotos de seus documentos. A empregada responde que não está em posse dos documentos e que sua identidade, passaporte e certidão de nascimento estariam todos com ██████ “I dont have anything. My ID my passport my birthcertificate al lis with her”, no original, em inglês). E ainda termina dizendo que possui um documento de identidade filipino que estaria dentro do seu quarto mas o local teria sido trancado pela empregadora (“I have my philippine ID in my room but she lock my room”, no original, em inglês).

Devidamente notificada pelos Auditores-Fiscais do Trabalho a devolver os documentos a sua empregada, ██████ por meio de seus advogados, entregou aos Auditores Fiscais do Trabalho o documento de identidade de ██████ emitido pelo Ministério das Relações Exteriores (Carteira de Registro Diplomático), e seu passaporte filipino, os quais foram , posteriormente, restituídos à trabalhadora em ocasião que contou com a presença do Cônsul Honorário das

Filipinas em São Paulo, Sr. MASATO NINOMIYA. Abaixo, notificação emitida e recibo de entrega de documentos à trabalhadora:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
SEÇÃO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO

NOTIFICAÇÃO PARA DEVOLUÇÃO DE DOCUMENTOS PESSOAIS

EMPREGADOR		TELEFONE:	
CNPJ/CPF:			
ENDEREÇO:			
CEP:		CNAE: (TRAB. DOMÉSTICO)	CONTABILIDADE (TEL.):

Nos termos do Art 630, §§ 3º e 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, fica o empregador notificado para entregar, **IMEDIATAMENTE**, aos Auditores Fiscais do Trabalho abaixo signatários, o **passaporte** da empregada [REDACTED] CPF [REDACTED], bem como **qualquer outro documento** pessoal da trabalhadora que, por ventura, esteja na posse do empregador notificado.

Observações:

O não cumprimento desta notificação importará em autuação por violação ao Artigo 630 da CLT, e não impede nova notificação ou ação fiscal no estabelecimento.

Recebi a 1ª via desta NAD em 22/14/2020

São Paulo/SP, 22/04/2020

A. Recebi cópia em 30/04/2020



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
MINISTÉRIO DA ECONOMIA

RECEIPT DECLARATION

I, hereby identified, [REDACTED], inform that I received back my Passport, number [REDACTED] (issued by the Philippines Republic), and my Diplomatic Register Document, number [REDACTED] (issued by the Brazilian Foreign Affairs Ministry) from the Labour Inspectors [REDACTED]. The above-mentioned documents were restituted by [REDACTED]'s legal representatives in Brazil.

I'm receiving also my Labour Booklets ("Blue Book") nº [REDACTED] – Série: [REDACTED] issued by the labour inspectors above mentioned.

São Paulo/SP, 05 / 05 / 2020

[REDACTED]

[REDACTED]

Witness:

[REDACTED]

[REDACTED]

Honorable Consul of the Philippines Republic in São Paulo

Quando inquirida por escrito a fornecer informações à fiscalização trabalhista sobre a disponibilização de documentos a sua empregada [REDACTED] informou:

“Desde a vinda ao Brasil, inclusive uma preocupação minha, fiz questão de acompanhar toda regularização de documentação dela, e desde o começo sempre teve acesso aos seus documentos e mantinha consigo o cartão do Ministério das Relações Exteriores, exceto nas oportunidades em que o mesmo foi remetido ao consulado para renovação, e [REDACTED] sempre soube de seu itinerário, sendo que este novo documento ainda não foi devolvido. “

Com o passaporte era a mesma coisa. Foi devidamente informada da necessidade de renovação do visto, ocasião em que o mesmo foi solicitado e encaminhado para a embaixada em Brasília que se encarregou de enviar ao Ministério das relações exterior em Brasília. Que aconteceu no final de março, começo de abril. Ao recebê-lo, ele foi diretamente entregue a advogada que solicitou por conta do procedimento a que fui intimada.”

Quando inquirida sobre em qual data o passaporte havia sido entregue a sua empregada, [REDACTED] informou:

“Desde a chegada ao Brasil o documento esteve com a [REDACTED] Eu e ela deixávamos os nossos passaportes em uma gaveta de documentos dentro do apartamento, por segurança, destacando que a mesma sempre andava com o documento do ministério das relações exteriores (carteira de identidade). Em março foi informada que seria necessário o envio da documentação ao Ministério das relações exterior do Brasil para renovação, e no dia 13.03.2020 foi procedido o envio para o órgão competente a Embaixada em Brasília. O documento foi entregue devolvido em 07.04.2020, no endereço de meu trabalho e em seguida entregue as autoridades.”

Foram feitas ainda as seguintes perguntas a [REDACTED] sobre as quais obtivemos as respostas subsequentes:

AFT: qual foi o itinerário percorrido por esse documento, desde o momento em que foi entregue pela trabalhadora até a presente data, no qual o documento é devolvido?

R: Conforme documentação, o mesmo seguiu de São Paulo para Brasília, de Brasília para São Paulo.

AFT: onde se encontravam os documentos da trabalhadora [REDACTED] até a presente data e por quais motivos?

R: Nos órgãos da Embaixada dos Emirados Árabes Unidos em Brasília, depois no ministério das relações exterior do Brasil ITAMARATY (CGPI) para renovação do visto, em seguida voltou para a Embaixada dos Emirados Árabes Unidos em Brasília e por fim, foi enviado para São Paulo.

Em depoimento prestado por ex-empregado do Consulado Geral dos Emirados Árabes aos Auditores Fiscais do Trabalho foi mencionado que tinha conhecimento de que o passaporte de [REDACTED] ficava em um cofre dentro da sala da [REDACTED] na sede do órgão consular. Que o Cônsul-Geral, [REDACTED], também teria a prática de guardar o documento de sua empregada doméstica, uma trabalhadora de nacionalidade etíope, na sede do consulado.

Com efeito, há alguma verossimilhança na informação prestada pela empregadora, de que o passaporte filipino de [REDACTED] tenha de fato sido enviado ao Ministério das Relações Exteriores, para renovação do visto. No entanto, esta verossimilhança não ilide a afirmação da trabalhadora, feita em diversas oportunidades, de que os seus documentos de identidade, nunca estiveram em sua posse, mas sim retidos pela empregadora. Notificada pela Fiscalização a apresentarem o itinerário do documento, a empregadora, pelas suas representantes, apresentaram extrato de rastreamento dos Correios que comprovam a postagem de um objeto, em 13/03/2020, em agência dos Correios em São Paulo, com entrega a destinatário em Brasília, em 16/03/2020, constando uma anotação feita à mão : "Arrival of [REDACTED] visa in Brasília":

Headmouse
Telação Visual
Contraste
A
Sensar

Correios

Sistemas

Rastreamento

Rastreamento de objetos

Rastreamento de objetos em outros países

Como rastrear um objeto

Símbolos utilizados no rastreamento de objetos

OD 087 312 415 BR

Postagem 13/03/2020	Objeto saiu para entrega ao destinatário 16/03/2020	Entrega 16/03/2020
Objeto entregue ao destinatário		
14/03/2020 16:10 BRASILIA - DF		
Objeto saiu para entrega ao destinatário		
15/03/2020 10:55 BRASILIA - DF		
Empresa sem expediente - Entrega não realizada <i>Entrega deverá ocorrer no próximo dia útil</i>		
14/03/2020 10:52 BRASILIA - DF		
Objeto saiu para entrega ao destinatário		
14/03/2020 08:22 BRASILIA - DF		
Objeto encaminhado <i>de Unidade de Tratamento em BRASILIA/DF para Unidade de Distribuição em BRASILIA/DF</i>		
14/03/2020 21:15 SAO PAULO/SP		
Objeto encaminhado <i>de Unidade de Tratamento em SAO PAULO/SP para Unidade de Tratamento em BRASILIA/DF</i>		
13/03/2020 12:25 SAO PAULO/SP		
Objeto encaminhado <i>de Agência dos Correios em SAO PAULO/SP para Unidade de Tratamento em SAO PAULO/SP</i>		
13/03/2020 12:01 SAO PAULO/SP		
Objeto postado		

Todos os objetos internacionais estão sujeitos à cobrança do despacho postal. Clique aqui para saber mais.

Qual o status da entrega?

As informações de rastreio de objetos registrados ficam disponíveis até 90 dias após a data de postagem.

Objetos sem origem ou de destino fora do Brasil

O rastreamento para alguns produtos no Brasil com código iniciado por "R" e "Q" e terminando com "M" não é garantido fora do território brasileiro.

Para esses objetos, os operadores podem ou não disponibilizar seus dados de rastreamento para o Brasil.

Sendo assim, consultas de rastreamento de objetos podem também ser realizadas nos sites dos operadores de destino dependentes no sistema (PU - União Postal Universal).

Para os objetos postados no Exterior para o Brasil, o serviço contratado pelo remetente na origem determina o nível de informação de rastreamento de objetos em nosso site.

Objetos registados nacionalmente que apresentam código iniciado por "R" não pertencem à modalidade de prensa, portanto não há rastreamento postal a partir. As informações no sistema de rastreamento para esses objetos "R" incluem apenas os eventos "Encaminhado no Brasil", "Entregue", "Retirada de entrega" ou "Aguardando retirada na unidade responsável". No caso do objeto ser brasileiro, haverá os eventos de "Encaminhamento para distribuição e finalização" e "Assinatura finalizada".

[Imprimir](#)
[Suspender Entrega](#)

Do mesmo modo, as representantes da empregadora apresentaram outro extrato de rastreamento dos correios, que outro objeto teria sido postado em 02/04/2020, em Brasília, e entregue no RIO DE JANEIRO/RJ, em 07/04/2020, constando anotação à mão "Arrival of [REDACTED] visa in São Paulo":

Headmouse Teclado Virtual Contraste A Torna

Correios Outros sites

Sistemas

Rastreamento

Rastreamento de objetos

Rastreamento de objetos em outros países

Como rastrear um objeto

Ícones utilizados no rastreamento de objetos

OD 320 689 551 BR

Postagem 02/04/2020

Objeto saiu para entrega ao destinatário 07/04/2020

Entrega 27/04/2020

07/04/2020 12:54 RIO DE JANEIRO / RJ Objeto entregue ao destinatário

07/04/2020 06:26 RIO DE JANEIRO / RJ Objeto saiu para entrega ao destinatário

03/04/2020 12:08 RIO DE JANEIRO / RJ Área com distribuição sujeita a prazo diferenciado Restrição de entrega domiciliar temporária

03/04/2020 05:58 RIO DE JANEIRO / RJ Objeto encaminhado de Unidade de Tratamento em RIO DE JANEIRO / RJ para Unidade de Distribuição em RIO DE JANEIRO / RJ

03/04/2020 20:02 BRASIL / DF Objeto encaminhado de Unidade de Tratamento em BRASIL/DF para Unidade de Tratamento em RIO DE JANEIRO / RJ

03/04/2020 16:54 BRASIL / DF Objeto encaminhado de Agência dos Correios em BRASIL/DF para Unidade de Tratamento em BRASIL/DF

03/04/2020 18:36 BRASIL / DF Objeto postado

Todos os objetos internacionais estão sujeitos à cobrança do despacho postal. Clique aqui para saber mais

Novo Destinatário

Imprimir Suspender Entrega

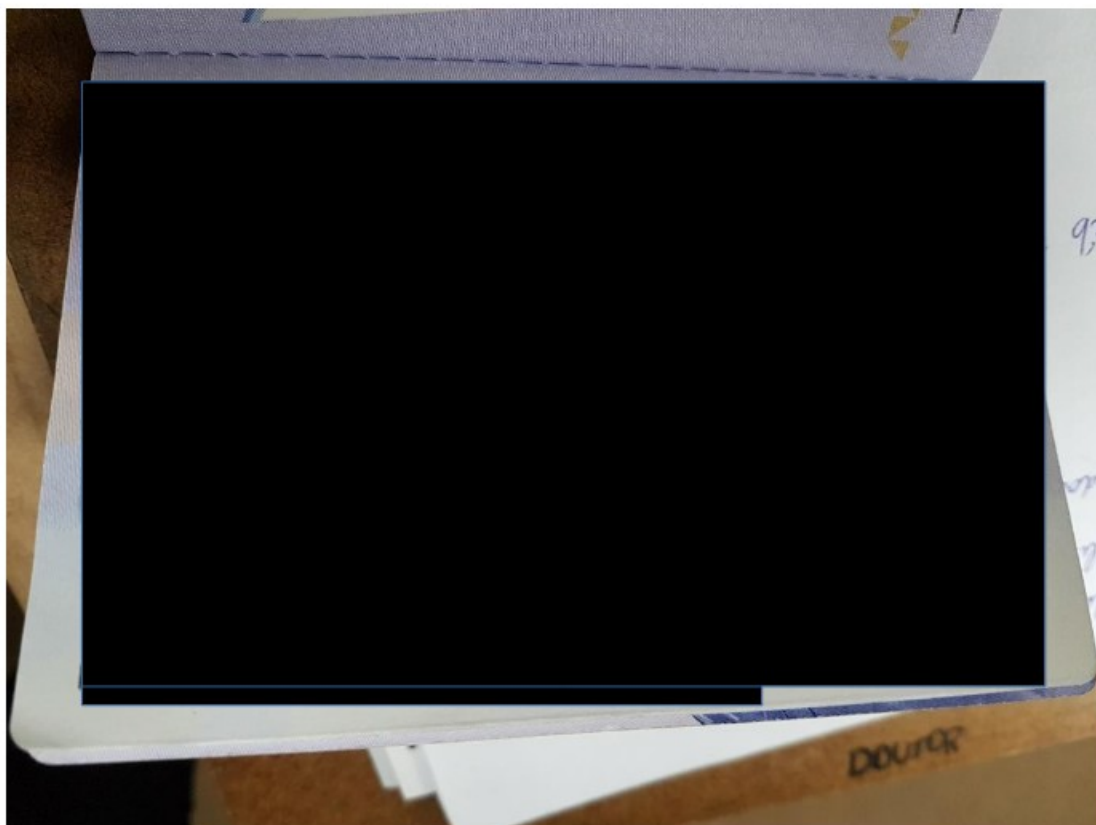
Para esses objetos, as operações postais de outros países podem não disponibilizar ou transmitir informação de rastreamento para o Brasil.

Para esses objetos, as operações postais de outros países podem não disponibilizar ou transmitir informação de rastreamento para o Brasil.

Para os objetos postados no exterior para o Brasil, o serviço contratado pelo remetente não oferece a opção de rastreamento de objetos em nosso site.

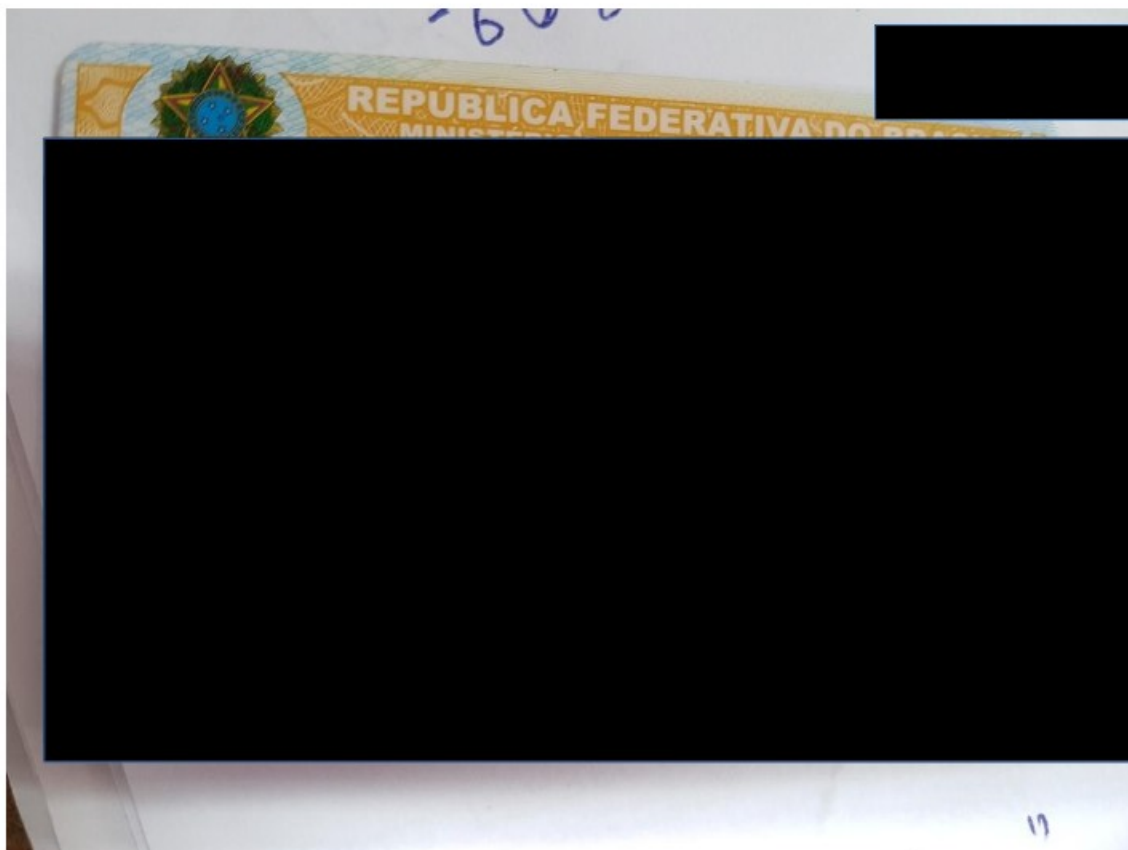
Objetos registrados recebidos no exterior que apresentarem código rastreio por "IT" não pertencem à modalidade expressa, portanto não há rastreamento ponto a ponto. As informações no sistema de rastreamento para esses objetos "IT" incluem apenas os eventos: "recebimento no Brasil", "entrega", "tentativa de entrega" ou "apuração de responsabilidade". No caso de objeto não entregue, haverá os eventos de

As representantes da empregadora não esclareceram o porquê de o itinerário de retorno do objeto ter indicado a entrega do mesmo na cidade do Rio de Janeiro. Tampouco apresentaram declaração de conteúdo que comprovasse quais objetos ou por quem teriam sido enviados, e para qual destinatário. Mas é fato que o passaporte filipino acabou por retornar às mãos de [REDACTED], em 05/05/2020, após a notificação da Fiscalização Trabalhista, com visto revalidado e emitido pelo Ministério das Relações Exteriores com data de emissão de 27/03/2020, portanto no interstício em que o tal objeto do extrato dos Correios se encontraria em Brasília, para revalidação, segundo declara a empregadora.



Passaporte de [REDACTED] com a folha em que consta o visto renovado em 27/03/2020.

Por outro lado, com relação ao outro documento de identidade da trabalhadora válido no Brasil, a Carteira de Registro Diplomático emitida pelo Ministério das Relações Exteriores nº [REDACTED] não há como conferir veracidade à declaração de [REDACTED]. Relembre-se que a referida Carteira tampouco estava na posse de [REDACTED] antes de 05/05/2020, e que lhe foi devolvida apenas após a intervenção da Fiscalização, pelas mãos das advogadas de [REDACTED], em 05/05/2020. A empregadora [REDACTED] declara que [REDACTED] (...) desde o começo sempre teve acesso aos seus documentos e mantinha consigo o cartão do Ministério das Relações Exteriores, exceto nas oportunidades em que o mesmo foi remetido ao consulado para renovação, e [REDACTED] sempre soube de seu itinerário, sendo que este novo documento ainda não foi devolvido.” (grifo nosso). A empregadora não apresenta qualquer prova de que a Carteira tenha sido solicitada pelo MRE para renovação; o documento encontrava-se dentro da validade, e foi emitido pelo MRE em 03/09/2019. Inexistente, portanto, qualquer procedimento burocrático de renovação da Carteira de Registro Diplomático, sendo certo que o documento se encontrava RETIDO pela empregadora, conforme declarado pela trabalhadora e confirmado pelo ex-funcionário do Consulado.



Carteira de Registro Diplomático de [REDACTED], emitida pelo Ministério das Relações Exteriores

Registre-se aqui a gravidade das violações impingidas pela empregadora, que colocaram em risco a vida da trabalhadora e atentaram em grau máximo contra sua dignidade [REDACTED] em fuga da residência da empregadora com menos de 24 horas de antecedência da viagem da [REDACTED] com fundado temor, tendo em vista que [REDACTED] em nenhum momento informou à trabalhadora o local e as pessoas com quem [REDACTED] ficaria durante o período em que se daria a ausência por prazo indeterminado de [REDACTED] mesmo com o desaparecimento de [REDACTED], QUE NÃO PORTAVA QUALQUER DOCUMENTO DE IDENTIDADE VÁLIDO NO BRASIL (condição que era conhecida por [REDACTED] a empregadora não deixou de concretizar sua viagem, abandonando a funcionária à sua própria sorte. Ressalte-se que o abandono se deu NUM CONTEXTO DE PANDEMIA causada pela COVID-19, e que a empregadora sabia que a trabalhadora não poderia contar, em caso de contaminação pelo vírus ou eventual padecimento de qualquer outra enfermidade ou acidente, com a assistência de plano de saúde

privado [REDACTED] havia descumprido, deliberadamente, sua obrigação de contratar a cobertura exigida, conforme determinado no contrato de trabalho e na legislação brasileira aplicada *in casu*. E por fim, causa estranheza o fato de [REDACTED] não ter comunicado o desaparecimento de [REDACTED], pessoa que dela dependia completamente em território nacional, a nenhuma autoridade brasileira ou do país de nacionalidade da trabalhadora (Filipinas).

Portanto, diante da constatação pelos Auditores Fiscais do Trabalho de que, quanto ao registro migratório brasileiro de [REDACTED], houve retenção do documento por parte da empregadora e para efeitos de constatação administrativa de condições análogas às de escravo, constitui indicador de trabalho forçado, conforme previsto na Instrução Normativa nº 139, da Secretaria de Inspeção do Trabalho, de 22 de Janeiro de 2018:

I - São indicadores de submissão de trabalhador a trabalhos forçados:

1.6 Existência de trabalhador restrito ao local de trabalho ou de alojamento, quando tal local situar-se em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular, ou em razão de barreiras como desconhecimento de idioma, ou de usos e costumes, de ausência de documentos pessoais, de situação de vulnerabilidade social ou de não pagamento de remuneração.

XI. DA OCORRÊNCIA DE AGRESSÃO FÍSICA. DO PEDIDO DE AJUDA. DA FUGA

Em depoimento prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, [REDACTED] relatou dois fatos que a motivaram a pedir ajuda e a planejar uma forma de terminar abruptamente sua relação de trabalho: 1- [REDACTED] a teria, pela primeira vez, agredido fisicamente com um soco no ombro; 2- alguns dias depois da suposta ocorrência da agressão física, [REDACTED] teria mencionado que, em decorrência da pandemia, iria viajar para ABU DHABI, nos Emirados Árabes Unidos, para passar alguns meses com a família. [REDACTED] então, ficaria hospedada na casa de um amigo de sua empregadora em São Paulo, sem denominar quem seria essa pessoa ou mesmo apresentá-la previamente a ela.

Muito assustada com a agressão que relata ter sofrido de sua empregadora, [REDACTED] ficou ainda mais apreensiva por não saber para a casa de quem iria nos dias seguintes, e nem quanto tempo ficaria por lá. Segundo [REDACTED] ela tinha conhecimento de que esse amigo de [REDACTED] morava sozinho, e, portanto, **tinha medo de que pudesse sofrer abuso sexual.** Em mensagem trocada com a Auditora Fiscal do Trabalho, coordenadora da ação de fiscalização em face da presente empregadora, [REDACTED] explica o porquê da suposta agressão, no original, em inglês:



Após a ocorrência da agressão, [REDACTED] teria iniciado a tentativa de realizar contato com algum dos motoristas do Consulado dos Emirados Árabes Unidos para pedir ajuda. Abaixo, ela explica como teria conseguido realizar essa comunicação:



[redacted] teria jogado um papel no qual estava escrito o número de seu telefone na ocasião em que os motoristas ajudavam [redacted] a fazer sua mudança para um novo apartamento, um dia após a ocorrência da agressão física. O motorista [redacted], destinatário do bilhete de [redacted] enviou, então, seu contato para o ex-motorista [redacted] a fim de que ajudasse a [redacted]

Nos dias anteriores à fuga da casa de sua empregadora, a empregada doméstica trocou algumas mensagens com o ex-motorista do Consulado Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, [redacted] o qual tentou ajudá-la e lhe prometeu “resgatá-la” da residência de sua empregadora:



Na mensagem acima, [redacted] pede ajuda ao ex-motorista [redacted]. Ele menciona que a ajudará.



Acima, KATHREEN menciona a DANIEL BRASS que NADYA a teria agredido fisicamente por seis vezes em seu ombro esquerdo e por duas vezes no direito.

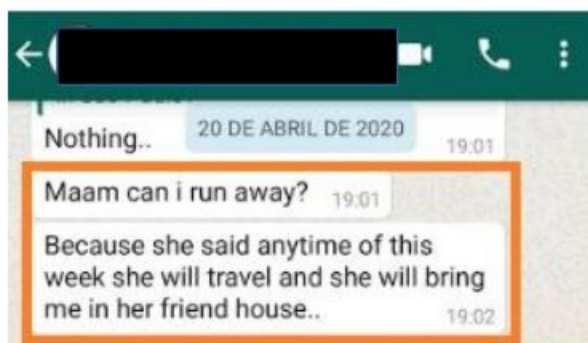


Acima, KATHREEN informa a DANIEL BRASS que NADYA teria comprado comida para que ela vá para a casa do suposto amigo, referindo-se à proximidade da viagem de sua empregadora, o que a afligia profundamente. Informa ainda que não sabe quando NADYA a levará para a casa do suposto amigo, e que, no dia anterior, NADYA teria consertado uma bolsa de viagem, fazendo, de novo, menção à proximidade da viagem.

Abaixo, KATHREEN demonstra aflição quanto à referida viagem de sua empregadora, solicitando ajuda ao ex-motorista:



Em mensagens trocadas com Auditor Fiscal do Trabalho [REDACTED] demonstrou, dias antes de sua fuga, considerável aflição para sair do local de trabalho em decorrência da iminente viagem de sua empregadora, o que teria como consequência a ida da empregada para a casa de um homem o qual ela desconhecia:



Acima, [REDACTED] pergunta ao Auditor Fiscal do Trabalho, um dia antes de sua fuga da casa de [REDACTED] sobre se poderia fugir. E justifica que sua fuga ocorreria porque a qualquer momento [REDACTED] A viajaria e a levaria para a casa do suposto amigo.



Ainda sobre a sua aflição em sair do local de trabalho, ainda um dia antes de sua fuga, [REDACTED] diz que está com medo porque sua empregadora poderia viajar a qualquer momento. Faz-se importante considerar que [REDACTED] sabia que a ida para um novo local de trabalho poderia dificultar a sua fuga, pois não tinha qualquer conhecimento acerca do nível de vigilância a que seria submetida na casa do suposto amigo de [REDACTED]



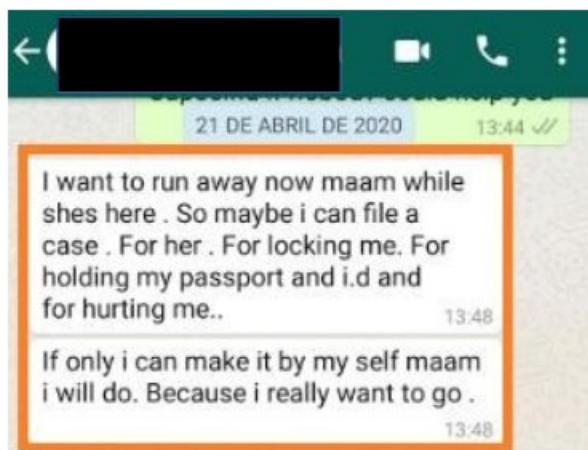
Acima, as respostas de [REDACTED] quando orientada pelo Auditor Fiscal do Trabalho para que perguntasse a sua empregadora sobre quando iria acontecer a viagem e quando seria levada para a casa do suposto amigo. Foi ainda orientada a gravar esta conversa com sua empregadora. A empregada respondeu, então, que já havia

perguntado a sua empregadora sobre a viagem, mas [REDACTED] teria respondido de maneira ríspida que não era para lhe fazer perguntas. Teria dito ainda, segundo [REDACTED] “apenas faça o que eu disser e quando lá estiver não converse com outra empregada da casa. Apenas trabalhe.”

Essa fala da empregadora, relatada por [REDACTED] vai de encontro ao narrado por [REDACTED] em depoimento prestado por escrito, ocasião na qual ela informou aos Auditores Fiscais do Trabalho que foi decisão de [REDACTED] permanecer no apartamento novo para cuidar da casa:

Antes da minha última viagem, perguntei se [REDACTED] queria ir junto, disse que queria ficar cuidando do apartamento novo. Sugeri então a possibilidade dela ficar na residência de algum amigo, caso assim optasse, ocasião em que novamente disse preferir ficar no apartamento. Daí, deixei o contato de todos os meus colegas de trabalho, inclusive minhas secretárias, motorista e informei que antes da viagem deixaria dinheiro e ao longo do tempo que era para solicitar todas as coisas diretamente a mim e secretárias. [REDACTED] me ajudou a preparar as malas e estava serena, sorrindo e conversando sobre saudade que sentiria, sobre a viagem, os passeios, presentes que poderia encomendar, etc.

Abaixo, mensagem trocada entre Auditor Fiscal do Trabalho e [REDACTED] horas antes de sua fuga do apartamento:



Ela diz que pretenderia fugir enquanto a empregadora estivesse no Brasil, pois dessa forma poderia ajuizar um “processo” em face de [REDACTED] por tê-la mantido em cárcere privado, por ter retido seu passaporte e documentos e também por tê-la machucado.

Por fim, na noite do dia 21/04/2020 para o dia 22/04/2020, por volta das 00h30m, [REDACTED] fugiu do apartamento em que morava e trabalhava enquanto [REDACTED] sua patroa, dormia. A empregada pegou o elevador e saiu do prédio residencial sem seus pertences pessoais, levando apenas a roupa do corpo, um celular e seu documento de identidade filipino.

Ressalte-se que a Inspeção do Trabalho iniciou contato com a trabalhadora no dia 20/04/2020 para compreender o caso, verificar a ocorrência de indícios de trabalho análogo ao de escravo e, se fosse o caso, planejar, com celeridade e prontidão, a ação de resgate, o que ensejaria um prévio diálogo interinstitucional, tendo em vista a necessidade de autorização judicial para adentrar a residência da empregadora doméstica. Entretanto, 2 dias após ter iniciado contato com a trabalhadora, ela decidiu fugir, não havendo tempo hábil para o planejamento de ação fiscal interinstitucional para eventual retirada da trabalhadora, tendo os procedimentos de fiscalização sido iniciados assim que os Auditores Fiscais do Trabalho tiveram ciência da fuga da trabalhadora.

Em depoimento por escrito (em anexo) prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, [REDACTED] mencionou ainda que uma prova da autonomia de [REDACTED] seria o fato de ter saído de sua residência (“A comprovar que [REDACTED] tinha sua autonomia é a evidência de que saiu de casa no dia 22/04/2020”). Entretanto, essa suposição da empregadora é bastante questionável no presente contexto de pandemia, ainda mais considerando-se a forma pela qual ocorreu a saída da trabalhadora.

Vale observar que é plausível imaginar que um empregado que possua autonomia para terminar a relação de trabalho não sairia do local onde vive com o empregador, no meio de uma pandemia, sem qualquer aviso, durante a madrugada, aproveitando-se

do sono de seu patrão, e sem levar consigo seus pertences pessoais. Resta clara a contradição entre o discurso da empregadora e a forma como de fato se deu a saída de [REDACTED] do local de trabalho.

Na mensagem abaixo, trocada com Auditor Fiscal do Trabalho, antes de sua fuga, [REDACTED] é inquirida sobre o que aconteceria caso mencionasse para sua empregadora que gostaria de ser livre para sair do apartamento quando desejasse e que não mais aceitaria os maus tratos. Ela responde que “se [REDACTED] não a permite sequer sair para comprar algo, quanto mais se eu perguntasse isso?”, em tradução livre do original, em inglês. E ainda completa: “Ela falaria que eu assinei contrato de 3 anos e que não poderia ir [terminar o contrato]. Tenho certeza de que ela falaria isso se eu solicitasse a liberdade, em tradução livre, do original, em inglês.



XII. DO CONTEXTO PANDÊMICO COMO AGRAVANTE DA VULNERABILIDADE DA VÍTIMA

No curso do presente contrato de trabalho ocorreu a superveniência de uma pandemia, com consequências ainda mais nefastas a essa empregada, a qual passou, então, a ter que lidar com um isolamento social ainda mais restritivo.

No atual contexto de pandemia, muitas das vagas de trabalho desapareceram gerando um alto índice de desemprego em nível mundial. No trabalho doméstico, muitos empregadores, no intuito de protegerem suas famílias da COVID-19, tornaram ainda mais periclitante a situação dos trabalhadores que residem nos locais de trabalho. Se esses trabalhadores já sofriam com uma invisibilidade histórica em relação ao controle estatal dessas relações de trabalho, por se constituírem dentro de um espaço privado familiar, a pandemia vem a agravar ainda mais esse enclausuramento dos empregados, os quais passam então a sofrerem ainda mais restrições quanto ao direito de ir e vir sob a justificativa do problema de saúde pública. Com isso, aumentam as violações a que estas pessoas estão expostas.

Conforme consta em um artigo publicado no sítio da ONG Human Trafficking Searching⁶, a Anistia Internacional teria apontado que, “com escolas fechadas e famílias inteiras impedidas de se aventurar ao ar livre, a carga de trabalho já excessiva de muitos trabalhadores domésticos provavelmente aumentará”. Ainda neste mesmo artigo, o fundador da organização Dipendra Uprety disse ao *The New Arab*: “os homens [empregadores] estão em casa o dia todo agora... imagine estar preso com seu agressor. Já é ruim o suficiente se você tem um cônjuge abusivo, mas quando o agressor é o empregador e você está fora de seu país sem rede e sem lugar para procurar ajuda, a situação é muito, muito pior”.

A ocorrência da fuga de [REDACTED] durante a pandemia não se apresentou como uma coincidência, mas trouxe elementos sobre o provável aumento da vulnerabilidade da trabalhadora durante a grave crise de saúde pública.

⁶ <https://humantraffickingsearch.org/domestic-workers-forced-labor-and-the-locked-doors-of-covid-19/>

■ decidiu, em decorrência da pandemia, passar um período com sua família em Abu Dhabi, nos Emirados Árabes Unidos. Entretanto, sua empregada certamente não teve a mesma autonomia para decidir o melhor lugar para ficar nesse contexto. Segundo depoimento da trabalhadora, ela teria sido informada pela sua patroa de que durante o período em que ficaria fora do Brasil, ■ seria levada para a casa de um suposto amigo. Essa comunicação teria ocorrido alguns dias após a agressão física que teria sido praticada por ■ contra sua empregada. Portanto, já assustada com a agressão, ■ teve seu nível de preocupação e medo bastante elevado, ao saber que iria para a casa de um desconhecido em meio a uma pandemia sem precedentes. Abaixo, mensagem de aplicativo whatsapp, entre Auditor Fiscal do Trabalho e a trabalhadora, em 21/04/2020, quando ■ menciona que teria sofrido agressão física pela primeira vez:



Faz-se importante considerar, ao analisar o amedrontamento da trabalhadora, a alta a incidência de empregadores que praticam violações contra suas empregadas domésticas imigrantes, o que inclui o abuso sexual. Em artigo publicado na revista *International Migration*⁷, Vol. 48 (4) [REDACTED] 2010, na qual foram entrevistadas 610 trabalhadoras domésticas migrantes dos países Sri Lanka, Filipinas e Etiópia, que trabalham no Oriente Médio, foi relatado que várias formas de abuso são perpetradas pelos empregadores. 52% relataram que os empregadores gritam ao falar com elas e as chamam de nomes depreciativos, como *hmara* ('burro'), 14% foram abusadas fisicamente (de agressão a tortura física) e 7% foram abusados sexualmente ou assediadas (por práticas sugestivas de estupro). Exceto pelo abuso sexual, maior parte das agressões verbais e físicas são cometidas por suas empregadoras do sexo feminino – a "Madame" da casa [REDACTED] 2010, pag 5).

Não é improvável, portanto, que [REDACTED] tivesse conhecimento prévio de cidadãs filipinas que foram abusadas sexualmente por seus empregadores em trabalhos fora de seu país de origem e, por isso, seja muito razoável o seu nível de apreensão quanto a essa mudança de residência para a casa do suposto amigo. Segundo depoimento prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, o medo de ser abusada sexualmente pelo suposto amigo de sua empregadora a teria levado a decidir sair da casa de [REDACTED] durante a madrugada e sem portar qualquer de seus pertences pessoais. [REDACTED] teria ficado muito assustada, portanto, com a possibilidade de ficar na casa de um desconhecido, do sexo masculino, sem previsão para retornar para a casa de [REDACTED]. Vale ressaltar que, conforme relato da trabalhadora [REDACTED] teria mantido trancada durante 3 (três) meses em Abu Dhabi, nos Emirados Árabes Unidos, antes de vir ao Brasil, e um dos motivos alegados por sua empregadora era que [REDACTED] poderia sofrer violência sexual por parte dos 3 (três) homens que viviam na casa. Portanto, a

[REDACTED] Trafficking and Contract Migrant Workers in the Middle East. 2010. *International Migration*, Vol. 48 (4) August 2010.

própria empregadora já lhe havia alertado quanto ao risco dela sofrer abuso de natureza sexual nesse tipo de ambiente.

XIII.DO AMPLO E REITERADO DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA

Segundo depoimento de [REDACTED], [REDACTED] a teria contratado quando ainda estavam ambas nos Emirados Árabes Unidos, por meio de uma agência de emprego em AJMAN, no mesmo país. A trabalhadora relata que, após ter sido vítima de uma proposta de trabalho enganosa quando ainda estava nas Filipinas, o que a levou a deslocar-se até Dubai, teria sido comprada por [REDACTED] em ABU DHABI, naquele país árabe, por um valor equivalente a 9.000,00 (nove mil) Dirhams dos Emirados Árabes Unidos. A empregadora viria ao Brasil para fins de realização de missão em órgão consular dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, e se utilizou dos procedimentos de visto previstos na Portaria MRE – Ministério das Relações Exteriores de 20 de dezembro de 2018, a qual dispõe sobre os vistos diplomático, oficial e de cortesia e dá outras providências.

Observe que a mencionada Portaria estende o Visto de Cortesia aos empregados domésticos do oficial que vêm prestar serviços no Brasil:

Art. 8º O visto de cortesia poderá ser concedido:

III - aos empregados particulares de beneficiário de visto diplomático, oficial ou de cortesia;

IV - aos trabalhadores domésticos de missão estrangeira sediada no País;

Art. 10 O empregado particular **ou o trabalhador doméstico** titular de visto de cortesia somente poderá exercer atividade remunerada para o empregador a que esteja vinculado, **sob o amparo da legislação trabalhista brasileira.**

Parágrafo único. O pedido de visto deverá ser acompanhado de cópia do contrato que regerá a relação empregatícia, devidamente assinado por ambas as partes. De forma a assegurar ao trabalhador doméstico ou empregado particular estrangeiro **padrões mínimos de proteção trabalhista**, deverão constar, no referido documento, cláusulas sobre as seguintes matérias:

- I - remuneração equivalente ou superior ao salário mínimo adotado no Brasil;
- II - jornada de trabalho que não exceda 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) horas semanais;
- III - pagamento de horas-extra, cujo valor será superior a pelo menos 50% (cinquenta por cento) da hora normal de trabalho;
- IV - repouso semanal de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, além de descanso remunerado em feriados praticados pela representação estrangeira;
- V - férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias;
- VI - comprovação de cobertura de plano de saúde para eventuais despesas médicas do trabalhador doméstico;
- VII - compromisso do empregador de se responsabilizar pela repatriação do respectivo trabalhador doméstico, em até 30 dias depois de encerrado o contrato de trabalho ou o vínculo empregatício.

Portanto, o contrato de trabalho do trabalhador doméstico realizado na forma da Portaria MRE de 20 de dezembro de 2018 , rege-se, no período de prestação de serviços dentro do território brasileiro, conforme a legislação trabalhista nacional. Destarte, o contrato de trabalho de [REDACTED] N deveria ter sido informado no Sistema E-Social e deveriam ter sido respeitadas todas as disposições sobre direitos trabalhistas contidos na Consolidação das Leis do Trabalho, os recolhimentos de contribuições fundiárias e previdenciárias, bem como outras obrigações decorrentes da lei. Ocorre que este contrato de trabalho transcorreu com amplo e reiterado descumprimento da legislação trabalhista e previdenciária, assim como de dispositivos específicos da própria Portaria do MRE, o que demonstra uma deliberada atuação de [REDACTED] em direção à ampla infringência das leis trabalhistas brasileiras com relação ao contrato de trabalho de sua empregada doméstica [REDACTED]

Importante se faz ressaltar que a contraprestação mais essencial e relevante a ser realizada pelo empregador, que diz respeito ao pagamento de salário de forma integral ao seu empregado, foi realizada de forma absolutamente ilegal. Assim, conforme previsto nos art. 462 a 464 da CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas – temos:

Art. 462 - Ao empregador é vedado efetuar **qualquer desconto** nos salários do empregado, salvo quando este resultar de **adiantamentos**, de **dispositivos de lei** ou de **contrato coletivo**.

§ 4º - Observado o disposto neste Capítulo, é vedado à empresa **limitar**, por qualquer forma, **a liberdade dos empregados de dispôr do seu salário**. (Incluído pelo Decreto-lei nº 229, de 28.2.1967)

Art. 463 - A prestação, em espécie, do salário será paga **em moeda corrente do País**.

Parágrafo único - O pagamento do salário realizado com inobservância deste artigo considera-se como não feito.

Art. 464 - O pagamento do salário deverá ser efetuado contra recibo, assinado pelo empregado; em se tratando de analfabeto, mediante sua impressão digital, ou, não sendo esta possível, a seu rogo.

Parágrafo único. Terá força de recibo o comprovante de depósito em conta bancária, **aberta para esse fim em nome de cada empregado**, com o consentimento deste, **em estabelecimento de crédito próximo ao local de trabalho**.

██████ descumpriu as disposições legais relativas à forma como deve ser realizado o pagamento de salários aos empregados, pois depositava parte do salário diretamente para a família de sua empregada nas Filipinas. Outra parte do salário ficava em posse da empregadora, valor que ficava sujeito aos descontos ilegais decorrentes de penalidades arbitrárias aplicadas a ██████. Portanto, ██████ limitava de forma absoluta a possibilidade de ██████ dispor de sua remuneração, utilizando-se ainda de práticas de assédio moral para submetê-la às suas ordens e abusos. Ressalte-se, ainda, que a empregadora fazia sua empregada assinar recibos de salários nos quais mencionava que estaria recebendo, em mãos, o valor correspondente em reais. Entretanto, os comprovantes de depósito demonstram a fraude desse procedimento, pois parte da remuneração de 1.500,00 Dirhams dos Emirados Árabes Unidos era integralmente depositada pela empregadora para a família de ██████ nas Filipinas, conforme comprovantes de depósito acima demonstrados.

Dessa maneira, conforme previsto na Instrução Normativa MTE nº 139/2018, o que foi acima descrito constitui-se em um indicador suplementar de trabalho forçado:

1.7 Induzimento ou obrigação do trabalhador a **assinar documentos** em branco, **com informações inverídicas** ou a respeito das quais **o trabalhador não tenha o entendimento devido;**

portanto, assinava recibos de salário com informações inverídicas sobre a forma como era realizado o pagamento de seu salário. Abaixo, recibos de salários assinados por



Pagamento de Salário

Eu, [REDACTED], nacionalidade filipina, solteira e portadora do passaporte [REDACTED], empregada de [REDACTED], solicito receber meu salário mensal de 1500 AED sempre em dinheiro. Declaro que esta é uma decisão minha e que estou ciente de que meu salário será pago em Reais, de acordo com a conversão da moeda do dia.

Valor em Reais (considerando cotação em anexo de R\$1,15): **R\$1725,00**

Data do pagamento: 29/01/2020

Salary Payment

I, [REDACTED] born in the Philippines, single and holder of the passport # [REDACTED], employed by Nadya Saeed Khalfan Dhuhai Alhameli, request to receive my monthly salary of 1500 AED always in cash. I declare that this was my decision and that I am aware that my salary will be paid in Brazilian Reais, according to the currency conversion of the day.

Salary in Reais (considering attached quotation of R\$1,15): **R\$1725,00**

Date of payment: 29/01/2020

São Paulo, January 29th

[REDACTED]



Pagamento de Salário

Eu, Ka [REDACTED] nacionalidade filipina, solteira e portadora do passaporte # [REDACTED]
empregado de [REDACTED], solicito receber meu salário mensal de 1500 AED
sempre em dinheiro. Declaro que esta é uma decisão minha e que estou ciente de que meu salário será
pago em Reais, de acordo com a conversão da moeda do dia.

Valor em Reais (considerando cotação em anexo de R\$1,08): **R\$1620,00**

Data do pagamento: 28/10/2019

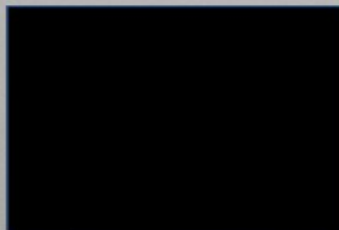
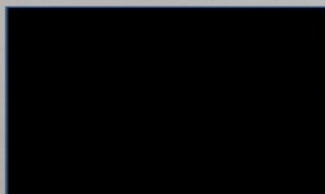
Salary Payment

I, [REDACTED] born in the Philippines, single and holder of the passport # [REDACTED]
employed by [REDACTED] request to receive my monthly salary of 1500 AED
always in cash. I declare that this was my decision and that I am aware that my salary will be paid in
Brazilian Reais, according to the currency conversion of the day.

Salary in Reais (considering attached quotation of R\$1,08): **R\$1620,00**

Date of payment: 28/10/2019

São Paulo, October 28th



estratégia

Em depoimento prestado por escrito, a própria empregadora [REDACTED] informa que pagou a sua empregada um valor diferente do que estava previsto em contrato, de maneira informal:

Vale ressaltar que embora tenhamos fixado o salário em R\$ 1.300,00 reais, por pesquisa de mercado e formalizado no contrato assinado para obtenção do visto brasileiro, optamos

[REDACTED]

informalmente por pagar o valor que já se praticava em Abu Dhabi, já que o valor da moeda brasileira era inferior e eu não queria que o salário da mesma diminuísse.

A Fiscalização Trabalhista solicitou, ainda, da empregadora, a comprovação do cumprimento da exigência prevista no art. 10, item VI da na Portaria MRE – Ministério das Relações Exteriores de 20 de dezembro de 2018, qual seja, de cobertura de plano de saúde para eventuais despesas médicas do trabalhador doméstico, ao que foi respondida por seus representantes com o seguinte e-mail:



22/07/2020

Email – SRTE/SP – [REDACTED]

Re: TRCT e comprovantes de pagamento de salários

[REDACTED]

Ter, 30/06/2020 17:36

Para: SRTE/SP – [REDACTED]

Cc: [REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]

1 anexos (1 MB)

[REDACTED]

Prezados, boa tarde!

[REDACTED]

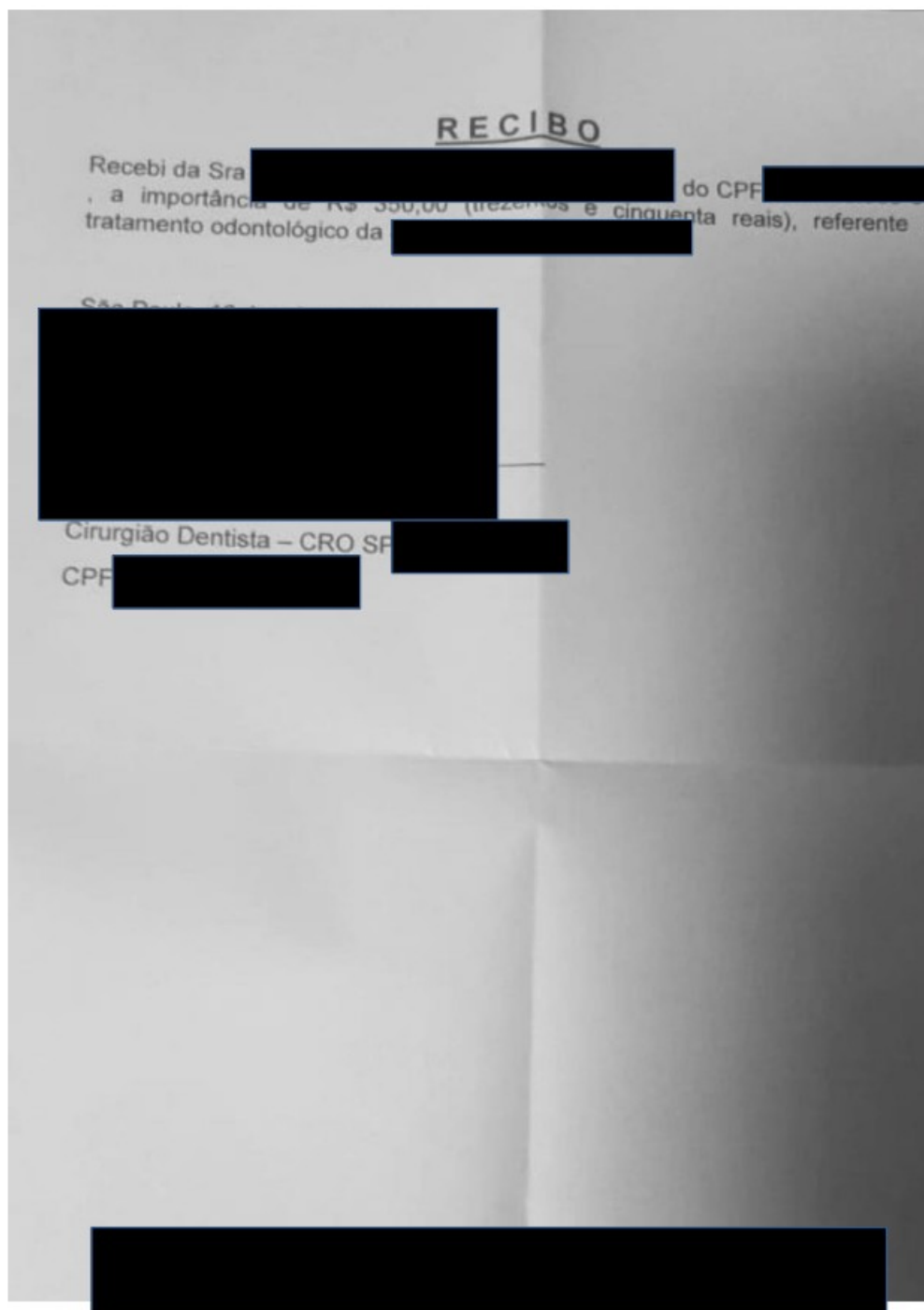
Em cumprimento a notificação, informamos, tempestivamente, que durante o período em que a trabalhadora prestou serviços a Sra. [REDACTED] sempre lhe foi possibilitado o acesso particular a qualquer médico, tratamento e/ou exames médicos, inclusive odontológicos que se fizeram necessários.

Aproveitamos do presente e-mail para acostar um comprovante referente a um procedimento odontológico realizado pela Sra. [REDACTED] o qual foi devidamente custeado pela Sra. [REDACTED]

Permanecemos à disposição.

Atenciosamente

Enviado via Host Mail



**XIV. DAS CONTRADIÇÕES DA EMPREGADORA E DA CONSTATAÇÃO DE
PROVÁVEL ENVOLVIMENTO DO CONSULADO DOS EMIRADOS ÁRABES
UNIDOS NO CASO**

No curso da presente auditoria trabalhista, foi constatado que algumas informações prestadas por [REDACTED] aos Auditores Fiscais do Trabalho – AFT – apresentaram relevantes contradições.

No dia 22/04/2020, ao tomarem conhecimento da fuga da trabalhadora [REDACTED] [REDACTED] os Auditores Fiscais do Trabalho foram imediatamente ao endereço residencial da empregadora (local de trabalho onde trabalhava e vivia a trabalhadora doméstica) para notificar [REDACTED] e dar início à fiscalização trabalhista. Os AFT chegaram ao prédio residencial localizado no endereço [REDACTED] [REDACTED] Estado de São Paulo, por volta das 19h00hs. De imediato, foram avisados pelo zelador do condomínio, Sr. [REDACTED] que [REDACTED] já havia saído com malas do prédio havia algumas horas. Ressalte-se que os Auditores-Fiscais do Trabalho obtiveram a informação de que a empregadora viajaria naquele mesmo dia para os Emirados Árabes Unidos e de que seu voo sairia às 01h25 do dia 23/04/2020, com início do Check-in às 22h25 do dia 22/04/2020 em Guarulhos, o que foi confirmado em documento entregue aos Auditores-Fiscais do Trabalho no dia 23/04/2020 por advogados que se apresentaram na Superintendência Regional do Trabalho como representantes do Consulado dos Emirados Árabes Unidos. Vale observar que, nessa ocasião, os advogados não apresentaram procuração em nome de [REDACTED] e mencionaram que estavam ali a pedido do Cônsul-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo apenas para comprovar a ausência da empregadora em relação ao atendimento da notificação expedida pela Inspeção do Trabalho. Abaixo, a notificação recebida pelo zelador do condomínio no dia 22/04/2020 e o documento sobre o voo de [REDACTED] apresentado, posteriormente, pelos advogados:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA
SUBSECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE SÃO PAULO
SEÇÃO DE FISCALIZAÇÃO DO TRABALHO
NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS

Recebi cópia
em 30/04/2020

EMPREGADOR				TELEFONE:	
CNPJ/CPF:					
ENDEREÇO:					
CEP:		CNAE:	(TRAB. DOMÉSTICO)	CONTABILIDADE (TEL.):	

Nos termos do artigo 23, da Lei nº 8.036, de 11/05/1990, combinado com o Art. 630, §§ 3º e 4º da Consolidação das Leis do Trabalho, fica o empregador notificado para **regularizar e, após, rescindir o contrato de trabalho com a empregada** [REDACTED] (CPF [REDACTED]) com a apuração dos mesmos direitos devidos no caso de rescisão SEM JUSTA CAUSA, **e comparecer no local, dia e hora abaixo consignados**, a fim de apresentar os documentos relacionados a seguir, todos relativos ao vínculo de trabalho acima mencionado, com o fim de também efetuar a **quitação das verbas rescisórias** decorrentes do encerramento do contrato de trabalho.

LOCAL PARA APRESENTAÇÃO DOS DOCUMENTOS: Av. Prestes Maia, 733, 3º andar, Sala 306, Centro Histórico – Luz, CEP 01.031-905

DATA:

HORA:

DOCUMENTOS:

PERÍODO DOS DOCUMENTOS:
18/08/2019 a 21/04/2020

- (X) Carta de Preposição ou Procuração, no caso de o empregador não poder comparecer pessoalmente;
(X) Contrato de Trabalho;
(X) Carteira de Trabalho ou comprovante de informação do vínculo no sistema E-Social;
(X) Recibos de pagamento de salários;
(X) Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho (o salário base para cálculo das verbas rescisórias a ser considerado será o valor combinado com a trabalhadora no ato da proposta de emprego);
(X) Comprovações do sistema E-Social referentes aos recolhimentos do FGTS, mensal e rescisório (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço);
(X) _____;
(X) _____;
(X) _____;
(X) _____.



Observações:

O não cumprimento desta notificação importará em autuação por violação ao Artigo 630 da CLT, e não impede nova notificação ou ação fiscal no estabelecimento.

Recebi

NO
FUT
CPI

São Paulo (SP), 30/04/2020

OFFICIAL PREMIER PARTNER

Ticket & receipt

Passenger name

Issued by

Gate

Your booking reference:

Your ticket is stored in our booking system. This receipt is your record of your ticket and is part of your conditions of carriage. For more information you can [read the notices and conditions of contract \(Opens a new window\)](#).


You might need to show this receipt to enter the airport or to prove your return or onwards travel to immigration. Check with your departure airport for restrictions on the carriage of liquids, aerosols and gels in hand baggage and check your visa requirements.

Check in online, or




Check in at the airport. Arrive up to 3 hours before your flight and follow the signs to our check-in counters.

90 minutes




If you're checking in bags, go to our check-in counters at least 90 minutes before your flight.

60 minutes



Once you have checked in, go through security. You should do this at least 60 minutes before your flight.

45 minutes



Arrive at the boarding gate 45 minutes before departure. The gates close 20 minutes before the flight leaves.

Your travel information


All times shown are local for each city


→ Departing - From São Paulo, Brazil

Leg 1 of 1 | São Paulo (GRU) to Dubai (DXB) | Operated by Emirates (equipment owner - Emirates)

Flight EK 0262	Check-in Opens 22Apr2020 22:25	Departure 23Apr2020 01:25	✈	<h3>SÃO PAULO</h3> <p>Departing GRU, Guarulhos International Airport Terminal 3</p>
Seat	Status Confirmed	Arrival 23Apr2020 22:55	✈	<h3>DUBAI</h3> <p>Arriving DXB, Dubai International Airport Terminal 3</p>


Coupon validity: not before 23Apr2020 / not after 23Apr2020

 **Baggage 2Piece**




Baggage allowance

Enjoy discounted rates when you purchase extra baggage online.




Emirates Skywards

Earn Miles on every flight and enjoy a world of benefits.



Dining

Explore the world in every bite of our regionally inspired meals.



Young flyers

Kids get top flight treatment with packs, special meals and more.

Tendo se negado de forma reiterada e prestar depoimento aos Auditores Fiscais do Trabalho, conforme acima já demonstrado, [REDACTED] enviou um relatório escrito

(em anexo) no qual descreve como era o seu relacionamento com sua empregada, assim como responde a algumas indagações realizadas pela Inspeção do Trabalho. Abaixo, algumas partes do depoimento escrito prestado por [REDACTED]

- em que momento Sra. [REDACTED] percebeu que a Sra. [REDACTED] havia saído de sua residência? Que medidas tomou quando soube?

R: Quando saí para o trabalho pela manhã, vi que [REDACTED] não estava e saí normalmente, achando que ela tivesse saído para comprar algo. Retornei do trabalho no dia 22.04, por volta das 16 horas e não a encontrei novamente. Depois disso, tive que ir ao aeroporto por volta das 21 horas (voo às 01:25 horas) e deixei recado com o zelador e porteiro para que avisassem quando a [REDACTED] retornasse com meu contato e de departamento de secretaria que ficaram com as chaves dela, já que não tinha para quem entregar. Só houve ciência de seu paradeiro quando o porteiro, ainda pela manhã, entrou em contato informando sobre uma notificação, que foi enviada para as secretárias e com a ciência do acontecido pelas minhas advogadas, informando sobre a fiscalização. Não houve tempo para tomada de medidas, exceto pela busca dos documentos solicitados após intimação.

Observa-se que, nessa resposta, a empregadora afirma que retornou do trabalho às 16h00, e que, depois disso, teve que ir ao aeroporto por volta das 21h00. Ou seja, há notória contradição no depoimento de [REDACTED] sobre o seu horário de saída do apartamento, tendo em vista que os Auditores Fiscais do Trabalho lá estiveram por volta das 19h00, e o zelador foi peremptório em afirmar que a empregadora havia saído com malas de forma definitiva do condomínio, antes mesmo da chegada dos agentes públicos.

Em depoimento prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho (em anexo), no dia 23/06/2020, o zelador do condomínio, Sr. [REDACTED] confirmou novamente a informação de que a [REDACTED] já havia saído definitivamente de seu apartamento, inclusive carregando malas, quando os Auditores Fiscais do Trabalho chegaram no prédio residencial em 22/04/2020. Relatou ainda que, naquele dia, a Sra. [REDACTED] saiu por volta de 17h30. Frisou que “com certeza absoluta, quando os fiscais estiveram no prédio, a [REDACTED] não mais se encontrava” naquele condomínio. Quando inquirido sobre se, na ocasião, quem a esperava no carro era um dos motoristas que



trabalhavam para a [REDACTED] foi categórico em dizer que não era um dos motoristas. Ao final, [REDACTED] afirmou que “era o Sr. [REDACTED] referindo-se ao Cônsul-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo. Igualmente, assegurou tem certeza de que foi o sr. [REDACTED] o Cônsul, quem pegou as malas de [REDACTED] quando ela saía do elevador naquele dia 22/04/2020. Entretanto, não soube dizer se havia outra pessoa aguardando dentro do carro.

Faz-se importante ressaltar que, conforme depoimento prestado pelo Sr. [REDACTED] aos Auditores Fiscais do Trabalho no dia 23/06/2020, logo após a saída de [REDACTED] do apartamento no dia 22/04/2020, dia em que viajou para o seu país, [REDACTED] **HUMAD AL ALAWI** Cônsul-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, **passou a visitar com regularidade o apartamento da [REDACTED]**, ao contrário do que foi dito pela empregadora ao prestar informações por escrito aos Auditores-Fiscais do Trabalho:

- há alguém com acesso ao interior do apartamento?

R: Após a saída de [REDACTED] eu não queria deixar a porta do apartamento aberta devido aos nossos pertences pessoais e deixei as chaves com o departamento de secretariado, que por sua vez ligou para o porteiro do prédio e pediu que informasse quando [REDACTED] voltasse para abrir a porta para ela a qualquer momento.

- se tem conhecimento de alguém que tenha buscado entrar em sua residência após o dia 23.04.2020?

R: Sim, após a [REDACTED] não retornar ao apartamento solicitei a entrada da secretária para acompanhamento de prestação de serviço, devido a recente mudança e solicitei a entrada da secretária em conjunto com as advogadas para mostrar os aposentos da [REDACTED] para futura retirada de seus pertences em data a ser agendada com as autoridades solicitantes.

Portanto, conforme informações prestadas por [REDACTED] em 12/05/2020, sobre se alguém teria adentrado sua residência após o dia 22/04/2020, ela afirma que solicitou a entrada da secretária [do consulado] para acompanhamento de prestação de serviço, e, em uma outra ocasião, em conjunto com as advogadas, para mostrar os aposentos de [REDACTED]. Entretanto, conforme informações prestadas pelo Sr.

██████████ zelador do condomínio, pessoas ligadas ao consulado estiveram no apartamento entre o dia em que a fiscalização trabalhista esteve pela primeira vez no prédio (22/04/2020) e a entrada da Polícia Federal para cumprir mandado de busca e apreensão, que ocorreu no dia 18/05/2020. Sr. ██████████ informou ainda que ██████████ Cônsul-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, esteve no apartamento depois dos Auditores-Fiscais do Trabalho e antes da entrada da Polícia Federal, e que, antes da fuga da trabalhadora, o Cônsul não havia estado no apartamento.

Neste mesmo depoimento, prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho no dia 23/06/2020, Sr. ██████████ informou ainda que no dia 22/06/2020, o Cônsul havia estado novamente no apartamento da ██████████ conforme pôde ser visto pelos Auditores Fiscais do Trabalho nas imagens de circuito interno do edifício residencial de ██████████, as quais foram filmadas por meio de aparelho celular dos agentes de fiscalização (em anexo). Vale ressaltar que um dia após a entrada de ██████████ no apartamento de ██████████, ou seja, no dia 23/06/2020, durante o período vespertino, um dos advogados de ██████████ juntamente com o Cônsul Honorário das ██████████ e ██████████ estiveram no apartamento a fim de retirar o restante dos pertences pessoais da trabalhadora, os quais ainda se encontravam na residência da empregadora.

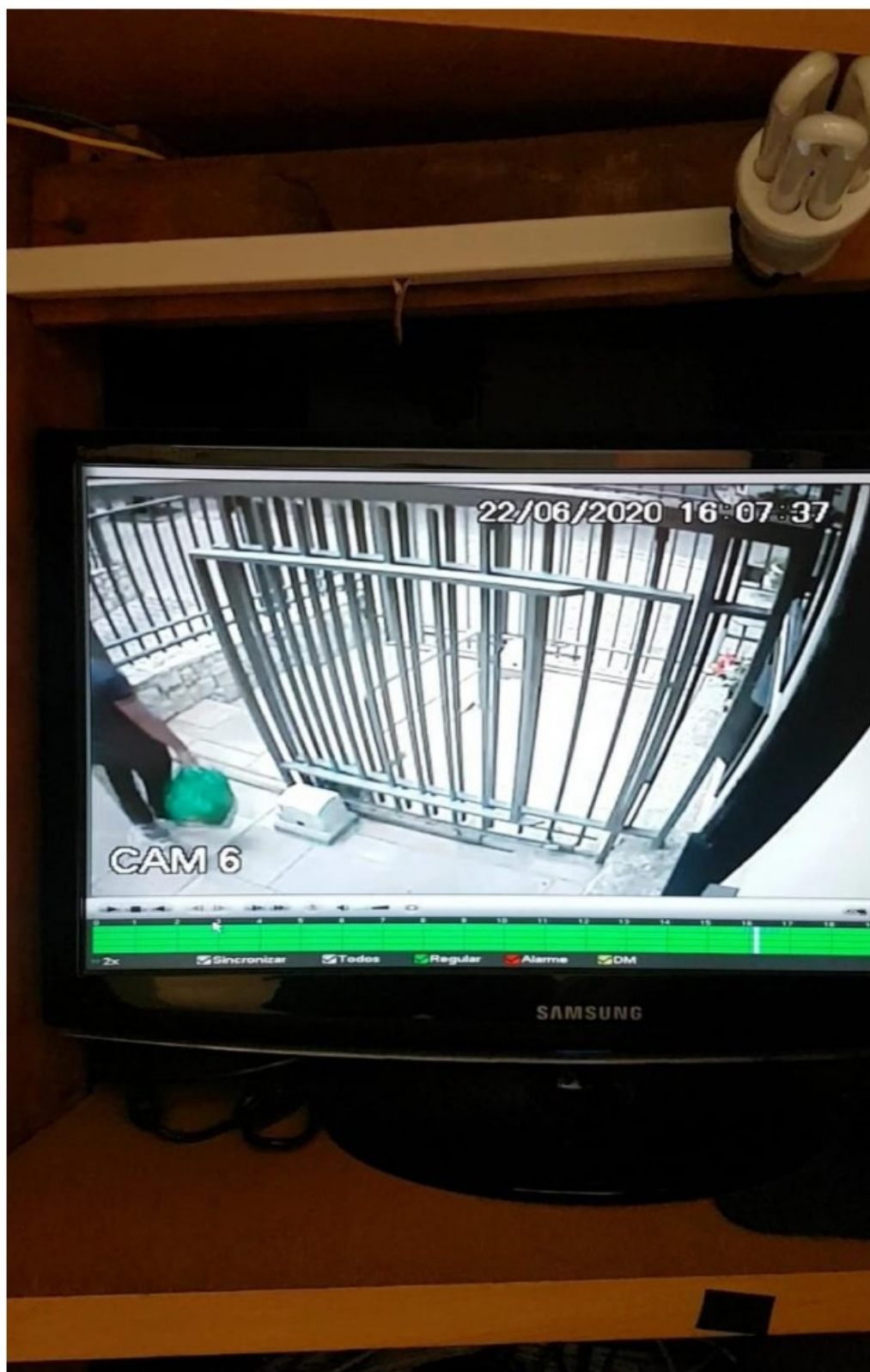
Abaixo, *prints* das imagens de vídeo que demonstram a presença de ██████████, Cônsul-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, no prédio onde reside ██████████ em 22/06/2020:



Chegada do Cônsul-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, IBRAHIM, no endereço residencial onde vive NADYA, no dia 22/06/2020, às 15h53m



Cônsul-Geral dos Emirados Árabes Unidos no elevador social do condomínio onde reside [REDACTED] já retornando do apartamento, no dia 22/06/2020, às 16h06m



Cônsul-Geral dos Emirados Árabes Unidos saindo do condomínio residencial onde reside
██████████ p dia 22/06/2020, às 16h07m, com uma sacola verde aparentemente cheia, a qual
não portava quando ingressou no condomínio, alguns minutos antes.

Inquirida sobre como procedeu ao perceber que sua empregada doméstica não mais se encontrava no apartamento, [REDACTED] respondeu por escrito aos Auditores Fiscais do Trabalho:

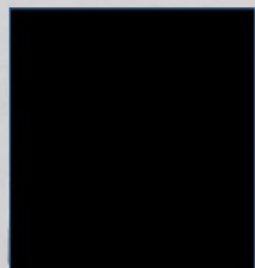
- em que momento Sra. [REDACTED] percebeu que a Sra. [REDACTED] havia saído de sua residência? Que medidas tomou quando soube?

R: Quando saí para o trabalho pela manhã, vi que [REDACTED] não estava e saí normalmente, achando que ela tivesse saído para comprar algo. Retornei do trabalho no dia 22.04, por volta das 16 horas e não a encontrei novamente. Depois disso, tive que ir ao aeroporto por volta das 21 horas (voo às 01:25 horas) e deixei recado com o zelador e porteiro para que avisassem quando a [REDACTED] retornasse com meu contato e de departamento de secretaria que ficaram com as chaves dela, já que não tinha para quem entregar. Só houve ciência de seu paradeiro quando o porteiro, ainda pela manhã, entrou em contato informando sobre uma notificação, que foi enviada para as secretárias e com a ciência do acontecido pelas minhas advogadas, informando sobre a fiscalização. Não houve tempo para tomada de medidas, exceto pela busca dos documentos solicitados após intimação.

Sobre as medidas tomadas por ocasião da fuga da trabalhadora, na madrugada do dia 21/04/2020 para o dia 22/04/2020, o relato da [REDACTED] também vai de encontro com o do zelador do condomínio, Sr. [REDACTED]. Segundo o zelador, **um motorista do Consulado Geral dos Emirados Árabes Unidos, [REDACTED], esteve no prédio logo na manhã do dia 22/04/2020, por volta das 10h00, a pedido de [REDACTED] a fim de verificar no circuito interno de TV do condomínio as imagens da fuga de [REDACTED],** que ocorreu às 00h32 da madrugada do dia 22/04/2020, conforme constou das imagens do circuito interno. Segundo o Sr. [REDACTED], motorista do Consulado-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, realizou uma filmagem com o próprio celular das imagens da fuga de [REDACTED]. Além disso, um documento que orienta os funcionários do condomínio sobre as providências a serem tomadas em eventual retorno de [REDACTED] ao edifício foi deixado na portaria do condomínio pelos advogados de [REDACTED] muitos dias após o comparecimento da fiscalização trabalhista ao local, conforme informações constantes do depoimento prestado pelo Sr. [REDACTED]. Abaixo, o documento deixado a pedido da empregadora, o qual não possui data:

Prezados,

Por gentileza, gostaríamos de solicitar que, se a [REDACTED] que mora no [REDACTED] comparecer ao prédio, peça a ela para nos contatar nos telefones: [REDACTED]



Agradecemos a ajuda e compreensão

Portanto, apesar de sua empregada doméstica, que foi por ela trazida dos Emirados Árabes Unidos, encontrar-se com paradeiro desconhecido, em território estrangeiro, sem a posse de seus documentos pessoais, e em meio a uma pandemia, [REDACTED] decidiu prosseguir seu plano de viagem a Dubai, nos Emirados Árabes Unidos, conforme ocorrido e noticiado à fiscalização pelos seus advogados.

Ainda sobre o suposto envolvimento do Consulado-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo no presente caso, em depoimento prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, um ex-funcionário desse órgão consular relatou que após a fuga da trabalhadora, o Cônsul-Geral, [REDACTED] teria confiscado celulares de alguns empregados a fim de verificar se algum deles havia trocado mensagens com a trabalhadora doméstica e, eventualmente, contribuído com a fuga. O motorista [REDACTED] teria sido inquirido sobre possível ajuda a [REDACTED] na fuga, sob ameaça de perder seu emprego no Consulado-Geral. Em anexo, consta um áudio enviado pelo motorista [REDACTED] para o ex-motorista [REDACTED] no qual relata o assédio sofrido, ocasião na qual o seu celular teria sido confiscado pelo Cônsul-Geral [REDACTED], na presença da [REDACTED] para verificar as conversas de Whatsapp do motorista. Nessa mesma ocasião, [REDACTED] teria mencionado

diretamente à empregadora [REDACTED] que era verdade que ela “bate na empregada e não a paga direito”.

Quanto ao motorista [REDACTED], vale observar que, no mesmo dia da fuga (22/04/2020), à noite, realizou um telefonema (vídeo em anexo) para [REDACTED] insistindo para que a empregada doméstica informasse seu paradeiro, e solicitando que ela retornasse ao apartamento de [REDACTED]. Ressalte-se a diferença de postura de [REDACTED] O nesse telefonema em comparação à forma como ele fala com [REDACTED] durante o áudio de whatsapp a respeito do Cônsul-Geral e a respeito de [REDACTED]. No telefonema para a trabalhadora, [REDACTED] insiste com [REDACTED] que [REDACTED] a teria colocado em “uma enrascada”, referindo-se à fuga e à suposta ajuda do ex-motorista para a realização do feito.

Segundo os ex-funcionários do órgão consular que foram ouvidos pelos Auditores Fiscais do Trabalho, os empregados do Consulado-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo são sempre orientados, em reunião, quanto à proibição de realizarem quaisquer comentários sobre a vida pessoal das autoridades consulares. [REDACTED] e [REDACTED] diriam a eles que “ninguém deveria se meter na vida de ninguém aqui dentro”. Essas advertências eram dadas aos funcionários do Consulado, entregues inclusive por escrito:



CONSULATE GENERAL OF THE
UNITED ARAB EMIRATES
SAO PAULO



القنصلية العامة
للإمارات العربية المتحدة
ساو باولو

تحذير خطي

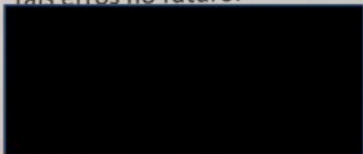
نحيطكم علماً بأن القنصلية العامة في ساو باولو توجه إليكم إنذاراً خطياً وذلك بسبب تسريب وإرسال مواد إعلامية تخص القنصلية بدون إذن القنصل العام أو من ينوب عنه وهذا شيء مخالف ويتنافى مع واجبات العمل.

كما ونعلمكم بأن القنصلية لن تتسامح مع مثل هذه الأخطاء في المستقبل.

Advertência

Vimos pelo presente advertir Vossa Senhoria, por escrito, pelo vazamento e envio de materiais informativos sobre o Consulado-Geral sem a permissão do Cônsul ou do seu representante, o que é incompatível com a ética do trabalho.

Aproveitamos a oportunidade para informar que o Consulado não tolerará tais erros no futuro.



Consulado-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo



São Paulo 02 de dezembro de 2019

CONSULATE GENERAL OF THE
UNITED ARAB EMIRATES
SAO PAULO



القنصلية العامة
للإمارات العربية المتحدة
ساو باولو

لفت نظر شفهي

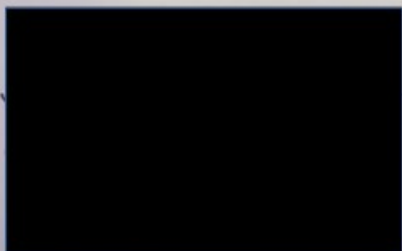
نحيطكم علماً بأن القنصلية العامة في ساو باولو توجه إليكم لفت نظر شفهي بسبب التعامل مع أحد الزملاء بطريقة أحسن فيها بالإحراج.

Advertência

Vimos pelo presente informar-lhe que estamos chamando atenção, pelo fato de ter elogiado o colega e o mesmo ter se sentindo ofendido.

Consulado-Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo

São Paulo 03 de maio de 2019



Advertências por escrito aos funcionários do Consulado, no final de 2019

Segundo os depoentes, essa preocupação das autoridades se devia ao fato de que havia uma permanente promiscuidade entre os serviços prestados ao órgão consular e

às autoridades consulares, no que diz respeito às suas tarefas pessoais e privadas, principalmente no que diz respeito a [REDACTED]. Os ex-funcionários relatam que resolviam muitas tarefas de âmbito pessoal para ambos, o que fazia com que tivessem amplo conhecimento de aspectos privados de suas vidas. Os motoristas, por exemplo, eram uma espécie de “faz-tudo”, tanto para serviços oficiais do órgão consular, quanto para prestação de serviços nas residências das autoridades, como jardinagem, cuidados com piscina, instalações e consertos em geral, e até mesmo levá-los ao mercado nos finais de semana. Além disso, os depoentes também relataram condições de trabalho que apontam para prática de assédio moral reiterado por parte das autoridades consulares sobre os trabalhadores do consulado, bem como outros flagrantes descumprimentos da legislação brasileira, por exemplo no que tange à jornada de trabalho.

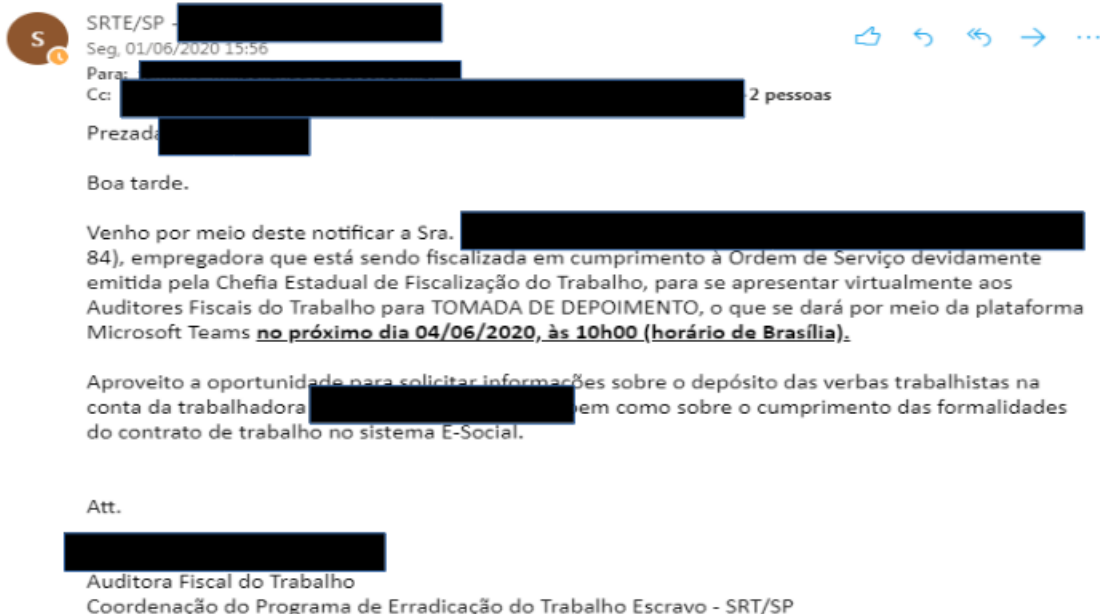
Ainda segundo os depoentes, ex-funcionários do Consulado dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, muitos deles tinham conhecimento de que [REDACTED] ficava encerrada no apartamento da [REDACTED] o que foi objeto de preocupação e de comentários de alguns deles quando, no final do ano de 2019, a empregadora viajou e deixou a empregada no apartamento, sem acesso ao mundo exterior. Também relatam que tinham conhecimento do fato de [REDACTED] não mencionar para [REDACTED] onde trabalhava. Houve, na ocasião da viagem de [REDACTED] conversas entre alguns funcionários do órgão consular nas quais mencionavam sobre o risco que [REDACTED] corria caso precisasse de algo urgente na ausência de sua empregadora. Informaram ainda que nenhum deles tinha o contato da trabalhadora para eventual urgência, nem mesmo os motoristas.

Para os Auditores Fiscais do Trabalho, conforme narrado pelos ex-funcionários do Consulado Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, restou evidente que não há uma clara distinção entre o trabalho prestado para o órgão consular e para a pessoa do Cônsul-Geral, [REDACTED]. Vale ressaltar que uma das empregadas domésticas do Cônsul é uma trabalhadora migrante de nacionalidade chilena que está registrada no CAGED como empregada do Consulado, [REDACTED]. Além

disso, conforme relatos, IBRAHIM teria uma outra empregada doméstica de nacionalidade etíope, de nome KELSE MEYRE, a qual também teria sido trazida do exterior para o Brasil, e sobre a qual não há registro no sistema oficial trabalhista brasileiro como doméstica.

XV. DA NEGATIVA DA EMPREGADORA EM PRESTAR ESCLARECIMENTOS PESSOALMENTE AOS AUDITORES-FISCAIS DO TRABALHO

██████ negou de forma reiterada a participar de reunião virtual com os Auditores Fiscais do Trabalho, o que seria feito na presença de seus advogados e no idioma inglês, conforme amplamente informado aos seus patronos. Informamos aos seus advogados sobre a importância de ██████ ser ouvida diretamente pelas autoridades trabalhistas brasileiras, oportunidade em que poderia esclarecer as relevantes contradições identificadas pela Auditoria. Notificamos formalmente a empregadora para realização de reunião virtual, o que não ocorreu, tendo os advogados enviado a seguinte resposta:



SRTE/SP - ██████
Seg, 01/06/2020 15:56
Para: ██████
Cc: ██████ 2 pessoas
Prezada ██████
Boa tarde.
Venho por meio deste notificar a Sra. ██████
84), empregadora que está sendo fiscalizada em cumprimento à Ordem de Serviço devidamente emitida pela Chefia Estadual de Fiscalização do Trabalho, para se apresentar virtualmente aos Auditores Fiscais do Trabalho para TOMADA DE DEPOIMENTO, o que se dará por meio da plataforma Microsoft Teams no próximo dia 04/06/2020, às 10h00 (horário de Brasília).
Aproveito a oportunidade para solicitar informações sobre o depósito das verbas trabalhistas na conta da trabalhadora ██████ bem como sobre o cumprimento das formalidades do contrato de trabalho no sistema E-Social.
Att.
██████
Auditora Fiscal do Trabalho
Coordenação do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo - SRT/SP



TM

Qua, 03/06/2020 17:57

Para: SRTE/SP -

Cc:

Prezados, boa tarde!

Desculpe-me a demora, tive um problema na minha caixa e tive que abrir um chamado no servidor.

Devido as questões burocráticas e a Nadya pertencer a um corpo diplomático, conforme orientação do Ministério das Relações Exteriores dos Emirados Árabes Unidos a [REDACTED] deverá responder quaisquer questionamentos por escrito, conforme depoimento já enviado.

Assim, eventuais novas perguntas devem ser realizadas conforme orientação do Ministério.

Ainda estamos no aguardo da disponibilização do valor para transferência a [REDACTED] e a questão do e-social está com a contabilidade para as tratativas.

Permanecemos à disposição.

Atenciosamente,

XVI. DA INAPLICABILIDADE DO PRINCÍPIO DA IMUNIDADE CONSULAR

O princípio da Imunidade Consular encontra-se previsto na Convenção de Viena sobre Relações Consulares, internalizada no ordenamento interno pátrio através do DECRETO Nº 61.078, DE 26 DE JULHO DE 1967. Trata-se de subtipo da categoria das “facilidades, privilégios e imunidades relativas aos funcionários consulares de carreira e outros membros da repartição consular”, previstas na SEÇÃO II da mesma Convenção. A Imunidade Consular decorre da Teoria do interesse da função, reconhecida nos considerandos da Convenção de Viena, consistindo na necessidade de garantir que os diplomatas e cônsules exerçam as funções de defender os interesses dos Estados que representam sem coação de qualquer espécie. Essas prerrogativas aplicam-se às missões diplomáticas, repartições consulares e sedes ou escritórios de representação de organismos internacionais. São igualmente aplicáveis aos agentes diplomáticos e consulares, aos membros do pessoal técnico-administrativo das embaixadas e dos consulados e aos funcionários de organizações internacionais.

A imunidade aplica-se aos atos cometidos pelos funcionários consulares durante o exercício de sua função. Inclui imunidade de jurisdição penal, civil e administrativa aos

funcionários consulares (artigo 43.1 da Convenção de Viena). A Convenção estabelece como exceção à imunidade as ações civis que resultem de contrato que o funcionário ou empregado consular tiver realizado fora de suas ações enquanto agente do Estado (artigo 43.2.1).

A existência de imunidades não exclui a jurisdição do Estado receptor sobre os agentes diplomáticos e consulares, motivo pelo qual diplomatas devem observar o ordenamento jurídico do estado receptor.

Os funcionários e empregados consulares, membros do pessoal de serviço das embaixadas e funcionários internacionais gozam de imunidade parcial, restrita aos atos praticados no exercício de suas funções.

Abaixo, o quadro de imunidades diplomáticas e consulares, consolidado pelo Ministério de Relações Exteriores do Brasil⁸

IMUNIDADES DIPLOMÁTICAS E CONSULARES								
Categoria		Pode ser preso ou detido?	Possui inviolabilidade de residência?	Pode ser emitida multa de trânsito?	Pode ser intimado a depor como testemunha?	Pode ser processado criminalmente?	Pode ser processado civil ou administrativamente?	Imunidades de familiares registrados como dependentes
Missões diplomáticas (Embaixadas)	Agente Diplomático	Não ¹	Sim	Sim	Não	Não	Não, com algumas exceções. ²	Igual à do próprio funcionário
	Funcionários Técnicos e Administrativos	Não ¹	Sim	Sim	Não	Não	Não, com algumas exceções. ²	Igual à do próprio funcionário
	Pessoal de Serviço ³	Sim	Não. Entrada policial sujeita a procedimentos normais.	Sim	Sim	Sim, no caso de atos não oficiais.	Sim, no caso de atos não oficiais.	Nenhuma imunidade ou inviolabilidade
Repartições Consulares (Consulados-Gerais, Consulados, Vice-Consulados)	Agentes Consulares de Carreira	Não, exceto no caso de crime grave e com decisão	Não. Entrada policial sujeita a procedimentos normais. ⁴	Sim	Não, com relação a atos oficiais. Testemunha não obrigatório.	Sim, no caso de atos não oficiais.	Sim, no caso de atos não oficiais.	Nenhuma imunidade ou inviolabilidade
	Empregados Consulares	Sim	Não. Entrada policial sujeita a procedimentos normais.	Sim	Não, com relação a atos oficiais. Testemunha não obrigatório.	Sim, no caso de atos não oficiais.	Sim, no caso de atos não oficiais.	Nenhuma imunidade ou inviolabilidade
	Agentes Consulares Honorários	Sim	Não. Entrada policial sujeita a procedimentos normais.	Sim	Não, com relação a atos oficiais. Testemunha não obrigatório.	Sim, no caso de atos não oficiais.	Sim, no caso de atos não oficiais.	Nenhuma imunidade ou inviolabilidade
Organizações Internacionais	Sistema ONU ⁴	Funcionários Internacionais ⁵	Sim	Não. Entrada policial sujeita a procedimentos normais.	Sim	Não, com relação a atos oficiais. Testemunha não obrigatório.	Sim, no caso de atos não oficiais.	Nenhuma imunidade ou inviolabilidade
		Pessoal de Apoio em Organizações Internacionais	Sim	Não. Entrada policial sujeita a procedimentos normais.	Sim	Não, com relação a atos oficiais. Testemunha não obrigatório.	Sim, no caso de atos não oficiais.	Nenhuma imunidade ou inviolabilidade
	Demais Organizações Internacionais	Funcionários Internacionais	A depender do acordo bilateral com o organismo	A depender do acordo bilateral com o organismo	Sim	A depender do acordo bilateral com o organismo	A depender do acordo bilateral com o organismo	Nenhuma imunidade ou inviolabilidade
		Pessoal de Apoio em Organizações Internacionais	A depender do acordo bilateral com o organismo	A depender do acordo bilateral com o organismo	Sim	A depender do acordo bilateral com o organismo	A depender do acordo bilateral com o organismo	Nenhuma imunidade ou inviolabilidade

¹ Restrições moderadas. Pode ser aplicado em circunstâncias emergenciais envolvendo legítima defesa, segurança pública ou a prevenção de atos criminais graves.

² Um pequeno número de oficiais de posição mais elevada pode ser tratado do mesmo modo que agentes diplomáticos.

³ Note que algumas residências consulares são em alguns casos localizadas dentro das dependências consulares. Nesses casos, apenas as dependências do escritório oficial são invioláveis.

⁴ Privilegios e Imunidades baseados na Convenção sobre Privilegios e Imunidades das Nações Unidas de 1946 e Convenção sobre Privilegios e Imunidades das Agências Especializadas das Nações Unidas de 1947.

⁵ Exceto quando se tratar de: (i) ação sobre imóvel privado no Brasil; (ii) ação sucessória a título privado ou (iii) ação referente a profissão liberal ou atividade comercial exercida fora de suas funções oficiais.

Os agentes consulares, por terem imunidades apenas quanto aos atos praticados no exercício de sua função, estão sujeitos à jurisdição das autoridades locais no caso de

⁸ <http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/representacoes-diplomaticas-estrangeiras-no-brasil/18169-acordos-internacionais#tabela>

crimes comuns ou de quaisquer atos da vida civil não relacionados a suas atividades oficiais. Assim, a empregadora doméstica [REDACTED] que é adida administrativa do Consulado Geral dos Emirados Árabes Unidos em São Paulo, é plenamente responsável pelas graves infrações trabalhistas identificadas pelos agentes da Inspeção do Trabalho Brasileira, descritas no presente relatório.

No mais, segundo o artigo 114 da Constituição Federal, as relações oriundas de relação de trabalho, abrangidos entes de direito público externo, são de competência da Justiça do Trabalho Brasileira. O Supremo Tribunal Federal vem pacificando o entendimento de que Imunidade de jurisdição de Estados estrangeiros não é absoluta⁹.

XVII. CONCLUSÃO

Conforme a Auditoria Trabalhista realizada no presente caso, consubstanciada no presente relatório, que formou convicção a partir dos depoimentos tomados, dos documentos e informações apresentados pela empregadora, das mensagens trocadas pela empregada com sua empregadora, com ex-funcionário do Consulado dos Emirados Árabes Unidos e com os agentes de fiscalização, pelas contradições contidas no caso em cotejo com as informações prestadas por [REDACTED] aos Auditores Fiscais do Trabalho, restou claro que [REDACTED] foi vítima de TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO, conforme previsto no ordenamento jurídico nacional, e que os ilícitos foram praticados por sua empregadora, [REDACTED] para a qual trabalhava exercendo a função de empregada doméstica.

A trabalhadora foi vítima de ALICIAMENTO, ENGANO, ABUSO DE VULNERABILIDADE AGRAVADA POR CONDIÇÃO MIGRATÓRIA, RETENÇÃO DE

⁹ Nesse sentido: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=58482>

DOCUMENTOS PESSOAIS, VIGILÂNCIA OSTENSIVA e ASSÉDIO MORAL E PSICOLÓGICO, tendo sido constatada a ocorrência dos seguintes indicadores, conforme previsto no ANEXO da Instrução Normativa MTE nº 139/2018:

De Trabalho Forçado:

1.2 Arregimentação de trabalhador por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento, tais como falsas promessas no momento do recrutamento ou pagamento a pessoa que possui poder hierárquico ou de mando sobre o trabalhador;

1.3 Manutenção de trabalhador na prestação de serviços por meio de ameaça, fraude, engano, coação ou outros artifícios que levem a vício de consentimento quanto a sua liberdade de dispor da força de trabalho e de encerrar a relação de trabalho; 1.6 Existência de trabalhador restrito ao local de trabalho ou de alojamento, quando tal local situar-se em área isolada ou de difícil acesso, não atendida regularmente por transporte público ou particular, ou em razão de barreiras como desconhecimento de idioma, ou de usos e costumes, de ausência de documentos pessoais, de situação de vulnerabilidade social ou de não pagamento de remuneração.

1.7 Induzimento ou obrigação do trabalhador a assinar documentos em branco, com informações inverídicas ou a respeito das quais o trabalhador não tenha o entendimento devido;

Item 1.9 Estabelecimento de sistemas de remuneração que não propiciem ao trabalhador informações compreensíveis e idôneas sobre valores recebidos e descontados do salário;

Item 1.12 Manutenção do trabalhador confinado através de controle dos meios de entrada e saída, de ameaça de sanção ou de exploração de vulnerabilidade;

Item 1.14 Retenção parcial ou total do salário;

De sujeição a Condição Degradante:

2.19 Retenção parcial ou total do salário;

2.23 Agressão física, moral ou sexual no contexto da relação de trabalho

De restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, dentre outros (Servidão por Dívida):

4.13 Restrição de acesso ao controle de débitos e créditos referentes à prestação do serviço ou de sua compreensão pelo trabalhador;

4.16 Retenção parcial ou total do salário;

Restou clara a ocorrência dos indicadores acima mencionados, cujas ações foram praticadas pela empregadora, a qual se beneficiou diretamente da mão de obra dessa trabalhadora, reduzindo-a à condição análoga à de escravo, em atividade doméstica.

Foi emitida e entregue à trabalhadora o requerimento de Seguro-Desemprego do Trabalhador Resgatado. Emitida também sua Carteira de Trabalho e Previdência Social, já que ainda não possuía esse documento.

Era o que cumpria informar.

São Paulo, 28 de julho de 2020.

