

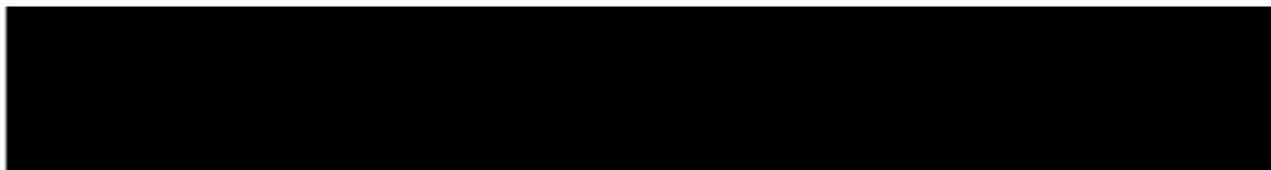


## RELATÓRIO DE FISCALIZAÇÃO

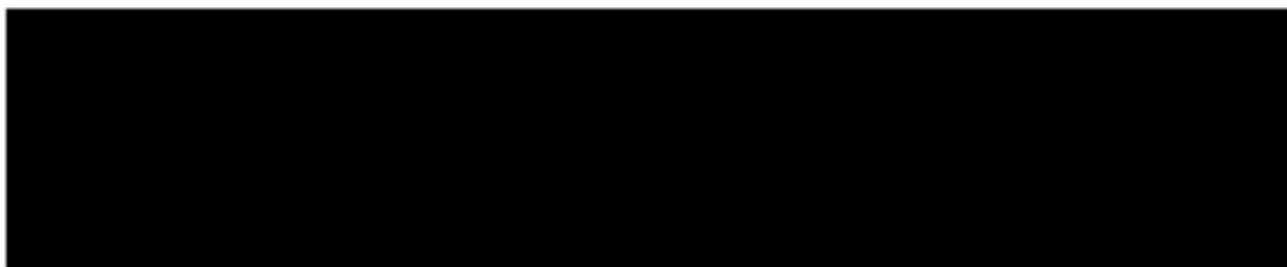
### ERRADICAÇÃO DE TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO

#### I. EQUIPE

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



#### II. IDENTIFICAÇÃO DOS EMPREGADORES DOMÉSTICOS



Representado no curso da ação fiscal pelo advogado [REDACTED]  
solteiro, inscrito na [REDACTED] e [REDACTED] inscrita na [REDACTED]  
[REDACTED], ambos com escritório comercial localizado na Av.



### III. IDENTIFICAÇÃO DA TRABALHADORA RESGATADA

TRABALHADORA	CPF	RNM	CTPS	ADMISSÃO	DEMISSÃO
[REDACTED]					

### IV. DADOS GERAIS DA OPERAÇÃO

<b>EMPREGADOS ALCANÇADOS</b> <i>Homens: 0 Mulheres: 1 Menores: 0</i>	<b>1</b>
<b>EMPREGADOS REGISTRADOS SOB AÇÃO FISCAL</b> <i>Homens: 0 Mulheres: 0 Menores: 0</i>	<b>0</b>
<b>TOTAL DE TRABALHADORES RESGATADOS</b>	<b>1</b>
<b>NÚMERO DE MULHERES RESGATADAS</b>	<b>1</b>
<b>NÚMERO DE MENORES RESGATADOS</b>	<b>0</b>



<b>NÚMERO DE TRABALHADORES IMIGRANTES RESGATADOS</b>	<b>1</b>
<b>VALOR LÍQUIDO RECEBIDO NA RESCISÃO</b>	<b>R\$ 0,00</b>
<b>VALOR RECEBIDO A TÍTULO DE INDENIZAÇÃO ADICIONAL</b>	<b>R\$ 0,0</b>
<b>FGTS RECOLHIDO EM AÇÃO FISCAL</b>	<b>R\$ 0,00</b>
<b>CONTRIBUIÇÕES PREVIDENCIARIAS RECOLHIDAS EM AÇÃO FISCAL</b>	<b>R\$ 0,00</b>
<b>NÚMERO DE AUTOS DE INFRAÇÃO LAVRADOS</b>	<b>12</b>
<b>TERMOS DE INTERDIÇÃO LAVRADOS</b>	<b>0</b>
<b>TERMOS DE APREENSÃO LAVRADOS</b>	<b>0</b>
<b>GUIAS SEGURO DESEMPREGO EMITIDAS</b>	<b>1</b>
<b>NÚMERO DE CTPS EMITIDAS</b>	<b>1</b>



## V. 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	Data Lav.	Ementa	Descrição da ementa (Capitulação)
<b>Empregador:</b> [REDACTED]			
1	221385061	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	221385070	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	221385088	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	221385096	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	221385100	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.)
6	221385118	0019143	Alterar as condições ou cláusulas do contrato individual de trabalho, sem o consentimento do empregado doméstico. (Art. 468, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)
7	221385126	0018520	Desrespeitar limite expressamente fixado para a duração normal do trabalho do empregado doméstico. (Art. 58, caput, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)
8	221385134	0018511	Exceder de 8 (oito) horas diárias ou 44 (quarenta e quatro) horas semanais a duração normal do empregado doméstico. (Art. 2º da Lei Complementar 150, de 2015.)
9	221385142	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.)
10	221385151	0018538	Prorrogar a jornada normal de trabalho do empregado doméstico, além do limite legal de 2 (duas) horas diárias, sem qualquer justificativa legal. (Art. 59, caput c/c art. 61, da Consolidação das Leis do Trabalho c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)
11	221385169	0019321	Deixar de conceder ao empregado doméstico um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas ou em feriados. (Art. 16 da Lei Complementar 150, de 2015.)
12	221385177	0019186	Deixar de promover o pagamento ao empregado doméstico dos valores constantes do instrumento de rescisão ou recibo de quitação em até 10 (dez) dias contados a partir do término do contrato de trabalho. (Art. 477, §6º da Consolidação das Leis do Trabalho, com redação conferida pela Lei 13.467/17 c/c art. 19 da Lei Complementar 150, de 2015.)

## VI. INTRODUÇÃO

Esta equipe do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo da Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo – SRT/SP - recebeu notícia proveniente da Superintendência Regional de Polícia Federal – PF - no Estado de São Paulo, no dia 07/06/2021, através do Ofício nº 2315575/2021 - DELINST/DRCOR/SR/PF/SP, com informação de que [REDACTED] de nacionalidade libanesa, empregador de [REDACTED] [REDACTED] de nacionalidade filipina, teria sido preso em flagrante no curso de diligência policial como incurso nas penas do Art. 149 A, inciso III (Agenciar, aliciar, recrutar, transportar, transferir, comprar, alugar ou acolher pessoa, mediante grave ameaça, violência, coação, fraude ou abuso, com a finalidade de submetê-la a qualquer tipo de servidão), do Código Penal Brasileiro.

A partir, então, da comunicação realizada pela PF à Auditoria Fiscal do Trabalho, inaugurou-se ação de fiscalização do Programa de Erradicação do Trabalho Escravo da SRT/SP, com o fim de apurar, na seara administrativa trabalhista, o suposto caso de tráfico de pessoas para fins de exploração do trabalho análogo ao de escravo.

No dia 08/06/2021, dirigimo-nos até o endereço dos empregadores [REDACTED] [REDACTED] a fim de notificá-los para comparecer na SRT/SP, em 10/06/2021, às 14h00, para proceder a regularização do contrato de trabalho da [REDACTED] [REDACTED] no E-Social e pagamento das verbas trabalhistas devidas, conforme documento abaixo:



  
 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**

[REDACTED]

---

**DOCUMENTOS:** **PERÍODO DOS DOCUMENTOS:**

Regularização do contrato de trabalho no E-Social;  
 Rescisão do contrato de trabalho, com a apuração dos direitos devidos no caso de rescisão indireta;  
 Pagamento dos créditos trabalhistas, em conta bancária, em data a ser agendada com os Auditores Fiscais do Trabalho;  
 Recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social correspondente;  
 Pagamento de hotel para abrigamento emergencial à trabalhadora, até que sejam quitados todos os direitos trabalhistas;  
 Contrato de Trabalho, conforme as exigências constantes do §1º do art. 3º da Resolução Normativa nº 02 de 01 de dezembro de 2017;  
 Recibos de Pagamento de Salários;  
 Registro de horário de trabalho ("ponto") em meio manual, mecânico ou eletrônico;

(X) \_\_\_\_\_

(X) \_\_\_\_\_

---

**Observações:**  
 O não cumprimento desta notificação importará em autuação por violação ao Artigo 530 da CLT, com a consequente aplicação de multa e/ou ação fiscal no estabelecimento.

[REDACTED]

No dia 10/06/2021, compareceu na sede da SRT/SP, advogada representante de [REDACTED] (procuração e substabelecimento nos anexos), para a qual foi solicitada a comprovação das medidas previstas na notificação entregue no dia 08/06/2021. Foi salientada a necessidade **urgente** de: proceder o pagamento à trabalhadora de **verba emergencial no valor de R\$ 3.000,00** (que seria descontado ao valor final, quando da apuração do total das verbas trabalhistas); concessão, pelos



empregadores, de abrigo e alimentação para [REDACTED] até que se findassem os pagamentos devidos à trabalhadora e os procedimentos da Inspeção do Trabalho. Também foi tratado na ocasião, com a advogada [REDACTED] sobre a quitação das verbas rescisórias e demais direitos trabalhistas devidos, assim como pagamento de valor correspondente à passagem aérea para [REDACTED] retornar ao país de origem. Vale ressaltar que, quanto à verba emergencial no valor de R\$ 3.000,00 e ao fornecimento de abrigo e alimentação, o pagamento teria a intermediação do Cônsul Honorário das Filipinas para recebimento e repasse à trabalhadora, devido ao fato de a trabalhadora ter sido mantida indocumentada no Brasil e, portanto, não ter acesso ao sistema bancário.

A advogada [REDACTED] representante de [REDACTED] solicitou que a resposta sobre o cumprimento da notificação expedida pelos Auditores Fiscais do Trabalho, assim como sobre a providência em relação à efetivação das medidas emergenciais de subsistência da trabalhadora (R\$ 3.000,00 + hospedagem e alimentação), fosse informada até às 13h00 do dia seguinte, qual seja, 11/06/2021, o que foi acatado pelos Auditores Fiscais do Trabalho. Abaixo, ata da reunião realizada na SRT/SP no dia 10/06/2021:



MINISTÉRIO DA ECONOMIA  
SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO NO ESTADO DE S.PAULO  
PROGRAMA DE ERRADICAÇÃO DO TRABALHO ESCRAVO E DO TRÁFICO  
DE PESSOAS

#### ATA DE REUNIÃO

Aos 10 dias do mês de junho de 2021, às 14h00, nesta sede da SRT/SP, compareceu, perante a Inspeção do Trabalho, representada pelos Auditores Fiscais do Trabalho [REDACTED] e [REDACTED] que assinam a presente Ata, o empregador doméstico [REDACTED] sexo masculino, natural de Líbano, casado(a), profissão empresário, CPF nº [REDACTED] Rne nº [REDACTED] residente na(o) [REDACTED]

[REDACTED] CEP [REDACTED] fone [REDACTED] representado por [REDACTED] OAB nº [REDACTED] para tratar do atendimento à fiscalização trabalhista iniciada com a emissão de Notificação para Apresentação de Documentos (NAD) em 08/06/2021, para verificação da situação laboral da empregada doméstica [REDACTED] de nacionalidade filipina, [REDACTED] (Passaporte) / Documento do Departamento de Finanças da República das Filipinas (TIN) [REDACTED], que está sendo atendida por esta Seção de Fiscalização do Trabalho da Superintendência Regional do Trabalho em São Paulo. Iniciados os trabalhos, foi esclarecido pelos Auditores que a fiscalização obedece ao disposto no Art.17 da Instrução Normativa n. 139 de 22 de janeiro de 2018, da Secretaria de Inspeção do Trabalho do Ministério do Trabalho, em vista da constatação de submissão da referida trabalhadora a condições análogas à de escravos e tráfico de pessoas para fins de exploração laboral em condições análogas à de escravos. Pela fiscalização, foi exigido o imediato cumprimento das medidas preconizadas na IN 139: I - a imediata realocação da trabalhadora em estabelecimento da rede hoteleira, com fornecimento de três refeições diárias, enquanto não formalizada a rescisão do contrato de trabalho; II - A regularização e rescisão do contrato de trabalho, com a apuração dos mesmos direitos devidos no caso de rescisão indireta; III - O pagamento dos créditos trabalhistas por meio do competente Termo de Rescisão de Contrato de Trabalho; IV - O recolhimento do Fundo de Garantia do Tempo de Serviço - FGTS e da Contribuição Social correspondente; V - O retorno ao local de origem da trabalhadora recrutada fora da localidade de prestação dos serviços; VI - O cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho enquanto não tomadas todas as providências para regularização e recomposição dos direitos dos



trabalhadores. Para garantia da subsistência mínima da trabalhadora, enquanto não quitadas as verbas salariais e rescisórias, os Auditores exigiram ainda, que fosse feito um pagamento emergencial à trabalhadora, no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais), a serem abatidos do valor final das verbas devidas. Pela representante do empregador doméstico foi declarado que não tinha poderes para assumir compromisso no sentido das medidas exigidas pela Fiscalização, mas que solicita prazo até a data de 11/06, às 13h00, para dar resposta final quanto ao seu cumprimento. Os AFTs aguardarão resposta quanto às exigências formuladas, até a data e hora solicitada, através dos e-mails dos AFTs: [REDACTED] e [REDACTED]. Nada mais, encerrou-se a reunião às 11h00. Reunião acompanhada pelo Sr. [REDACTED], Cônsul Honorário da República das Filipinas em São Paulo. Nada mais, encerrou-se a reunião às 15h00.

No dia 11/06/2021, por meio de mensagem eletrônica, [REDACTED] enviou a seguinte manifestação (abaixo), sem qualquer comprovação de cumprimento das medidas e providências determinadas em notificação pela Inspeção do Trabalho:



---

Ref. NOTIFICAÇÃO PARA APRESENTAÇÃO DE DOCUMENTOS.

O escritório MAZLOUM ADVOGADOS, representando os interesses do Sr. [REDACTED] (procuração em anexo), por meio dos advogados infra-assinados, vem expor o que segue:

Na data de ontem - 10/06/2021 -, às 14h00min, a Dra. [REDACTED] compareceu à Superintendência Regional do Trabalho no Estado de São Paulo, com a finalidade única e exclusiva de apresentar documentos relativos ao empregador doméstico [REDACTED], conforme objeto da notificação anexa.

No entanto, sem qualquer comunicação prévia, o que ocorreu foi uma reunião para tratar da situação laboral da empregada doméstica [REDACTED] onde estavam presentes auditores do trabalho, bem como o cônsul das Filipinas, Sr. [REDACTED] já com a decisão tomada.

Na ocasião, houve a exigência de imediato pagamento à aludida empregada, por meio de depósito em conta pessoal do referido Cônsul, por supostas obrigações trabalhistas constantes da Ata de Reunião formulada.

Concedeu-se à mencionada advogada de nosso escritório prazo inferior a 24 horas para o pagamento de tais verbas (até as 13h00min do dia seguinte), inclusive no que tange ao que se denominou "verba emergencial" para custear a estadia da Sra. [REDACTED] sob pena de "exasperação da suposta dívida".

Primeiramente, urge ressaltar que entendemos indevidas tais verbas, sendo infundada a versão produzida contra o Sr. [REDACTED] que sofre assaques sem observância

---

1

Av. Paulista, 2073 - Conjunto Nacional,  
Hansa I, salas 1003/1004 - São Paulo/SP,  
CEP 01311-300  
(11) 3262 - 5297

Rua Antônio Rabelo, 222, 4º  
andar, sala 45 - Guarulhos/SP -  
CEP: 07063-080  
(11) 2304-5686

contato@mazloum.adv.br  
www.mazloum.adv.br

---



do devido processo legal, e sem antes ter sido ouvido para exercer o seu direito constitucional ao contraditório e à ampla defesa.

Destaque-se que a prisão do Sr. [REDACTED] por suposta violação ao art. 149 do Código Penal foi considerada ilegal pela Justiça Federal, tendo sido imediatamente relaxada e restabelecido o seu *status libertatis*. São levianas, pois, as imputações feitas contra ele.

Da mesma forma, no âmbito trabalhista, o Sr. [REDACTED] à luz do devido processo legal, terá a oportunidade de apresentar a verdade, de modo que a questão não seja resolvida injustamente de forma unilateral conforme se pretende.

Para quaisquer outros esclarecimentos, colocamo-nos à disposição.

Atenciosamente,

[REDACTED]  
[REDACTED]  
[REDACTED]

São Paulo, 11 de junho de 2021.

## VII - DA CONSTATAÇÃO DO TRÁFICO DE PESSOAS PARA EXPLORAÇÃO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO

### VII.a - DA VULNERABILIDADE PRÉVIA DA VÍTIMA

[REDACTED] é uma mulher jovem, 30 anos, nascida na cidade de Pangasinan, nas Filipinas. Em seu país de origem, deixou 2 (dois) filhos – 5 e 6 anos – aos cuidados do ex-marido, pai das crianças. Relata que, nas Filipinas, trabalhou como vendedora



on-line, de roupas e refeições, mas seus ganhos eram instáveis e insuficientes para sustentar seus filhos. Também necessitava fornecer ajuda financeiramente a irmãos e avó. Em depoimento prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, [REDACTED] relata que a remuneração nas Filipinas dependia da quantidade de vendas que conseguia fazer no mês, e que em alguns meses não tinha remuneração por falta de clientes dispostos a comprar os produtos.

Decidiu, então, buscar um emprego que lhe possibilitasse auferir uma remuneração estável e certa. Teve notícia de que em Manila, capital das Filipinas, poderia achar uma colocação para trabalhar como empregada doméstica fora do país, e que esse tipo de contratação envolveria fornecimento de moradia e alimentação pelo empregador "sem descontos salariais". Portanto, a possibilidade de ter um emprego com salário fixo e com fornecimento de moradia e alimentação sem descontos possibilitaria à [REDACTED] a destinação certa de um valor mensal às Filipinas para a subsistência de seus filhos e parentes que dela dependiam.

Em depoimento prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, [REDACTED] informou que um amigo, que trabalhava no Líbano, conhecia uma agência de emprego libanesa e a indicou para um recrutador, nas Filipinas, vinculado a essa mesma agência. Então, [REDACTED] entrou em contato com esse recrutador e enviou os documentos para a vaga de trabalho de doméstica no Líbano. De acordo com o recrutador, a vaga de trabalho oferecia salário de 350 dólares mensais, mais moradia e alimentação "sem descontos".

Segundo depoimento prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, [REDACTED] relata que foi escolhida pela empregadora [REDACTED] tendo recebido esta informação do agente recrutador quando ainda nas Filipinas. [REDACTED] viajou para o Líbano sabendo que trabalharia para a família de [REDACTED] e [REDACTED], e que aquele estaria no aeroporto aguardando sua chegada. Quando da chegada no aeroporto em Beirute, [REDACTED] já aguardava [REDACTED]

Neste diapasão, convém pontuar algumas questões relativas à migração de cidadãos filipinos para vários países do mundo. Há um incentivo, pelo Estado Filipino, para que seus cidadãos busquem laborar fora do país. As atividades nas quais os migrantes filipinos mais se inserem são, geralmente, exigem baixa qualificação, como domésticas, serviços gerais em hotelaria ou navios de cruzeiro turísticos e marinha mercante. Há um programa estatal voltados para promoção de emigração laboral, que recebe a denominação de "Overseas Filipino Workers"



Na dissertação de mestrado “MIGRAÇÃO INTERNACIONAL DE MULHERES E O MERCADO GLOBAL DE CUIDADOS: um estudo sobre filipinas em São Paulo”, realizado na UNICAMP, RIBEIRO (2019) reproduz um trecho de uma das entrevistas realizadas na qual uma mulher de nacionalidade filipina explica razões pelas quais o processo migratório é uma alternativa 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.” (RIBEIRO, 2019, pag 93)<sup>1</sup>

Depreende-se que a política fomentadora de emigrações nas Filipinas, juntamente com problemas estruturais do país, vem promovendo vulnerabilidades que levam seus cidadãos à migração em busca de trabalho e de melhores condições de vida no exterior, tendo este país umas das maiores diásporas do mundo.

Portanto, resta clara a vulnerabilidade socioeconômica a que [REDACTED] estava submetida nas Filipinas, o que a tornou suscetível a proposta de trabalho enganosa (adiante pormenorizada), bem como diminuiu sua capacidade de rechaçar certas condições de trabalho, ainda que flagrantemente lesivas aos seus direitos, como as vivenciadas na casa dos empregadores [REDACTED] e [REDACTED], que serão adiante pormenorizadas.

---

<sup>1</sup> RIBEIRO, Ester Gouvêa Martins. 2019. Migração Internacional e Mulheres e o Mercado Global de Cuidados: um estudo sobre filipinas em São Paulo. UNICAMP.



## **VII.b - DO AMPLO DESCUMPRIMENTO DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA. DA NÃO OBSERVÂNCIA DA RESOLUÇÃO NORMATIVA CNIG Nº 02/2017**

A autorização de residência laboral de [REDACTED], como doméstica, não foi solicitada por [REDACTED] ao Ministério da Justiça na forma prevista na Resolução Normativa - RN - CNIG nº 02/2017. Entretanto, independente do fato de tal solicitação não ter sido realizada pelo empregador, o período de prestação de serviços dentro do território nacional rege-se conforme legislação trabalhista brasileira. Ademais, o contrato de trabalho de [REDACTED] deveria ter sido informado no Sistema E-Social e deveriam ter sido respeitadas todas as disposições acerca dos direitos trabalhistas previstas na Lei Complementar nº 150/2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, na Consolidação das Leis do Trabalho e na Constituição Federal.

Houve descumprimento, por parte de [REDACTED] de forma absoluta, do ordenamento jurídico aplicável ao contrato de trabalho com [REDACTED]. Os empregadores demonstraram, no presente caso, atuação deliberada em direção à ampla infringência das leis brasileiras, o que ocasionou, dentre outras coisas, a manutenção de [REDACTED] no Brasil em condição migratória irregular e o abuso da vulnerabilidade da condição de imigrante da trabalhadora, o que será demonstrado ao longo do presente relatório.

## **VII.c - DO RECRUTAMENTO. DO ENGANO EM RELAÇÃO ÀS CONDIÇÕES DE TRABALHO. DA ALTERAÇÃO UNILATERAL DO CONTRATO DE TRABALHO.**

De acordo com depoimento prestado por [REDACTED], aos Auditores Fiscais do Trabalho (em anexo), e também de acordo com depoimento prestado por [REDACTED] à Polícia Federal (em anexo), a trabalhadora doméstica foi contratada por intermédio de uma agência de emprego no Líbano denominada ALCA SERVIÇOS, a qual possuía agentes recrutadores nas Filipinas.



De acordo com [REDACTED] foram proibidas, pelo Estado Filipino, as migrações laborais para o Líbano. Isso ocasionou à empregada uma viagem mais longa e com paradas em 2 países (China e Rússia) antes de conseguir chegar no Líbano para trabalhar para [REDACTED] e [REDACTED]. Pela trabalhadora, a longa viagem ao Líbano foi realizada para driblar a proibição imposta pelo Estado Filipino.

A trabalhadora relata que [REDACTED] adquiriu 3 (três) passagens aéreas independentes para [REDACTED]: de Manila para Ilo Ilo (Localizador LPV4RL), ambas cidades filipinas; de Ilo Ilo para Hong Kong - China (Localizador RFTQ4G); e de Hong Kong - China para Beirute - Líbano (Localizador 24WXVQ), com conexão em Moscou - Rússia. Portanto, para as autoridades filipinas, a trabalhadora saiu do país com destino a Hong Kong - China. Mas, chegando neste país, embarcou com destino a Beirute - Líbano. Abaixo, os 3 tickets aéreos adquiridos por [REDACTED] para [REDACTED]



Booking number

**LPV4RL**



Dear [REDACTED] your  
booking is confirmed.

[Manage booking](#)

[Check-in](#)

[Print itinerary](#)

**Manila**

Z2 309

Depart **14:00**  
**Manila (MNL)** Sun 01 Sep 2019

Arrive **15:15**  
**Iloilo (ILO)** Sun 01 Sep 2019

All times shown are local in 24-hour time format



### Booking Details

Status : Confirmed  
Booking Date : Mon 19 Aug 2019

BOOKING REFERENCE NUMBER:

**RFTQ4G**



### Guest Details

1 [REDACTED] (Adult)

### Flight Details

Route	Airline	Flight #	Departure	Arrival
Iloilo to Hong Kong	Cebu Pacific	5J 242	Sunday 01 September 2019 , 2300 H (11:00PM) Iloilo International Airport	Monday 02 September 2019 , 0135 H (1:35AM) Hong Kong International Airport Hongkong International Airport Terminal 1



		Trip Locator: <b>24WXVQ</b>		
<b>Flight: Monday, 2 September 2019</b>		<b>Airline Reference: JOELN.J</b>		
Hong Kong (HKG) to Moscow (SVO)				
Aeroflot Russian Airlines				
<b>Depart</b>	<b>Arrive</b>	<b>Status: Confirmed</b>		
SU0213 Hong Kong Int'l Airport	Moscow Sheremetyevo Airport	Cabin Class: <b>E-Economy Class</b>		
Hong Kong, CN	Moscow, RU	Duration: <b>10h 05m</b>		
Monday, 2 September 2019	Monday, 2 September 2019	Miles Flown: <b>4445</b>		
<b>11:35 AM</b>	<b>4:40 PM</b>	Aircraft: <b>77W</b>		
Terminal 1	Terminal F	Meal Service: <b>Lunch</b>		
<b>Passenger(s)</b>	<b>Seat</b>	<b>Requested Services</b>		
	--	NONE		
<b>Flight: Monday, 2 September 2019</b>		<b>Airline Reference: JOELN.J</b>		
Moscow (SVO) to Beirut (BEY)				
Aeroflot Russian Airlines				
<b>Depart</b>	<b>Arrive</b>	<b>Status: Confirmed</b>		
SU0530 Moscow Sheremetyevo Airport	Beirut Int'l Airport	Cabin Class: <b>E-Economy Class</b>		
Moscow, RU	Beirut, LB	Duration: <b>4h 00m</b>		
Monday, 2 September 2019	Tuesday, 3 September 2019	Miles Flown: <b>1532</b>		
<b>10:55 PM</b>	<b>2:55 AM</b>	Aircraft: <b>Airbus 320-100/200</b>		
Terminal F		Meal Service: <b>Dinner</b>		
<b>Passenger(s)</b>	<b>Seat</b>	<b>Requested Services</b>		
	--	NONE		
<b>Ticketing Information</b>				
<b>Issue Date</b>	<b>Passenger Name</b>	<b>Transaction Type</b>	<b>Document Number</b>	<b>Invoice Number</b>
20AUG		Electronic Ticket	5559598488643	

É muito comum a arrematação de trabalhadoras filipinas para serem domésticas no Líbano. Jureidini (2010), em pesquisa sobre o tráfico e a contratação de trabalhadores migrantes no oriente médio, publicada em 2010<sup>2</sup>, relata que no Líbano, mulheres trabalhadoras domésticas migrantes foram estimadas em cerca de 160.000, principalmente provenientes do Sri Lanka (100,00), das Filipinas (30.000) e da Etiópia (30.000). Agências privadas no Líbano contratam outras agências nos países de envio

<sup>2</sup> JUREIDINI, R. Trafficking and Contract Migrant Workers in the Middle East. International Migration - Vol. 48 (4) August 2010, pp. 142-163



para trazerem migrantes para o país. Contratos de empregadores no Líbano preveem o pagamento, aos agentes libaneses, de valores entre \$ 1.500- \$ 3.000 dólares. A regulamentação e monitoramento de agências de recrutamento e colocação no Líbano tem sido um problema desde a guerra civil (1975-1990). Não estão claros quais critérios são exigidos pelo governo para se emitir uma licença de agência recrutadora. Dos 310 agentes licenciados no Líbano, apenas 44 estão operando como agentes genuínos, pessoalmente e com um escritório. 266 agentes possuem licenças mas não lidam diretamente na aquisição e colocação de trabalhadores domésticos migrantes nas famílias. Em vez disso, eles operam a partir de um telefone celular vendendo sua cota para agências ativas. Cobrando US \$ 150 por pessoa, os agentes passivos podem ter lucro de cerca de US \$ 23.000 por ano. Em relação às violações denunciadas pelas trabalhadoras, 31% não foram autorizadas a saírem de casa; 34% não tinham folga regular. Sobre o tempo de trabalho, 65% relataram trabalhar 11 ou mais horas por dia; 42% trabalhavam 13 ou mais horas por dia; 31% trabalhavam 15 ou mais horas por dia e muitos acrescentaram que estavam “de plantão” 24 horas por dia (ver Jureidini, 2005)<sup>3</sup>. Assim, de acordo com Jureidini, a restrição à liberdade de circulação **não é apenas uma regra do empregador imposta ao trabalhador doméstico, mas ocorre também devido à duração e intensidade do trabalho necessário (grifo nosso).**

No caso em tela, [REDACTED] relata ter recebido proposta enganosa de trabalho, quando ainda nas Filipinas, e também não obteve, de [REDACTED] e [REDACTED] informações sobre a alteração ocorrida no curso do contrato de trabalho decorrente da mudança do local de prestação de serviços, quando veio do Líbano para o Brasil acompanhando os empregadores. Sobre o **engano na proposta de trabalho**, quando ainda nas Filipinas, [REDACTED] menciona em depoimento (em anexo): “(...) QUE quando ainda estava nas Filipinas, o recrutador disse que teria um emprego no Líbano e que receberia um salário no valor de **350 dólares mensais**; (...)”

<sup>3</sup> JUREIDINI, R. “Profile of Female Migrant Domestic Workers in Lebanon: Preliminary Findings of a Survey” presented at the Awareness Raising Workshop on the Situation of Migrant Domestic Workers in Lebanon, International Labour Organization, Commodore Hotel, Beirut, Lebanon, 27-29 November, 2005



QUE quando chegou no aeroporto no Líbano, o Sr. [REDACTED] foi buscá-la e a levou até a agência para um dia de treinamento; QUE havia cerca de 3 pessoas sendo treinadas lá; **QUE não sabia do treinamento**; QUE dormiu uma noite na agência e Sr. [REDACTED] então a buscou para iniciar os trabalhos; QUE quando estava na agência, Sr. [REDACTED] falou que **ela receberia o salário a cada 2 meses; QUE nunca recebeu o dinheiro em mãos**, e que o SR. [REDACTED] enviava, via Western Union, **600 dólares [a cada 2 meses] para a família da depoente nas Filipinas**; (...) **QUE quando já estava na casa do Sr. [REDACTED], foi informada que o salário seria de apenas 300 dólares**; QUE não reclamou pois, caso negasse o trabalho, deveria ficar mais tempo na agência até achar outro empregador; (...)"

De acordo com depoimento de [REDACTED] aos Auditores Fiscais do Trabalho, a proposta de trabalho envolveu engano em relação ao valor do salário, ao prazo de pagamento (a cada 2 meses, ao invés de mensal, conforme prometido na origem) e à forma de quitação do pagamento, tendo em vista que nunca foi pago diretamente à trabalhadora mas depositado em conta para a família nas Filipinas.

Sobre a **alteração unilateral do local de prestação de serviços**, decorrente da viagem ao Brasil, [REDACTED] menciona: "(...) QUE um dia a Sra. [REDACTED] disse que iriam viajar para o Brasil, pois o Sr. [REDACTED] lá se encontrava; QUE Sra. [REDACTED] não mencionou sobre quanto tempo ficariam no Brasil ou se estavam de mudança definitiva; (...) QUE os patrões nunca conversaram com ela sobre se permaneceriam no Brasil;"

Em depoimento prestado à Polícia Federal (em anexo), [REDACTED] deixa claro que a família tinha previsão sobre o período de permanência no Brasil: "(...) QUE veio ao Brasil para abrir uma empresa de comércio de móveis; QUE já alugou um imóvel para isso (...); "(...) QUE a esposa e filha vieram em fevereiro de 2021 (...); "(...) QUE ambas vieram com a babá, [REDACTED], uma estrangeira, das Filipinas; QUE a esposa, com filha e empregada, só voltariam para o Líbano após resolver os documentos da empresa; QUE haveria algumas pendências para resolver na abertura da empresa (...)" Portanto, depreende-se deste depoimento que, apesar de terem previsão sobre o

tempo de permanência no Brasil, nada foi conversado com [REDACTED] antes da viagem, conforme relato da trabalhadora.

Em um segundo depoimento prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho (em anexo), [REDACTED] detalha o momento no qual se colocou diante da porta do apartamento dos empregadores e solicitou que lhe entregassem o passaporte e lhe concedessem saída da residência onde laborava. A empregada menciona que esta ocasião foi o único momento em que soube de algum prazo de permanência da família no Brasil: "(...) QUE DIANA falou que na segunda feira (17/05/2021) eles buscariam uma solução para a depoente; QUE no dia 17/05 a depoente enviou uma mensagem para [REDACTED] para perguntar sobre a solução; QUE [REDACTED] propôs que o contrato completasse 2 anos, quando seria Setembro, mês que a família voltaria para o Líbano e, de lá, a depoente poderia voltar para as Filipinas; (...)”

De acordo com depoimento da trabalhadora, os empregadores não a informaram antes de virem ao Brasil, e nem mesmo após sua chegada, se a permanência era temporária ou se residiriam em caráter definitivo no país. Somente após [REDACTED] anunciar sua intenção em romper o contrato de trabalho e sair da casa dos empregadores, foi-lhe fornecida informação sobre a previsão de estada da família no Brasil.

As circunstâncias acima demonstradas, ocorridas no curso do presente contrato de trabalho, aliadas aos depoimentos prestados pela trabalhadora e por [REDACTED] evidenciam que há relevantes indícios de que [REDACTED] foi enganada quando na contratação e no curso do contrato de trabalho em relação:

- a) ao valor da remuneração, à forma de quitação dos salários e prazo de pagamento;
- b) ao não recebimento de cópia do contrato de trabalho, situação que dificultou à [REDACTED] verificar se as condições laborais pactuadas na origem estavam sendo efetivamente cumpridas pelo empregador;

- c) à alteração unilateral do local de prestação de serviços, com mudança de país, que ocasionou consequências relevantes em relação à condição migratória da trabalhadora, o que impactou em sua vulnerabilidade.

Sobre a alteração unilateral do local de prestação de serviços, configurou-se em mais um elemento que ocasionou insegurança à trabalhadora no curso do presente contrato de trabalho. Mudanças nas condições do contrato de trabalho devem ser tratadas com o trabalhador, para o qual deve ser dada a possibilidade de aceitar ou não as alterações. Abaixo, as disposições legais sobre o assunto:

Art. 468 - CLT - Nos contratos individuais de trabalho só é lícita a alteração das respectivas condições **por mútuo consentimento (grifo nosso)**, e ainda assim desde que não resultem, direta ou indiretamente, prejuízos ao empregado, sob pena de nulidade da cláusula infringente desta garantia.

Conforme preceitua a Lei Complementar nº 150/2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, quando trata de acompanhamento do empregador em viagem:

Art. 11, § 1º O acompanhamento do empregador pelo empregado em viagem será condicionado à **prévia existência de acordo escrito entre as partes (grifo nosso)**.

Depreende-se, do caso em tela, que [REDACTED] já estava no Brasil quando decidiu trazer sua empregada doméstica do Líbano, e, portanto, teria a obrigação de firmar contrato de trabalho na origem com a trabalhadora e observar a legislação brasileira sobre o assunto. No entanto, houve amplo e reiterado descumprimento de [REDACTED] no que diz respeito às normas trabalhistas e migratórias quando da contratação de empregada doméstica imigrante para trabalhar no Brasil.

A observância da Resolução Normativa CNIg - Conselho Nacional de Imigração - nº 02/2017, que disciplina a concessão de autorização de residência para fins de trabalho com vínculo empregatício no Brasil, possibilitaria à [REDACTED] o conhecimento das

condições contratuais a serem observadas neste país, pois a norma exige assinatura de contrato com cláusulas obrigatórias sobre as condições laborais.

Entretanto, o que ocorreu na situação em tela foi a ampla inobservância da legislação brasileira sobre contratação de doméstica imigrante no Brasil e a omissão, para com a empregada, de informações acerca de relevante alteração do contrato de trabalho, o que ensejou o deslocamento da trabalhadora com a família para outro país.

Portanto, restou claro, aos Auditores Fiscais do Trabalho, que à [REDACTED] foi dispensado um tratamento indigno, tendo sido considerada como um sujeito sem autodeterminação e sem desejos próprios. Os empregadores não avaliaram ser necessário fornecer à empregada explicações ou elucidações sobre os projetos familiares que a envolviam. À [REDACTED], de acordo com o que se depreende dos depoimentos prestados, cabia apenas acompanhá-los durante o tempo do contrato de trabalho assinado no Líbano, qual seja, 3 (três) anos.

#### **VII.d DA RETENÇÃO DO PASSAPORTE. DA SERVIDÃO POR DÍVIDA. DA FALTA DE LIBERDADE DE IR E VIR.**

Foi constatado, no presente caso, que [REDACTED] reteve o passaporte de [REDACTED] impondo, dessa forma, restrições à liberdade de ir e vir da trabalhadora.

Segundo depoimento de [REDACTED], ela nunca esteve na posse de seu passaporte, tendo o documento sido retido desde sua chegada ao Líbano. A trabalhadora mencionou aos Auditores Fiscais do Trabalho: "QUE o passaporte da depoente nunca esteve com ela, desde que começou a trabalhar para o Sr. [REDACTED]; QUE até mesmo no aeroporto [quando da chegada no Brasil] quem entregou o seu passaporte às autoridades migratórias foi a Sra. [REDACTED]; QUE somente saía de casa com a Sra. [REDACTED] QUE era uma ordem dos patrões que ela não saísse sozinha (...);" "(...) QUE um dia no Brasil falou para os patrões que queria voltar para as Filipinas; QUE estava insatisfeita devido ao não pagamento de



salário; QUE o Sr. [REDACTED] disse que já teria gastado muito dinheiro com ela, e então perguntou se ela tinha dinheiro para devolver os gastos; QUE ela deveria pagar o dinheiro gasto por ele de volta ou arranjar outra pessoa para trabalhar para a família; QUE a Sra. [REDACTED] falou também que tinham contrato de 3 anos, e que depois desse período poderia voltar para as Filipinas, ao que a depoente respondeu que nunca assinou qualquer tipo de contrato escrito; QUE após os 3 anos, a depoente deveria pagar a passagem e arranjar outra filipina para trabalhar para a família; QUE não houve resposta dos patrões sobre seu pedido de compra da passagem de retorno para as Filipinas, sempre diziam que iam resolver (...);”

Restou flagrante, em diligência empreendida pela Polícia Federal na casa dos empregadores, no dia 28/05/2021, que o passaporte de [REDACTED] estava na posse de [REDACTED]. Na Informação nº 3/2021-DELINST/DRCOR/SR/PF/SP, o Agente de Polícia Federal responsável informa sobre a “Diligência de possível tráfico de seres humanos para fins de trabalho escravo” realizada na casa dos empregadores. De acordo com o agente:

“Na unidade em questão, fomos recebidos pelo próprio Sr. [REDACTED] o qual, conforme documento anexo, nos franqueou a entrada no seu domicílio. Havia também no local sua esposa [REDACTED] e a filha menor do casal. Perguntamos pela [REDACTED] a qual nos foi apresentada, **onde se pode perceber de imediato sua expressão de alívio ao nos identificarmos como policiais federais (grifo nosso).**

(...) Perguntada onde estava seu passaporte, informou à equipe **que estaria em posse do empregador (grifo nosso).** Este, por sua vez, confirmou **que estava dentro de seu veículo (grifo nosso),** na garagem do edifício, conforme foto abaixo. (...)”

Pelo [REDACTED] em depoimento prestado à Polícia Federal, o empregador reitera a informação de que o passaporte de sua empregada sempre esteve em sua posse: “(...) QUE sabia que o visto de [REDACTED] seria de 90 dias a partir da entrada da mesma, dia 05 de fevereiro; QUE sabia dessa informação pois **estava com o passaporte de**



██████████ o tempo todo; QUE guardou o passaporte de ██████████ (grifo nosso); (...)"

Portanto, restou claro e flagrante, aos Auditores Fiscais do Trabalho, a partir das informações de diligência empreendida pela Polícia Federal, que o empregador ██████████ estava em posse do único documento da empregada válido no Brasil, qual seja, o passaporte, o que representa importante elemento de restrição de liberdade de ir e vir do empregado.

Em depoimento prestado por ██████████ aos Auditores Fiscais do Trabalho e em conversa de áudio com seu empregador, gravada pela empregada, a falta de liberdade de ir e vir decorrente da retenção do passaporte resta demonstrada, assim como a tentativa dos patrões de amedrontá-la sobre eventual saída da trabalhadora, o que fizeram ao alertá-la sobre supostos perigos e riscos existentes na cidade.

Conforme consta em depoimento, ██████████ solicita à ██████████ em 14/05/2021, que deposite os seus salários atrasados, mas a empregadora informa que não seria possível transferir a integralidade da remuneração devida:

"(...) QUE no dia 14/05/2021, teve uma discussão quando ██████████ quando esta reclamou que há muito tempo a depoente não limpava determinada parte da casa; QUE ao ouvir isso, a depoente disse a ██████████ que também havia muito tempo que não recebia salários; QUE ██████████ disse que enviaria metade do salário para a família da depoente; QUE a depoente disse que necessitava de todo o salário; QUE ██████████ alegou que não poderia transferir o dinheiro todo pois ainda não tinha documentos no Brasil que a possibilitasse fazer toda a transferência; (...)"

No dia seguinte, 15/05/2021, ██████████ chama ██████████ para conversar sobre a reivindicação feita pela empregada acerca dos salários devidos à ██████████ e avisa à trabalhadora que irá restringir o acesso dela à internet e que não lhe pagarão os salários devidos e nem a passagem para retorno às Filipinas, conforme solicitado pela empregada:



“(…) QUE no dia 15/05/2021, [REDACTED] conversou com a depoente sobre a discussão que esta teve com [REDACTED] sobre o salário; QUE neste dia, quando estava no banheiro, [REDACTED] bateu na porta e falou que gostaria de conversar com a depoente; QUE, na sala de TV do apartamento, conversou com [REDACTED] e [REDACTED] quando eles disseram que a depoente passaria a ter contato com a família nas Filipinas pela internet apenas uma vez por semana; QUE a depoente disse que queria ir embora; QUE os empregadores disseram que não dariam qualquer dinheiro, e que não dariam a passagem de volta, e que se a depoente quisesse ir, teria apenas o passaporte; QUE nesse momento, a depoente saiu do recinto onde conversava com os empregadores, foi até seu quarto, pegou seus pertences e foi até a porta do apartamento; QUE a depoente disse que quando foi ao quarto buscar suas coisas, os empregadores tiraram a chave que ficava na porta e a trancaram; QUE a depoente, portando seus pertences, foi até a porta do apartamento e pediu o passaporte e que abrissem a porta para que fosse embora; QUE [REDACTED] disse então que o passaporte não estaria no apartamento, mas sim no escritório; QUE [REDACTED] e [REDACTED] falaram que ela não poderia sair, mas que se lhes pagassem 5000 dólares e arranjassem uma filipina para substituir a depoente, poderia então ir embora; QUE a depoente alegou que isso não era de sua responsabilidade, e continuou a insistir em pegar o passaporte e ir embora; QUE [REDACTED] falou que na segunda feira (17/05/2021) eles buscariam uma solução para a depoente; (...)”

A conversa ocorrida entre a trabalhadora e os empregadores, acima narrada, foi gravada por [REDACTED]. Abaixo, a transcrição do áudio que se encontra anexado ao presente relatório:

[REDACTED] Where you go?

[REDACTED] No sir.

[REDACTED] Don't tell me no, where you go? It's cold outside. Monday we will change ticket for you. What you think, its not a small city. Thats bad people outside. Cause you don't care



about us. We don't have in Sao Paulo Filipino Embassy. Nobody help you here. For what things? This will help your kids? Let me tell you, what you want?

██████████ I'm going, I want to go home.<sup>4</sup>

Em seguida, ██████████ continua a salientar sobre os perigos da cidade e exclama que ██████████ não irá sair sozinha:

██████████ You make a mistake. You aren't in the right way. Tell me, you have place to go? You have place, your friend? Outside a dangerous city. São Paulo dangerous city, OK? Like this will help your kids? Where you go? No money. **Mary, you can't go, you will not leave alone!**

██████████ I go. Give me my passport and I go.

██████████ **Your passport is not with me now. It's at the office.** My cousin office. All our passport, not only yours.

██████████ Sir, I am going.

██████████: Where do you go? Tell me where do you go?<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> ██████████ Para onde você vai?

██████████ Não senhor.

██████████: Não me diga não, aonde você vai? Está frio lá fora. Segunda-feira vamos mudar o bilhete para você. O que você pensa, não é uma cidade pequena. Há pessoas ruins lá fora. Porque você não se importa conosco. Não temos Embaixada das Filipinas em São Paulo. Ninguém te ajuda aqui. Para quê? Isso vai ajudar seus filhos? Deixa eu te dizer, o que você quer?

██████████ Estou indo, quero ir para casa.

██████████: Você comete um erro. Você não está no caminho certo. Diga-me, você tem um lugar para ir? Você tem lugar, seu amigo? Lá fora a cidade é perigosa. Cidade perigosa de São Paulo, ok? Como isso vai ajudar seus filhos? Aonde você vai? Sem dinheiro. ██████████ você não pode ir, não vai sair sozinha!

██████████ Eu vou. Dê-me meu passaporte e eu vou.



então responde (com sons de choro):

(chorando): I don't know!<sup>6</sup>

**E continua a repetir, chorando, que quer voltar para casa:**

(chorando): I want to go home.

I want to go home. I don't want to work.<sup>7</sup>

**Dirigindo-se à enquanto os patrões tentam dissuadi-la a ficar, tenta negociar a passagem aérea em troca dos salários a ela devidos:**

I need ticket, madam, if you don't want to give my salaries, it's OK. I want to go home.<sup>8</sup>

---

: Seu passaporte não está comigo agora. Está no escritório. Escritório do meu primo. Todos os nossos passaportes, não só o seu.

Senhor, estou indo.

Para onde você vai? Me diga onde você vai?

(chorando): Eu não sei!

(chorando): Eu quero ir para casa.

Eu quero ir para casa. Eu não quero trabalhar.

: Preciso da passagem, senhora, se não quer pagar meu salário, tudo bem. Eu quero ir para casa.



Em outro áudio, também gravado por [REDACTED], restam claras as tentativas da empregada em sair do apartamento e conseguir que os empregadores adquirissem o ticket aéreo para as Filipinas. [REDACTED] deixa claro à empregada que ela não pode “deixá-los”, insiste que irão resolver a insatisfação de [REDACTED] dando-lhe o dinheiro devido, porém negando a liberdade da empregada em terminar o contrato de trabalho:

[REDACTED]: We help you. **You can't leave us like this!** If you go outside, you will go home? how you will go home?

[REDACTED] (chorando): I don't know.

[REDACTED] Ok, you don't know. If you stay outside in the streets, that will help you? **I told you money is your problem.**

[REDACTED] (chorando): **I want ticket, only that!**

[REDACTED] You don't want your salary?

[REDACTED] It's up to you, madam, if you give my salaries or no, **I want to go home.**<sup>9</sup>

**Os empregadores alegam que não há como adquirirem o ticket aéreo no sábado:**

---

<sup>9</sup> [REDACTED] Nós ajudamos você. Você não pode nos deixar assim! Se você sair daqui, você irá para casa? como você vai para casa?

[REDACTED] (chorando): Não sei.

[REDACTED]: Ok, você não sabe. Se você ficar do lado de fora na rua, isso vai te ajudar? Eu disse que dinheiro é o seu problema.

[REDACTED] (chorando): Eu quero a passagem, só isso!

[REDACTED] Você não quer seu salário?

[REDACTED] Depende de você, senhora, se vai dar meu salário ou não, eu quero ir para casa.

EMPREGADORES (não é possível identificar quem fala): Your ticket now we can't, all closed, **today is saturday.**

██████████: **Buy for me !<sup>10</sup>**

Os empregadores continuam a negar a saída da trabalhadora, a terminação do contrato de trabalho e o desejo da trabalhadora em retornar ao seu país de origem, e reiteram sobre os riscos e perigos da cidade. Por fim, frisam que ██████████ não pode sair pois não possui dinheiro e nem passaporte:

EMPREGADORES (não é possível identificar quem fala): Now, go inside. Come! Now we can't do anything. Monday. Now we can't do anything, today all is closed ██████████ [filha do casal], come! You can't go outside like this, how... **Too much mafia here!** Its cold. If you go outside, how will you go home? **You can't: no money, no your passport!**

██████████: **Open the door, sir!<sup>11</sup>**

Com relação à imposição, pelos empregadores, de condições para que ██████████ se desligasse do contrato de trabalho, a empregada menciona que dela foi cobrado o valor pago por ██████████ e ██████████ à agência de recrutamento no Líbano para a "obterem" como

---

<sup>10</sup> EMPREGADORES (não é possível identificar quem fala): Sua passagem agora não podemos, está tudo fechado, hoje é sábado.

██████████ Compre para mim!

<sup>11</sup> EMPREGADORES (não é possível identificar quem fala): Agora, entre. Venha! Agora não podemos fazer nada. Segunda-feira. Agora não podemos fazer nada, hoje está tudo fechado ██████████ [filha do casal], venha! Você não pode sair assim, como ... Muita máfia aqui! Está frio. Se você sair daqui, como irá para casa? Você não pode: sem dinheiro, sem passaporte!

██████████ Abra a porta, senhor!

doméstica da família. Além disso, na mesma ocasião, cobraram dela o cumprimento do prazo de 3 anos do contrato de trabalho:

“(...) QUE um dia no Brasil falou para os patrões que queria voltar para as Filipinas; QUE estava insatisfeita devido ao não pagamento de salário; QUE o Sr. [REDACTED] disse que já teria gastado muito dinheiro com ela, e então perguntou se ela tinha dinheiro para devolver os gastos; QUE ela deveria pagar o dinheiro gasto por ele de volta ou arranjar outra pessoa para trabalhar para a família; QUE a Sra. [REDACTED] falou também que tinham contrato de 3 anos, e que depois desse período poderia voltar para as Filipinas, ao que a depoente respondeu que nunca assinou qualquer tipo de contrato escrito; QUE após os 3 anos, a depoente deveria pagar a passagem e arranjar outra filipina para trabalhar para a família; QUE não houve resposta dos patrões sobre seu pedido de compra da passagem de retorno para as Filipinas, sempre diziam que iam resolver; QUE falou então aos patrões que a sua família iria pedir ajudar a embaixada; QUE, no começo de maio/2021, após iniciarem essas conversas, percebeu que a família saiu de casa com o bebê e a deixou trancada no apartamento;

Vale observar que [REDACTED], em depoimento prestado à Polícia Federal, menciona sobre valor pago à agência para o recrutamento de [REDACTED]

“(...) QUE pagou pela empregada [REDACTED], para a empresa ALCA SERVIÇOS, libanesa, a quantia de US\$ 5 mil dólares;”

O pagamento de taxas de recrutamento de trabalhadores é uma das típicas práticas do Tráfico de Pessoas para fins de exploração do trabalho. Esse tipo de taxa se torna um endividamento do trabalhador que, mesmo sem desconto salarial explícito, apresenta-se como um impedimento ao término da relação de trabalho, momento no qual cobra-se o valor “gasto” pelo empregador.

Sobre as taxas pagas pelos empregadores às agências, Jureidini menciona que o retorno da trabalhadora constitui um problema para a agência, pois esta não quer devolver o

dinheiro recebido do contratante, como consequência a trabalhadora é ameaçada para retornar para a casa de onde sofreu violações:

O empregador pode devolver o trabalhador migrante à agência de colocação (ou ela pode decidir voltar) para ser colocado em outro lugar. Sabe-se, no entanto, que em muitos casos (os números precisos são desconhecidos) se a trabalhadora retornar ou for devolvida à agência de colocação no Líbano, ela pode ser abusada e ameaçada de retornar ao empregador para o qual foi colocada porque o agente não deseja perder qualquer investimento que tenha feito para trazê-la para o país ou a taxa que cobrou do empregador. Também há casos em que um empregador, relutante em usar de violência física, a levará à agência para que seja disciplinada. (JUREIDINI, pag. 141)<sup>12</sup>

Quando se fala em Tráfico de Pessoas, o pagamento de taxa para o recrutamento de trabalhador, como foi confessado por [REDACTED], pode se configurar como a concretização do negócio de comércio de seres humanos. Ainda que a taxa tenha sido paga fora do Brasil, a consumação da finalidade do tráfico de pessoas, que no presente caso é a exploração da trabalhadora em condições análogas às de escravo, se deu neste país, assim como a cobrança à trabalhadora das taxas pagas pelo empregador à agência no Líbano. Ressalta-se que, como não houve pagamento de salários no Brasil, há indícios de que [REDACTED] estaria cobrando de sua empregada o valor por ele despendido para arrematação de [REDACTED], o que configura a SERVIDÃO POR DÍVIDA que leva ao TRABALHO FORÇADO.

#### **VII.e DO ASSÉDIO MORAL E PSICOLÓGICO. DA CONDIÇÃO DE SUBJUGADA DA EMPREGADA NA RELAÇÃO DE TRABALHO.**

No curso do contrato de trabalho entre a empregada [REDACTED] e seus empregadores [REDACTED] e [REDACTED], houve situações que configuram assédio moral e psicológico da trabalhadora, e que denotam a subjugação da empregada na relação com os empregadores. Essas situações foram identificadas como:

---

<sup>12</sup> JUREIDINI, R. "Are Contract Migrant Domestic Workers Trafficked?" Human Trafficking: New Directions for Research. OIM.



- Falta de autonomia da empregada em relação à sua alimentação e na execução de ordens rotineiras, provinda dos empregadores, que revelam conteúdo abusivos e de subjugação;
- Ameaças quanto a supostos perigos e riscos existentes em São Paulo com o intuito de impedir a saída da empregada da residência dos empregadores;
- Conteúdos que provocam confusão emocional quanto ao papel e lugar da empregada doméstica na relação com a família empregadora.

**Falta de autonomia da empregada em relação à sua alimentação e na execução de ordens rotineiras, provinda dos empregadores, que revelam conteúdo abusivos e de subjugação**

Em troca de mensagens via whatsapp com [REDACTED], [REDACTED] exigia à empregada a execução de tarefas simples e pessoais, algumas das quais com caráter abusivo. O contexto da troca de mensagens abaixo transcrita trata de um **diálogo sobre pedidos de desculpas de [REDACTED] em relação à quantidade de café que bebia na casa dos empregadores**, pois recebia reclamações de [REDACTED] em relação ao fato. [REDACTED] menciona que, muitas vezes, sentia fome na casa dos patrões, pois no costume filipino realizava mais refeições diárias do que os patrões usualmente faziam. Dessa forma, [REDACTED] tomava café para passar a fome, conforme depoimento prestado. A seguir, as mensagens trocadas com [REDACTED]

- [REDACTED]: E fico magoada quando a senhora [REDACTED] diz que eu bebo muito café e que é caro, o senhor sabe que adoro café, quando estou com fome, quero tomar café, porque não quero comer sua comida porque tenho vergonha, o senhor sabe, **nas Filipinas as pessoas comem 3-4x por dia, de modo que às vezes fico**



**com fome, e aí bebo café.** Se o senhor comprar para mim café com o meu salário, está tudo bem para mim.

Na continuação do diálogo acima, [REDACTED] menciona sobre uma provável acusação de erro na execução de serviço devido a um acontecimento que envolveu o barbeador de [REDACTED]:

- [REDACTED]: E nestas últimas semanas, o senhor viu todos os meus erros, e para o barbeador, senhor, não foi isso que eu quis dizer, **não sabia que o seu barbeador estava no chuveiro e sinto muito por isso,** mas honestamente, **tento fazer o meu melhor no trabalho.**
- [REDACTED]: Eu sinto que algum dia o senhor vai mudar o que pensa de mim, desculpe senhor. Pode ser misturado e pensando demais, **é por isso que eu me sinto deprimida.**
- [REDACTED]: Sinto muito senhor, espero que o senhor me entenda, eu tenho um sentimento de que às vezes eu me machuco.

[REDACTED] responde sobre o problema, em relação ao café:

- [REDACTED]: Nããã! Você pode comer qualquer coisa e quando quiser com o café também! E não se estresse por essas pequenas coisas! **Muitas vezes eu disse que você faz parte de nossa família**
- [REDACTED]: **Mas do outro lado você tem que me conhecer e à senhora, o que gostamos e o que não gostamos**

Os diálogos abaixo exemplificam algumas das ordens rotineiras, recebidas por [REDACTED], que revelam conteúdo abusivo e de subjugação:

- [REDACTED]: [REDACTED]! Por favor, faça café e água e mantenha-os na sala de [REDACTED]
- [REDACTED]: Agora, por favor
- [REDACTED]: Ok senhor
- [REDACTED]: Senhor, seu café está no quarto de [REDACTED]



- [REDACTED]: Ok, obrigado
- [REDACTED]: **Traga o carregador do telefone**
- [REDACTED]: [REDACTED]! Por favor, faça café e água e coloque no quarto sala de [REDACTED]
- [REDACTED]: Ok senhor
- [REDACTED]: Seu café está no quarto, senhor
- [REDACTED]: Por favor, faça café e água e deixe no quarto da [REDACTED]
- [REDACTED]: **E traga minha toalha**
- [REDACTED]: Ok, senhor
- [REDACTED]: [REDACTED] **diminua o volume para no máximo 10**

**Conteúdos que provocam confusão emocional quanto ao papel e lugar da empregada doméstica na relação com a família empregadora. Ameaças quanto a supostos perigos e riscos existentes na cidade e quanto à irregularidade migratória da trabalhadora.**

Depreende-se, a partir das informações acima, que quando [REDACTED] tenta reivindicar algo, como a possibilidade de tomar mais café sem que seja advertida por [REDACTED], uma das respostas de [REDACTED] é que ela “faz parte da família”.

Vale mencionar que a menção à trabalhadora como alguém que “faz parte da família” vai de encontro à relação laboral e contratual que de fato possui com a família empregadora, o que revela um tratamento de “criadagem”, e não uma relação que pressupõe direitos previstos em lei. [REDACTED] é uma empregada doméstica cujos direitos estavam sendo amplamente violados por [REDACTED] e [REDACTED]. Ouvir do empregador que é “alguém da família” opera para confundir o trabalhador quando na reivindicação de seus direitos, como observa Teixeira, Saraiva e Carieri (2015) no artigo “O lugar das empregadas domésticas”:



Observa-se que “as demandas que a empregada mantém de relacionamento com a patroa sugerem uma relação filial: a patroa é considerada uma segunda mãe, uma protetora, uma madrinha” (CAMARGO, 2009, p. 14). Elas estabelecem no trabalho uma relação de pertencimento que está presente simbolicamente na interação “com suas crianças, sua cozinha, seu tempero, seus quitutes” (CAMARGO, 2009, p. 12), sendo essa uma forma de negar a identidade de empregada doméstica (grifo nosso). Não consideramos o afeto como algo negativo, mas como algo que também afasta as possibilidades de cobrança de direitos trabalhistas para essas mulheres, o que pudemos observar em seus relatos.<sup>13</sup> (TEIXEIRA et al, 2015, pag. 172)

As informações a seguir revelam que [REDACTED] de fato não foi tratada como “alguém da família”, como mencionou [REDACTED] mas sim como trabalhadora subjugada e que sofria graves violações, como restrição ao direito de ir e vir.

Em 15/05/2021, [REDACTED] parada em frente à porta de saída da residência dos empregadores, travou diálogos com estes, tendo sido gravados pela própria empregada. Neste diálogo, solicita que eles abram a porta da casa para ela ir embora e solicita que lhe entreguem o passaporte. [REDACTED] e [REDACTED] amedrontam a trabalhadora sobre os riscos que ela correria “outside” e fazem apelo emocional, em assédio psicológico, ao falarem para a criança [REDACTED] cuidada por [REDACTED], que sua babá estaria “indo sozinha” (“your maid is going... alone”):

- [REDACTED]: Where you go?
- [REDACTED]: No sir.
- [REDACTED]: Don't tell me no, where you go? It's cold outside. Monday we will change ticket for you. What you think, its not a small city. **Thats bad people outside. Cause you don't care about us. We don't have in Sao Paulo Filipine Embassy. Nobody help you here.** For what things? This will help your kids? Let me telll you, what you want?

<sup>13</sup> TEIXEIRA, Juliana C; SARAIVA, Luiz A. da S; CARRIERI, Alexandre de P. Os lugares das empregadas domésticas. Organizações e Sociedade. Jan-Mar 2015



- [REDACTED]: I'm going, I want to go home.
- [REDACTED] (falando à filha): **your maid is going alone.** (falando a [REDACTED]): You make a mistake. You aren't in the right way. Tell me, you have place to go? You have place, your friend? **Outside a dangerous city. São Paulo dangerous city, OK? Like this will help your kids?** Where you go? No money. **Mary, you can't go, you will not leave alone!**
- [REDACTED]: I go. Give me my passport and I go.
- [REDACTED]: Your passport is not with me now. It's at the office. My cousin office. All our passport, not only yours.
- [REDACTED]: Sir, I am going.
- [REDACTED]: Where do you go? Tell me where do you go?
- [REDACTED] (chorando): I don't know!
- [REDACTED]: You don't know, is it right? **If you take the right way, I am helping you, you take the wrong way. [REDACTED], don't lose your time. I'll never tell you to go out. I'm telling you if I am a bad man, I'm not a bad man. you are one year at house with us. All we made for you, you forget. We supported you. You always want to say you want to go for your kids.** Where you go outside? Don't cry.
- [REDACTED] (chorando): I want to go home.
- [REDACTED]: We can't help you, saturday and sunday embassy is closed, all travel agencies is closed. **I give my ticket for you, as a family.**
- [REDACTED]: On monday, we will send your salaries. I know you need the money. The first time we are late for your salary.
- [REDACTED]: I want to go home. I don't want to work.
- [REDACTED] **You don't need the money? Now you don't need?**
- [REDACTED]: I need ticket, madam, if you don't want to give my salaries, it's OK. I want to go home.
- [REDACTED]: **[REDACTED] wants you.** Go inside. Monday we will solve it. Today is all closed, we can't do anything.



- FADI: I will send your money.
- MARICAR: I want to go. I don't want to give to you a big problem. Bring me ticket.
- DIANA: What big problem?
- MARICAR: I don't want to give to you a big problem.
- FADI: What big problem, say it to me. **What do I make wrong with you?** Mary, come.
- MARICAR: But you buy the tickets to me?
- FADI: I can help you, but you cannot take like this.
- MARICAR (chorando): Buy for me tickets!
- FADI: Tickets from what I'll buy? Online? You see how much the tickets are expensive. I have purchased on the agency, travel agency.<sup>14</sup>

---

<sup>14</sup> - FADI: Aonde você vai?

- MARICAR: Não senhor.

- FADI: Não me diga não, aonde você vai? Está frio lá fora. Segunda-feira vamos trocar o bilhete para você. O que você acha, não é uma cidade pequena. Há pessoas ruins lá fora. Porque você não se importa conosco. Não temos Embaixada das Filipinas em São Paulo. Ninguém te ajuda aqui. Para quais coisas? Isso vai ajudar seus filhos? Deixa eu te dizer, o que você quer?

- MARICAR: Eu vou, quero ir para casa.

- FADI (falando à filha): a sua babá está indo embora sozinha. (falando a Maricar): Você comete um erro. Você não está no caminho certo. Diga-me, você tem para onde ir? Você tem lugar, seu amigo? Lá fora é uma cidade perigosa. São Paulo é uma cidade perigosa, ok? Como isso vai ajudar seus filhos? Aonde você vai? Sem dinheiro. Mari, você não pode ir, não vai sair sozinha!

- MARICAR: Eu vou. Dê-me meu passaporte e eu vou.

- FADI: Seu passaporte não está comigo agora. Está no escritório. Escritório do meu primo. Todos os nossos passaportes, não só o seu.

- MARICAR: Senhor, estou indo.

- FADI: Aonde você vai? Me diga onde você vai?

- MARICAR (chorando): Não sei!

- FADI: Você não sabe, está certo? Se você segue pelo caminho certo, eu estou te ajudando, você segue pelo caminho errado. Mari, não perca seu tempo. Eu nunca vou te dizer para sair. Estou lhe perguntando se sou um homem mau, não sou um homem mau. você está há um ano em casa conosco. Tudo o que fizemos para você, esqueceu. Nós apoiamos você. Você sempre disse que quer ir para os seus filhos. Onde você vai lá fora? Não chore.

- MARICAR (chorando): Eu quero ir para casa.

- FADI: Não podemos ajudar, sábado e domingo a embaixada está fechada, todas as agências de viagens estão fechadas. Eu dei minha passagem para você, como uma família.

- DIANA: Na segunda, enviaremos seus salários. Eu sei que você precisa do dinheiro. É a primeira vez que estamos atrasados com o seu salário.

- MARICAR: Eu quero ir para casa. Eu não quero trabalhar.

- DIANA: Você não precisa do dinheiro? Agora você não precisa?

- MARICAR: Preciso do ingresso, senhora, se não quiser dar meu salário, tudo bem. Eu quero ir para casa.

Nesta mesma ocasião, [REDACTED] grava outro áudio sobre a continuidade de sua tentativa em obter o passaporte e sair da casa dos empregadores, mas continua sendo impedida de sair do apartamento e os empregadores permanecem utilizando estratégias emocionais, de assédio moral e psicológico, a fim de convencerem a empregada a não terminar o contrato de trabalho. Vale ressaltar os diálogos nos quais [REDACTED] tenta desqualificar o desejo de [REDACTED] de retornar às Filipinas e também minora os direitos e autonomia da empregada dizendo que “o problema dela seria o dinheiro” [“I told you money is your problem”]:

- [REDACTED]: **We help you. You can't leave us like this!**
- [REDACTED]: If you go outside, you will go home? how you will go home?
- [REDACTED] (chorando): I don't know.
- [REDACTED]: Ok, you don't know. If you stay outside in the streets, that will help you? **I told you money is your problem.**
- [REDACTED] (chorando): I want ticket, only that!
- [REDACTED]: **You don't want your salary?**
- [REDACTED]: It's up to you, madam, if you give my salaries or no, I want to go home.
- [REDACTED]: Your ticket now we can't, all closed, today is saturday.
- [REDACTED]: Buy for me!
- [REDACTED]: I told you monday we will solve this, we see what...
- [REDACTED]: My kid is waiting for me!

- [REDACTED]: [REDACTED] quer você. Venha para dentro. Segunda-feira vamos resolver isso. Hoje está tudo fechado, não podemos fazer nada.

- [REDACTED]: Vou mandar seu dinheiro.
- [REDACTED]: Eu quero ir. Eu não quero dar a vocês um grande problema. Traga-me a passagem.
- [REDACTED]: Que grande problema?
- [REDACTED]: Não quero te dar um grande problema.
- [REDACTED]: Que grande problema, diga-me. O que eu faço de errado com você? [REDACTED], venha.
- [REDACTED]: Mas você compra a passagem para mim?
- [REDACTED]: Eu posso te ajudar, mas não pode ser desse jeito.
- [REDACTED] (chorando): Compre a passagem para mim!
- [REDACTED]: Onde vou comprar passagem? On-line? Você vê o quanto a passagem está cara. Eu comprei na agência, agência de viagens



- ██████ Now, go inside. Come! Now we can't do anything. Monday. Now we can't do anything, today all is closed. ██████ come! **You can't go outside like this, how... Too mach mafia here! Its cold. If you go outside, how will you go home? You can't: no money, no your passp...**
- ██████: ██████, you wanna go outside? You wanna go outside? You wanna see your partner.
- ██████: Open the door, sir!
- ██████: Let open the door for what?
- ██████: I'm going out.
- ██████: You are informing your partner you are going outside?<sup>15</sup>

Em depoimento prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, ██████ menciona que recebeu ameaças dos empregadores de entregá-la à polícia em decorrência de sua situação migratória irregular:

"(...) QUE sugeriu um acordo com o patrão para que este pagasse sua passagem para as Filipinas e recebesse apenas metade do salário devido; QUE não obteve resposta; QUE ficou receosa de que cortassem sua internet, tendo em vista que não possuía chip

<sup>15</sup> ██████ Nós te ajudamos. Você não pode nos deixar assim!

- ██████ Se você sair, você vai para casa? como você vai para casa?

- ██████ (chorando): Não sei.

- ██████ Ok, você não sabe. Se você ficar na rua, isso vai te ajudar? Eu disse que dinheiro é o seu problema.

- ██████ (chorando): Eu quero a passagem, só isso!

- ██████ Você não quer seu salário?

- ██████ Depende de você, senhora, se vai dar meu salário ou não, eu quero ir para casa.

- ██████ Sua passagem agora não dá, tá tudo fechado, hoje é sábado.

- ██████ Compre para mim!

- ██████ Eu te disse segunda que vamos resolver isso, vamos ver o que ...

- ██████ Meu filho está esperando por mim!

- ██████ Agora, entre. Venha! Agora não podemos fazer nada. Segunda-feira. Agora não podemos fazer nada, hoje está tudo fechado. ██████ venha! Você não pode sair assim, como ... Muito mafia aqui! Está frio. Se você sair de casa, como irá para casa? Você não pode: sem dinheiro, sem seu passaporte...

- ██████ você quer sair? Você quer sair? Você quer ver seu parceiro.

- ██████ Abra a porta, senhor!

- ██████ Vamos abrir a porta para quê?

- ██████: Eu vou sair.

- ██████ Você está informando ao seu parceiro que vai sair?

de celular no Brasil; **QUE Sr. [REDACTED] falou que se ela saísse da casa, ele a entregaria à polícia;** QUE era orientada pelo Sr. [REDACTED] a dizer que se alguém perguntasse o que ela estava fazendo no Brasil, que era para dizer que era uma amiga da família que estava viajando a passeio; QUE sabia que sua situação migratória estava irregular por ter entrado como turista; (...)"

Vale ressaltar que a orientação do empregador à empregada sobre o que dizer quando instada sobre o porquê estaria no Brasil também pode ser compreendida como uma informação à [REDACTED] sobre a irregularidade migratória da trabalhadora. A irregularidade do contrato de trabalho, que poderia ser sanada por meio do cumprimento, pelos empregadores, dos trâmites previstos na RN CNlg nº 02/2017, acarretou a irregularidade migratória da trabalhadora e favoreceu os abusos do empregador. Trata-se, portanto, de flagrante abuso da condição migratória da trabalhadora praticada pelos empregadores.

#### **VII.f DA FALTA DE CONTROLE E DE LIMITAÇÃO DA JORNADA DE TRABALHO. DA FALTA DE LIBERDADE DE IR E VIR IMPOSTA PELA JORNADA DE TRABALHO. DA JORNADA EXAUSTIVA.**

A **falta de liberdade de ir e vir** pode estar relacionada não apenas à restrição de acesso a documentos pessoais, o que ocorreu no caso em tela, e também não é consequência apenas do impedimento físico de saída da trabalhadora do local de trabalho. A restrição da liberdade de ir e vir, no trabalho doméstico, também pode ocorrer devido à longa jornada de trabalho e à disponibilidade integral à família facilitada pela moradia na residência dos patrões.

Em depoimento, [REDACTED] relata que laborava durante um **longo período diário de trabalho** o que caracteriza uma disponibilidade integral aos empregadores, inclusive nos sábados e domingos. Segundo a trabalhadora, sua jornada diária era das 07h00 às 21h00, de segunda-feira a domingo, com um intervalo de apenas 30 minutos para refeição. [REDACTED] menciona, ainda, que **nunca teve um dia sequer de folga**, e que

não reivindicava seus descansos pois sabia que lhe seria negado. Desde o primeiro dia de trabalho para [REDACTED] e [REDACTED], [REDACTED] nunca deixou de estar disponível para execução de tarefas laborais.

Vale observar que, em relação ao registro da jornada de trabalho da empregada, obrigação prevista no Art. 12 da Lei Complementar nº 150/2015, que dispõe sobre o contrato de trabalho doméstico, não houve comprovação ou apresentação dos documentos após notificação da Inspeção do Trabalho. Portanto, tendo em vista o descumprimento da obrigação legal de registro da jornada de trabalho por parte do empregador, fez-se necessário, no presente caso, para fins de apuração da duração do trabalho realizado por [REDACTED], considerar o seu depoimento em cotejo com o do empregador.

[REDACTED], em depoimento prestado aos Auditores Fiscais do Trabalho, menciona que não gozou folgas durante todo o período em que laborou para [REDACTED] e [REDACTED]. Depreende-se, portanto, conforme declaração da empregada, que [REDACTED] não tinha lazer e nem vida social individual fora do contexto familiar dos empregadores. De acordo com [REDACTED]: "(...) QUE acordava às 07h00, ou quando o bebê (de 3 semanas de vida) acordava; QUE costumava parar de trabalhar às 21h00; QUE até o bebê completar 10 meses, acordava à noite para cuidar dele; QUE ouvia o bebê chorar ou batiam na porta do quarto para que ela fosse cuidar da criança; QUE limpava a casa, lavava roupa e passava roupa, além de cuidar do bebê; QUE costumava almoçar depois da família e que tinha apenas o tempo do almoço para descanso durante a jornada de trabalho;(...)" "(...) QUE no Brasil começava a trabalhar das 06h00/06h30 quando o bebê acordava, e terminava o trabalho as 21h00; QUE às vezes os empregadores saíam e retornavam às 23h00, e então ela tinha que ficar com o bebê até esse horário; QUE só tinha um intervalo de 30 min durante a jornada de trabalho;(...)" "(...) QUE somente saía de casa com a Sra. [REDACTED]; QUE era uma ordem dos patrões que ela não saísse sozinha; QUE pediu no Líbano para ter um dia de folga a cada duas semanas, mas os patrões não concederam; QUE no Brasil também não tinha folgas,



trabalhava de domingo a domingo; QUE não pediu mais folgas pois sabia que eles iam negar;

Em depoimento prestado à Polícia Federal, [REDACTED] confirma a extenuante jornada de trabalho de [REDACTED] a ausência de descansos semanais e os episódios em que ela saía junto da família: "(...) QUE [REDACTED] trabalhava das 7am às 7pm, mas não tinha tempo específico para se retirar do quarto; QUE [REDACTED] trabalhava sábado e domingo normalmente;(...)" "(...) QUE [REDACTED] aos finais de semana sempre saia com todos, inclusive [REDACTED] para restaurantes, shoppings; QUE [REDACTED] comia e bebia junto com todos; QUE certa vez levou todos para sítio de um amigo, cerca de 1:30 de distância; QUE tratava como [REDACTED] fosse da família; (...)"

Em depoimento de [REDACTED] encarregado de manutenção do condomínio onde reside [REDACTED] e [REDACTED], há menção sobre o fato de nunca ter visto [REDACTED] sem a companhia dos empregadores, e de nunca tê-la visto sair sozinha do condomínio: "(...) QUE por assistir reportagens e ver o perfil da empregada, percebeu que era filipina; QUE sabia que a funcionária seria estrangeira e percebeu também que não falava português; QUE por vezes a funcionária descia e ficava com a criança no jardim do prédio; QUE poucas vezes viu a funcionária sair com a família; QUE essas poucas vezes sempre seria com a família, nunca sozinha; QUE a grande parte do tempo ou quase todo ele, a empregada ficava no apartamento. (...)"

Em situações nas quais a empregada doméstica reside no local de trabalho, como no caso em tela, há uma fusão do labor com moradia, o que traz como consequência a dificuldade em estabelecer limite do tempo de prestação laboral em relação aos momentos para gozo e usufruto de descanso e lazer.

Analisando-se a situação laboral vivida por [REDACTED], na qual se encontrava circunscrita à residência dos empregadores, em regime de disponibilidade integral ao trabalho, tem-se também que considerar o quanto essa condição é agravada pelo fato de se tratar de uma empregada imigrante e, por esse motivo, sujeita a vulnerabilidades adicionais.

INSPEÇÃO  
DO TRABALHO





"O direito à desconexão do trabalho é o direito a se desconectar das atividades laborais ao término de uma jornada de trabalho, é direito a descansar, a não trabalhar, a trabalhar menos, a trabalhar dentro da jornada previamente estabelecida com o patrão, usufruindo efetivamente das horas de lazer e repouso, para revitalização das energias para o dia seguinte de labuta, é direito à limitação da jornada de trabalho, gozando das horas inter e intrajornadas, do tempo livre, a fim de ter uma vida normal fora do ambiente de trabalho".<sup>16</sup>

A análise da jornada, assim como dos intervalos para descanso, deve ser feita sob o prisma dos direitos humanos, uma vez que o trabalhador, ao laborar, não perde sua condição humana. A garantia da preservação da saúde e segurança dos obreiros no ambiente de trabalho é imprescindível ao cumprimento do princípio constitucional da dignidade humana, um dos fundamentos da Constituição da República Federativa do Brasil. Isto posto, cabe, primeiramente, lembrar o conceito de saúde estabelecido pela Organização Mundial de Saúde – OMS, entendida como o completo bem-estar físico, mental e social e não somente a ausência de doença ou enfermidade. Ainda sob este prisma e, considerando a preservação da saúde das pessoas no ambiente de trabalho como um direito fundamental, vale ressaltar a importância do tema jornada de trabalho para a humanidade, conforme documentado ao longo da História, em especial durante e após a Revolução Industrial. Cabe discorrer sobre a mais grave forma de sua prorrogação, nominada na legislação brasileira, especificamente no artigo 149 do Código Penal, jornada exaustiva, uma vez que fere direitos humanos e tipifica condição de trabalho análoga à de escravo, com nefastas consequências para os trabalhadores, individualmente e para a sociedade, como um todo.

Também relevante as repercussões da jornada exaustiva sobre outros aspectos individuais da vida de cada trabalhador submetido a jornada exaustiva, além de sua saúde, como a limitação de suas perspectivas de capacitação, escolarização e lazer, uma vez que não há tempo sequer para uma adequada, saudável e necessária recuperação de sua própria força de trabalho. No âmbito familiar os transtornos sociais

---

<sup>16</sup> MONTEIRO, Fagner César Lobo. O direito à desconexão como direito fundamental do trabalhador. Publicação: 08/2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68226/o-direito-a-desconexao-como-direito-fundamental-do-trabalhador>. Acesso em 13/04/2021.

da jornada exaustiva podem ser devastadores, uma vez que podem pôr gravemente em perigo os papéis familiares que o trabalhador desempenha, como pai, companheiro, parceiro sexual, etc., produzindo desarmonia na relação conjugal e problemas com os filhos. Os trabalhadores submetidos a jornadas exaustivas são ainda privados dos acontecimentos sociais, fato que determina sentimento de alienação e quadros de sofrimento mental. E mais, as eventuais tentativas do trabalhador de retificar ou de evitar esses problemas familiares e sociais podem levá-lo a reduzir seu tempo de sono, o que por sua vez reduz a capacidade de atenção e a produtividade, num círculo vicioso, que pode culminar em acidentes de trabalho e outros agravos à saúde, inclusive suicídio e morte.

Cumprе ressaltar que, na Constituição Federal do Brasil, o tema está inserido no título Dos Direitos e Garantias Fundamentais, onde o constituinte assegura que "Art. 7º - São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social": "XIII - duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais", "XV - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos", "IX - remuneração do trabalho noturno superior à do diurno", "XXII - redução dos riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança". A CLT prevê como regra geral a todo empregado um descanso semanal de 24 (vinte e quatro) horas consecutivas (art. 67). Prevê ainda o intervalo para repouso ou alimentação de pelo menos 1 hora para aqueles que trabalham acima de 6 horas.

Tanto a legislação constitucional como a infraconstitucional se preocuparam em determinar qual o limite normal da jornada de trabalho e também das horas excedentes, justamente porque consideram esse limite como socialmente aceitável para o trabalhador desempenhar suas atividades sem lhe acarretar prejuízos ou trazer-lhe limitações de natureza física ou psíquica, bem como à sua própria segurança e à da sociedade como um todo. As limitações de jornada e a obrigatoriedade de concessão de descansos não podem ser tratadas apenas quanto a seus reflexos de natureza pecuniária: a jornada é o elemento central do contrato de trabalho, e as regras sobre sua

limitação constituem condição necessária **para que a pessoa tenha uma vida digna**. Desrespeitar os limites de jornada e suprimir os intervalos e descansos obrigatórios, de forma SISTEMÁTICA e CONSTANTE, repercutindo também sobre a liberdade de ir e vir, como demonstrado no caso sub análise, expõe o trabalhador a jornadas exaustivas e consiste em gravíssima violação dos seus direitos fundamentais e sociais.

Diante, portanto, da análise empreendida pelos Auditores Fiscais do Trabalho, resultado do que foi constatado na presente ação fiscal, não há dúvidas de que [REDACTED] [REDACTED] foi submetida a JORNADA EXAUSTIVA no curso do contrato de trabalho com [REDACTED] e [REDACTED].

#### **VII.g DA FALTA DE PAGAMENTO DE SALÁRIOS. DO TRABALHO FORÇADO.**

Dentre as violações praticadas pelos empregadores, no presente caso, constatou-se a falta reiterada de pagamento de salários durante todo o período do contrato de trabalho no Brasil. Em depoimento prestado por [REDACTED] a trabalhadora relata ainda que, antes de vir ao Brasil, já havia 2 (dois) salários em atraso referentes à prestação de serviços no Líbano, acerca dos quais recebeu promessa de quitação antes de viajar ao Brasil:

“(...) QUE quando estava na agência, Sr. [REDACTED] falou que ela receberia o salário a cada 2 meses; QUE **nunca recebeu o dinheiro em mãos** (grifo nosso), e que o SR. [REDACTED] enviava, via Western Union, 600 dólares [a cada 2 meses] para a família da depoente nas Filipinas; QUE o dinheiro era sacado por uma tia nas Filipinas, que repassava parte do dinheiro ao pai de seus filhos e o restante era utilizado no sustento de seus irmãos e avó, e que seus pais já faleceram; QUE quando já estava na casa do Sr. [REDACTED], foi informada que o salário seria de apenas 300 dólares; (...)”

“(...) QUE antes de viajar para o Brasil estava com dois meses de salário em atraso, e que os empregadores informaram que iriam depositar para a família; QUE veio ao Brasil sem que esses dois meses fossem depositados, e também não recebeu qualquer quantia referente ao período de trabalho no Brasil; QUE quanto ao dinheiro depositado para a família, recebia da Sra. [REDACTED] o comprovante da remessa; (...)”



"(...) QUE estava insatisfeita devido ao não pagamento de salário; QUE o Sr. [REDACTED] disse que já teria gastado muito dinheiro com ela, e então perguntou se ela tinha dinheiro para devolver os gastos; QUE ela deveria pagar o dinheiro gasto por ele de volta ou arranjar outra pessoa para trabalhar para a família; QUE a Sra. [REDACTED] falou também que tinham contrato de 3 anos, e que depois desse período poderia voltar para as Filipinas, ao que a depoente respondeu que nunca assinou qualquer tipo de contrato escrito; QUE após os 3 anos, a depoente deveria pagar a passagem e arranjar outra filipina para trabalhar para a família; QUE não houve resposta dos patrões sobre seu pedido de compra da passagem de retorno para as Filipinas, sempre diziam que iam resolver; QUE falou então aos patrões que a sua família iria pedir ajudar a embaixada; (...)"

Restou comprovado, no curso da fiscalização, que [REDACTED] e [REDACTED] não pagaram salários à [REDACTED] no Brasil, fato que foi confessado pelo empregador em depoimento prestado à Polícia Federal. [REDACTED] também não apresentou, após notificação dos Auditores Fiscais do Trabalho, os documentos solicitados, dentre eles os Recibos de Pagamento de Salários.

A retenção salarial também pode ser depreendida, conforme depoimento prestado por [REDACTED] (trecho acima), como cobrança de dívida em relação aos valores pagos pelos empregadores à agência libanesa pelo recrutamento da doméstica. A dívida passa a ser cobrada de forma explícita no momento em que a empregada reivindica os salários atrasados e a terminação do contrato de trabalho; o que configura a **SERVIDÃO POR DÍVIDA que leva ao TRABALHO FORÇADO**.

[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. A empregada não teve acesso à sua remuneração, o que retirava em muito a sua autonomia e gerou a impossibilidade de dispor do seu dinheiro.



Abaixo, em mensagem trocada com o empregador, já acima ilustrada, na qual [REDACTED] pede desculpas por tomar muito café quando está com fome e solicita a [REDACTED] que ele mesmo adquira café e desconte de seu salário. Esta situação denota que [REDACTED] não tinha liberdade para sair e comprar algo que desejava para si e nem autonomia para usar sua remuneração, pois sequer a acessava.

- [REDACTED]: E fico magoada quando a senhora [REDACTED] diz que eu bebo muito café e que é caro, o senhor sabe que adoro café, quando estou com fome, quero tomar café, porque não quero comer sua comida porque tenho vergonha, o senhor sabe, nas Filipinas as pessoas comem 3-4x por dia, de modo que às vezes fico com fome, e aí bebo café. **Se o senhor comprar para mim café com o meu salário, está tudo bem para mim.** (...)"

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, não foi realizada no curso do presente contrato de trabalho.

Conforme preceitua os 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 dispor 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.

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.

Portanto, [REDACTED] e [REDACTED] limitaram de forma absoluta a possibilidade de [REDACTED] dispor de sua remuneração, havendo indícios de cobrança de dívida por meio da retenção salarial, o que configura a SERVIDÃO POR DÍVIDA que leva ao TRABALHO FORÇADO.

#### **VII.h DO ABUSO DA VULNERABILIDADE E DA CONDIÇÃO DE IMIGRANTE. DO AGRAVAMENTO DA VULNERABILIDADE DOS DOMÉSTICOS PELA SITUAÇÃO PANDÊMICA.**

Faz-se necessário considerar que [REDACTED] é uma trabalhadora doméstica imigrante, e por isso possui vulnerabilidades adicionais. Esta trabalhadora imigrou para o Brasil em decorrência do contrato de trabalho e a partir de decisão unilateral de seus empregadores. No Brasil, é inserida em um contexto cultural diverso do 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.

O trabalho doméstico 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. [REDACTED] é uma trabalhadora doméstica que reside no seu local de trabalho, e o fornecimento do alojamento pelo empregador, no presente caso, é condição intrínseca ao 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. (SILVA et al, 2017, pag 456)<sup>17</sup>

Há portanto, no presente caso, uma maior sujeição a violações de direitos decorrentes de “camadas” crescentes de vulnerabilidades relativas: ao trabalho doméstico; ao trabalho doméstico com fornecimento de moradia; ao trabalho doméstico com fornecimento de moradia a trabalhadora migrante.

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 pode lhe causar 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 pode gerar rebaixamento do 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. (PAIVA, 2004, PAG 10)<sup>18</sup>

Mesmo em situação laboral doméstica na qual o local de trabalho e de vida, como no presente caso, 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 contato com seus empregadores, cidadãos libaneses, o que também

---

<sup>17</sup> SILVA, Christiane L. Lara; ARAUJO, José Newton Garcia; MOREIRA, Maria Inez Costa; BARROS, Vanessa Andrad. “O TRABALHO DE EMPREGADA DOMÉSTICA E SEUS IMPACTOS NA SUBJETIVIDADE” Psicologia em Revista, Belo Horizonte, v. 23, n. 1, p. 454-470, jan. 2017

<sup>18</sup> PAIVA, José Geraldo; DEBIAGGI, Sylvia Dantas. Psicologia, E/Imigração e Cultura. Casa do Psicólogo. 2004.

lhe impõe desafios para lidar com os costumes de quem lhe contratou, o que apareceu, por exemplo, em relação aos hábitos alimentares.

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. (DANTAS, 2012, pag 15)<sup>19</sup>

O processo migratório pode vir a provocar rebaixamento do estado de saúde mental do sujeito, o que é ainda mais agravado pelas condições nas quais é [REDACTED] esteve sujeita em sua relação laboral. Conforme consta em áudios gravados pela empregada, quando solicita ao empregador que compre sua passagem para retornar às Filipinas, houve irrompimento de insatisfação com a situação laboral vivenciada o que fez surgir um desejo emergencial de retorno ao seu país de origem.

Nesse contexto, não se pode deixar de considerar a pandemia como um agravante da condição de vulnerabilidade da trabalhadora. 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.

---

<sup>19</sup> DANTAS, Sylvia Duarte. 2012. Para uma Compreensão Intercultural da Realidade. Diálogos Interculturais - Reflexões Interdisciplinares e Intervenções Psicossociais. Org. DANTAS, Sylvia Duarte. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo.

Conforme consta em um artigo publicado no sítio da ONG Human Trafficking Searching<sup>20</sup>, 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”.

No presente caso, além de uma maior restrição na liberdade de ir e vir provocada pela pandemia, e da necessidade dos empregadores de se protegerem da grave situação sanitária, especialmente no Brasil, a situação é ainda mais agravada pelo fato de a trabalhadora estar em irregularidade migratória e não saber, por exemplo, como se acessa o sistema de saúde brasileiro. Apesar de o SUS - Sistema Único de Saúde - ser de livre acesso aos imigrantes, independente da regularidade migratória, o fato de não possuir documentos ocasiona um temor muito comum pela deportação caso tenha que acessar o serviço público no Brasil, devido à falta de conhecimento dos direitos no país desconhecido.

## VIII - CONCLUSÃO

Conforme a Auditoria Trabalhista realizada, consubstanciada no presente relatório, que formou convicção a partir dos depoimentos tomados pelos Inspetores do Trabalho e pela Polícia Federal, da ausência de prestações de informações dos empregadores às autoridades brasileiras e aos sistemas oficiais de registro de contratos de trabalho, como E-Social, das mensagens trocadas pela empregada com seus empregadores via

---

<sup>20</sup> <https://humantraffickingsearch.org/domestic-workers-forced-labor-and-the-locked-doors-of-covid-19/>

aplicativo whatsapp, dos áudios gravados de conversas entre a empregada e seus empregadores, DEPREENDE-SE, em cotejo com os indicadores constantes de rol da Instrução Normativa SIT/MTE nº 139/2018, que dispõe sobre a fiscalização para a erradicação de trabalho em condição análoga à de escravo, que foram constatados, no presente caso, os seguintes indicadores de submissão a tráfico de pessoas para exploração do trabalho em condições análogas às de escravo:

#### **I – Indicadores constatados de submissão de trabalhador a trabalhos forçados:**

1.1 Trabalhador vítima de tráfico de pessoas;

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;**

1.5 **Exploração da situação de vulnerabilidade de trabalhador** para inserir no contrato de trabalho, formal ou informalmente, **condições ou cláusulas abusivas;**

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.**

1.8 Induzimento do trabalhador a **realizar jornada extraordinária acima do limite legal ou incompatível com sua capacidade psicofisiológica;**

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

1.14 **Retenção** parcial ou **total do salário**;

**II – Indicadores constatados de sujeição de trabalhador a condição degradante:**

2.8 Trabalhador alojado ou em moradia **no mesmo ambiente utilizado para desenvolvimento da atividade laboral**;

2.19 **Retenção** parcial ou **total do salário**;

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

**III – Indicadores constatados de submissão de trabalhador a jornada exaustiva:**

3.1 **Extrapolação não eventual do quantitativo total de horas extraordinárias legalmente permitidas por dia, por semana ou por mês dentro do período analisado**;

3.2 **Supressão não eventual do descanso semanal remunerado**;

**IV – Indicadores constatados da restrição, por qualquer meio, da locomoção do trabalhador em razão de dívida contraída com empregador ou preposto, dentre outros:**

4.16 **Retenção** parcial ou **total do salário**;

#### 4.19 Retenção do pagamento de verbas rescisórias.

Outros indicadores previstos na Instrução Normativa nº 139/2018 são passíveis de serem considerados como indícios, tendo em vista que suas evidências estão baseadas em situações relatadas pela trabalhadora em depoimento. Portanto, os indicadores cujas ocorrências são indiciosas, e que podem ter agravado as violações constatadas pelos Auditores Fiscais do Trabalho são:

##### **I - 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;

##### **III - Indicadores de submissão de trabalhador a jornada exaustiva:**

3.3 Supressão não eventual dos intervalos intrajornada e interjornadas;

3.5 Inobservância não eventual de pausas legalmente previstas;

3.7 Trabalhador sujeito a atividades com sobrecarga física ou mental ou com ritmo e cadência de trabalho com potencial de causar comprometimento de sua saúde ou da sua segurança;

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

4.1 Deslocamento do trabalhador desde sua localidade de origem até o local de prestação de serviços custeado pelo empregador ou preposto e a ser descontado da remuneração devida;

4.2 Débitos do trabalhador prévios à contratação saldados pelo empregador diretamente com o credor e a serem descontados da remuneração devida;

4.3 Transferência ao trabalhador arrematado do ônus do custeio do deslocamento desde sua localidade de origem até o local de prestação dos serviços

4.10 Existência de valores referentes a gastos que devam ser legalmente suportados pelo empregador a serem cobrados ou descontados do trabalhador;

4.12 Alteração, com prejuízo para o trabalhador, da forma de remuneração ou dos ônus do trabalhador pactuados quando da contratação;

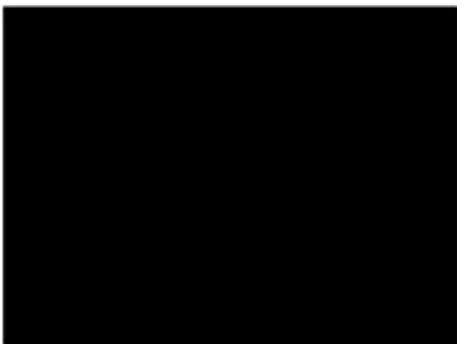
Portanto, de acordo com o que foi acima relatado, e conforme os indicadores constatados na presente ação fiscal, restou claro aos Auditores Fiscais do Trabalho que [REDACTED] [REDACTED] foi vítima de TRÁFICO DE PESSOAS PARA FINS DE EXPLORAÇÃO DO TRABALHO EM CONDIÇÕES ANÁLOGAS ÀS DE ESCRAVO, conforme previsto no ordenamento jurídico nacional, e que os ilícitos foram praticados por seus empregadores, [REDACTED] e [REDACTED] para os quais trabalhava exercendo a função de empregada doméstica.

A trabalhadora foi vítima de ALICIAMENTO, ENGANO, ABUSO DE VULNERABILIDADE AGRAVADA POR CONDIÇÃO MIGRATÓRIA, RETENÇÃO DE DOCUMENTOS PESSOAIS, JORNADA EXAUSTIVA e ASSÉDIO MORAL E PSICOLÓGICO.



Era o que cumpria informar.

São Paulo, 07 de julho de 2020.



Auditora-Fiscal do Trabalho –



Auditor-Fiscal do Trabalho –

