



ORIENTAÇÕES PARA O TRABALHO NO EXTERIOR

MODELOS, JOGADORES DE FUTEBOL
E OUTROS PROFISSIONAIS BRASILEIROS





ORIENTAÇÕES PARA O TRABALHO NO EXTERIOR

MODELOS, JOGADORES DE FUTEBOL
E OUTROS PROFISSIONAIS BRASILEIROS

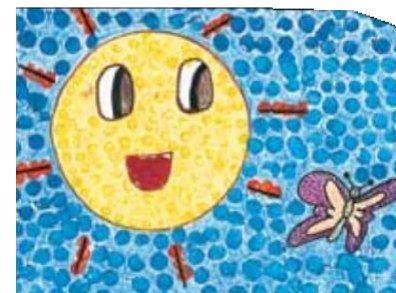


Índice

Apresentação	6
1- Jogadores de futebol	9
Transferência internacional de jogadores (TMS)	9
Transferência para o exterior fora dos sistemas TMS/ITC e sem contrato.....	10
Viagem para teste.....	11
Contratos - problemas comuns	12
Custeio das passagens	15
Visto de trabalho/ negócios	15
Clubes e agentes	17
Retenção de passaportes	19
Choque cultural.....	20
Entidades de assistência e regulação	20
Precauções	21
2- Modelos, músicos, dançarinos e professores de capoeira e danças	23
Agentes	25
Contrato e visto.....	25
Contratos - problemas comuns	28
Salários e exploração laboral	31
Custeio das passagens e alojamento	32
Precauções.....	33

3-

Cozinheiros de churrascaria e restaurantes étnicos	35
4- Países com casos recentes	37
Armênia (jogadores de futebol)	38
China (jogadores de futebol, modelos, músicos e dançarinos)	39
Cingapura (jogadores de futebol, churrasqueiros e modelos).....	41
Coréia do Sul (jogadores de futebol, churrasqueiros e modelos).....	41
Filipinas (modelos).....	46
Grécia (jogadores de futebol)	46
Índia (jogadores de futebol e modelos)	47
Indonésia (jogadores de futebol)	49
Irã (jogadores de futebol)	50
Malásia (jogadores de futebol, modelos, dançarinos, professores de capoeira e danças brasileiras).....	51
Tailândia (jogadores de futebol e modelos)	53
Turquia (dançarinas)	54
5- Como a embaixada e consulado brasileiros podem ajudar ...	55
6- Algumas definições/glossário	57
7- Contatos úteis	61



Apresentação



6 A rede consular brasileira no exterior tem registrado ocorrências frequentes, em diversos países, de problemas com jogadores de futebol, modelos fotográficos e de passarela, dançarinos, professores de capoeira e danças e outros profissionais do setor de esportes, serviços e entretenimento. Esses brasileiros são, normalmente, profissionais bastante jovens e sem experiência de trabalho e residência no exterior. As dificuldades que enfrentam fora do Brasil assumem as características, em muitos casos, de tráfico de pessoas – uma das formas contemporâneas de servidão.

As situações encontradas pelas embaixadas e consulados do Brasil são quase sempre resultantes do envolvimento dos profissionais brasileiros com agentes e empresários inescrupulosos, que os colocam em situação de irregularidade migratória, exploração laboral, abusos, maus tratos, acomodação precária e retenção de passaportes e de pagamentos. Dispondo ou não de contrato de trabalho, muitas vezes os profissionais brasileiros acabam sujeitando-se a condições de vida e de trabalho precárias e, por vezes, aviltantes. Dessa vulnerabilidade migratória e laboral podem decorrer outros abusos e constrangimentos.

A irregularidade migratória ocorre, geralmente, mediante o ingresso no país de destino na qualidade de turista (com ou sem visto, conforme exigência de cada país) e permanência nessa condição. O estrangeiro com status de turista não pode trabalhar legalmente. Caso decida trabalhar de forma clandestina, estará impossibilitado de buscar eventual proteção de órgãos reguladores em caso de disputa com o empregador.

O aumento dos problemas desse tipo no exterior alertou a área consular do Itamaraty para a necessidade de atuação em duas frentes simultâneas, mediante trabalho de orientação e esclarecimento preventivo no Brasil e ampliação da assistência prestada pela rede consular no exterior.

A presente cartilha, elaborada em parceria pelas áreas consular e cultural do Itamaraty, mostra a experiência dos postos que têm registrado a ocorrência de problemas em sua região e prestado auxílio e apoio a esses jovens brasileiros. Incorpora contribuições de diversas entidades estrangeiras, parceiras da rede consular, responsáveis pela regulamentação das profissões aqui englobadas e proteção àqueles que sofrem violações de seus direitos. Conta ainda com contribuições da Confederação Brasileira de Futebol (CBF) e da Ford Models, em suas respectivas esferas de atuação.

7 Compilam-se aqui, portanto, informações e alertas úteis sobre os riscos existentes e as formas de evitá-los, visando a contribuir para que menos jovens brasileiros venham a passar por situações de exploração, constrangimentos e traumas no exterior. Esperamos contribuir para que um número maior de profissionais brasileiros valorizem seu trabalho, recusando ofertas de emprego em condições de exploração e só aceitando convites no exterior que lhes proporcionem experiências positivas e enriquecedoras para suas vidas e suas carreiras.

Departamento Consular e de Brasileiros no Exterior
Subsecretaria-Geral das Comunidades Brasileiras no Exterior
Ministério das Relações Exteriores



1- Jogadores de futebol

8

A tradição e excelência do futebol brasileiro fazem com que muitos jogadores nacionais sejam convidados para trabalhar no exterior. Segundo estimativa da CBF (2012), há cerca de 6 mil brasileiros contratados por times estrangeiros, com cerca de mil transferências regulares por ano.

Os jogadores mais conhecidos costumam ser convidados, naturalmente, para posição de destaque em times estrangeiros de renome, credenciados junto à FIFA e zelosos no cumprimento dos contratos. As dificuldades ocorrem com os jogadores muito jovens e ainda pouco conhecidos, muitas vezes originários de cidades pequenas, convidados por clubes menores, nem sempre ciosos do cumprimento dos compromissos assumidos com jogadores estrangeiros. Sua descoberta costuma dar-se por meio dos chamados “olheiros”, enviados ao Brasil por clubes estrangeiros, com a missão de arrematar jovens jogadores, acenando-lhes com ofertas atraentes de emprego e salários. Sabem os clubes estrangeiros que há no Brasil um grande número de jovens talentosos e promissores, cuja habilidade se revela desde cedo, em campinhos e quadras, competições amadoras e clubes de vizinhança.

Os convites para jogar no exterior costumam mostrar-se irresistíveis. Sabe-se, contudo, que o sucesso e a fama não chegam para todos, que nem todas as propostas atraentes para jogar em clubes no exterior conduzem a carreira na direção certa e que muitas propostas de trabalho em outros países não são o que parecem.

De modo geral, os governos estrangeiros estão atentos para os problemas e prestam à rede consular brasileira amplo apoio na solução de casos específicos. Muitos vêm buscando regulamentar as atividades de atletas estrangeiros e proteger seus direitos. Isso não impede, no entanto, a atuação de agentes inescrupulosos, intermediários de propostas tentadoras que escondem armadilhas para o jogador. Para evitar que o atleta tenha tempo de se informar melhor sobre o próprio agente e sobre o clube que representa, o intermediário de má fé costuma dar um prazo bastante curto para a decisão, às vezes, umas poucas horas, alegando qualquer pretexto. Alguns jovens, entusiasmados com a oportunidade, aceitam viajar para o exterior sem uma pesquisa cuidadosa sobre o clube e o agente que os convidam, sem assinar contrato e sem solicitar visto de trabalho ou negócios. Chegando ao exterior, são induzidos a iniciar as atividades profissionais sem visto de trabalho e a assinar contratos injustos.

9

Essas decisões precipitadas têm com frequência resultados desastrosos. Há casos em que, uma vez no exterior, o jogador descobre que se comprometeu com clube em situação financeira precária. Ou então se dá conta de que as condições de vida e de trabalho são ruins, que os novos treinadores os tratam com brutalidade e que o contrato de trabalho não é respeitado. Com frequência, o jogador é submetido a uma carga de treino excessiva, instalado em alojamento precário e vê seu salário ser descontado diariamente – sem que isso tenha sido explicitamente acordado – com alimentação, acessórios esportivos e outros itens.

Convencidos a viajar ao exterior para testes sem assinatura prévia de contrato, às vezes são rejeitados pelo clube e abandonados em um país estranho, sem dinheiro ou assistência do agente ou do clube.

Aqueles que começam a jogar no exterior ficam às vezes sem contrato (ou com contrato inválido) e sem visto de trabalho. Há casos em que são alojados precariamente, ameaçados de violência e vêem seu pagamento ser sonogado. Às vezes são retidos no exterior contra a vontade, mediante ameaças e retenção indevida do passaporte. Em alguns casos, depois de jogar durante algum tempo, acabam sendo abandonados pelo clube, sem recursos financeiros para alimentação, hospedagem ou passagem de retorno ao Brasil.

A situação se agrava pelo fato de os atletas convidados serem, muitas vezes, extremamente jovens, sem experiência no exterior, sem advogado/assessoria jurídica e pouco fluentes em outros idiomas além do português – conjunto de fatores que aumenta sua vulnerabilidade.

Ocasionalmente, os jogadores são levados a efetuar pagamentos por sua contratação, antes de deixar o Brasil ou já no estrangeiro, a pessoas que se dizem vinculadas a clubes estrangeiros e que desaparecem em seguida.

Dificuldades com agentes desonestos podem ocorrer em qualquer região do mundo. Para jovens atletas brasileiros, no entanto, as dificuldades aumentam à medida em que se distanciam geograficamente do Brasil e aceitam empregos em países de idioma não conhecido e costumes locais diferentes dos brasileiros. O preço das passagens de retorno pode também aumentar de forma correspondente à distância com relação ao Brasil. Por todos esses motivos, são as ofertas de emprego originárias de países na Ásia e Oriente Médio as que vêm gerando maior número de mal-entendidos e dificuldades.

A título informativo, descrevem-se a seguir as principais dificuldades enfrentadas por jovens atletas brasileiros que saem ao exterior a trabalho pela primeira vez.

10

Transferência internacional de jogadores (Sistemas TMC/ITC)

O “Regulamento sobre Estatuto e Transferência de Jogadores” da FIFA estabelece as regras globais obrigatórias sobre estatuto dos jogadores, sua elegibilidade para participar do futebol organizado e sua transferência entre clubes/países.

O regulamento da FIFA prevê duas formas regulamentares de transferência de jogadores de times/clubes no Brasil para o exterior, ambas monitoradas por aquela federação: (a) para jogadores profissionais de futebol: por intermédio do Sistema Internacional de Transferência (Transfer Matching System – TMS em inglês), em vigor desde 2010, pelo qual a federação estrangeira pede a transferência à CBF; e (b) para jogadores de futebol amadores, jogadores de futebol de salão e jogadoras de futebol/futsal: por intermédio da Certidão de Transferência Internacional (International Transfer Certificate – ITC em inglês). Os jogadores transferidos para o exterior por estes dois mecanismos contam com ampla proteção jurídica do sistema FIFA, podendo recorrer àquele órgão em caso de dificuldades trabalhistas com os clubes no exterior. A FIFA tem competência para tratar de disputas entre clubes e jogadores referentes à manutenção de estabilidade contratual e relações empregatícias. Os websites da CBF e da FIFA, listados no item 7 (contatos úteis) trazem informações mais detalhadas sobre o procedimento.

Quando a ida para o exterior se dá fora dessas duas formas (TMS ou ITC, mencionadas acima), o jogador se vê em situação de vulnerabilidade, pois não pode recorrer à FIFA ou à CBF em caso de dificuldades com o clube estrangeiro ou com o agente/empresário. Essa situação ainda é bastante comum, gerando exploração laboral, insegurança legal e jurídica e outras dificuldades graves para o jogador. Ver item seguinte.

11

Recomendações

- » Sempre que possível a transferência deve ocorrer pelos sistemas TMC ou ITC, de modo a dar garantias ao jogador de respeito aos seus direitos trabalhistas e aos compromissos estipulados no contrato de trabalho. Os sites da FIFA e da CBF explicam os procedimentos seguros.

Transferência para o exterior fora dos Sistemas TMC/ITC e sem contrato

Sem conhecer bem os riscos, muitos jogadores brasileiros são convencidos por agentes/empresários a viajar para o exterior sem visto e contrato de trabalho, com a alegação de que precisam antes ser aprovados pelo clube em testes (ver item seguinte).

Deixando para assinar o contrato no exterior, o brasileiro está muitas vezes sozinho, sem a assistência de colegas, de parentes, do clube brasileiro onde jogava ou de advogados que conheçam a legislação do país estrangeiro. Aumentam assim os riscos.

A situação se agrava quando o jogador não é registrado na federação nacional do país (ou seja, não se torna federado), pois assim, nem a CBF e nem a FIFA terão registro de sua presença no exterior.

Recomendações

- » Não sendo possível obter a transferência pelo sistema TMS, informar-se sobre o clube que convida e sobre o agente/empresário que está intermediando a contratação.
- » Obter visto de trabalho ou de negócios antes de viajar.

12

Viagem para testes

A viagem para teste no clube estrangeiro, sem visto de trabalho ou contrato assinado, mascara com frequência o que se chama de tráfico de pessoas – arregimentação baseada na fraude e no engano, com o objetivo de exploração trabalhista.

Viagens para testes costumam ser propostas para jogadores iniciantes e ainda pouco conhecidos. Para o jogador, essa é uma forma pouco segura de viajar para o exterior, pois o agente/empresário tende a lhe oferecer poucas garantias e insistir que viaje sem visto de trabalho ou contrato assinado. A forma de reduzir os riscos é certificar-se de que o agente está credenciado junto à CBF ou à associação de futebol do país para onde viaja e obter visto de negócios para a viagem (este é o visto apropriado para testes em clubes).

Recomendações

- » Antes de viajar ao exterior, procurar negociar contrato/acordo escrito que indique as responsabilidades e deveres do agente com relação aos custos da viagem, alojamento, alimentação e passagens de ida e volta. Caso isso não seja possível, certificar-se ao menos de que possui bilhete válido de retorno em seu nome, confirmar quais as responsabilidades assumidas pelos empresários e que montante exigirão de seus futuros pagamentos (descontos do salário para reembolso da passagem, alimentação e outros gastos).
- » Obter visto de negócios para a viagem (apropriado para testes em clubes).
- » Sempre verificar se o agente ou empresário é licenciado no site da FIFA ou da federação/associação nacional do país de destino (vide endereço no item 7).

13

- » Pesquisar quais são os futebolistas brasileiros que são ou foram representados pelo agente/empresário e, caso possível, contactá-los.
- » Guardar a mão dados de identificação do empresário brasileiro (nome completo, identidade, endereço, e-mail), para eventuais emergências.
- » Obter informações sobre o clube estrangeiro responsável pelo convite de trabalho. Certificar-se de que o clube ou entidade esportiva contratante se encontra realmente em atividade e, se possível, informar-se sobre sua situação financeira.
- » Anotar os dados de contato da embaixada ou consulado do Brasil na cidade de destino. Se possível, apresentar-se lá ao chegar e fazer matrícula consular, fornecendo informações detalhadas sobre o empregador e agente ou empresa que tenha intermediado a negociação com o clube de futebol. Esse contato poderá facilitar a solução de problemas futuros.

14

Contratos – problemas comuns

É comum os jogadores assinarem, no exterior, contratos em idioma estrangeiro que não dominam e com tradução para o português imperfeita (ou mesmo sem tradução), não tendo uma correta compreensão de cláusulas essenciais. Aceitam desse modo, sem dar-se conta, condições leoninas que lhes criarão dificuldades futuras.

É importante saber que todo contrato em idioma estrangeiro deve apresentar tradução juramentada (ou seja, oficial) para o idioma do jogador (no caso, o português).

Deve-se saber também que a assinatura de contrato por menores de 18 anos é inválida, devendo haver a representação ou assistência dos pais ou de pessoa detentora da tutela/guarda.

É altamente problemática a situação dos jogadores cujos contratos de trabalho deixam de ser registrados na federação local de futebol. Sem registro, o contrato está fora do sistema da FIFA e o jogador se vê, portanto, sem garantia de proteção trabalhista.

Alguns contratos não prevêm em seu texto os valores salariais, remetendo-se tal informação para anexo. Por suposto lapso, o anexo deixa então de ser assinado como parte integrante do documento, ficando o salário estipulado apenas verbalmente entre os jogadores e o clube. Nesse caso, os jogadores não terão mais tarde como provar quais foram os valores acertados. Sem meios financeiros de arcar com honorários advocatícios e de entrar com ação trabalhista, acabam muitas vezes aceitando os baixamentos salariais impostos.

Não existe ainda um padrão internacional de contrato, embora haja um padrão no Brasil.

Recomendações

- » Antes da partida do Brasil, assinar contrato com o clube (e não somente com o empresário) ou, alternativamente, procurar negociar contrato/acordo por escrito que indique as responsabilidades e deveres do agente e do jogador em relação a eventuais testes em clubes locais e custos da viagem, incluindo alojamento, alimentação e passagens de ida e volta. Caso isso não seja possível, certificar-se ao menos de que possui bilhete nominal válido de retorno, confirmar quais as responsabilidades assumidas pelos empresários e que montante exigirão de seus futuros salários (descontos para reembolso da passagem, alimentação e outros gastos).

15

- 16
- » Certificar-se de que o contrato a ser assinado é compatível com as práticas locais.
 - » Obter, se possível, assessoria jurídica profissional para o exame do contrato antes de assiná-lo.
 - » Verificar o prazo do contrato. Atentar para consequências de eventual rescisão antecipada, tais com o pagamento da própria passagem de retorno.
 - » Insistir em que contratos de trabalho e demais documentos do processo sejam produzidos e assinados também em português e inglês e não apenas no idioma local. Certificar-se de que o contrato de trabalho será registrado na federação local de futebol, de modo a garantir sua validade jurídica e permitir, em caso de necessidade, acesso aos sistemas locais de proteção.
 - » Exigir receber uma das vias originais do contrato na hora da assinatura (não aceitar o envio posterior de cópia). Guardar o contrato e mantê-lo sempre a mão durante a estada no exterior.
 - » Estar ciente de que, em alguns países, eventual apresentação de denúncia em delegacia de polícia local contra o clube ou agentes por violações dos direitos trabalhistas configura abertura de processo criminal, com consequências para o próprio denunciante. Verificar junto à embaixada ou consulado do Brasil qual a lei local sobre o assunto e quais as alternativas de denúncia a órgãos administrativos de controle ou a confederações locais de futebol.

Custeio das Passagens

É comum que a passagem de ida seja paga pelo clube estrangeiro. A de retorno, caso o jogador não seja aprovado no teste de contratação ou solicite ruptura de contrato, é normalmente paga pelo empresário. Ocasionalmente, quando os empresários se esquivam da responsabilidade de pagar pela passagem de retorno, o jogador se vê obrigado a arcar, ele próprio, com a despesa.

Recomendações

- 17
- » Desconfiar quando o agente ou empresário pedir dinheiro para pagar passagens ou vistos. Conforme mencionado acima, os agentes normalmente se responsabilizam pelos gastos da viagem, deixando para receber comissão sobre o valor da negociação apenas depois de obtida a aprovação e contratação do jogador.
 - » Procurar negociar, antes da viagem, acordo ou entendimento que estipule as obrigações do agente/empresário no tocante ao custeio das passagens.
 - » Na total impossibilidade de obter um arranjo sobre tal ponto com o agente, contratar seguro para viagem que permita o retorno ao Brasil em caso de emergência. Por um custo mensal entre US\$ 80 e US\$ 150, é possível receber cobertura mundial completa de assistência médica, jurídica, repatriação, bagagem e outros benefícios.

Visto de trabalho/negócios

É comum que os jogadores sejam orientados pelos empresários/clubes a viajar sem visto de trabalho/negócios adequado,

deixando para solicitá-lo após a chegada, os testes e a aprovação pelo clube estrangeiro. O ingresso com status de turista (diversamente do ingresso com visto de trabalho ou negócios) reduz a margem de negociação do profissional brasileiro que, por depender do clube para poder trabalhar legalmente, acaba muitas vezes pressionado a aceitar condições contratuais menos vantajosas daquelas verbalmente combinadas no Brasil.

Dependendo do país, pode haver ou não necessidade de visto de turista para brasileiros. O visto de turista, quando exigido, pode ser obtido no Brasil (na embaixada ou consulado daquele país) ou no aeroporto de desembarque (*visa on arrival* em inglês). Uma vez ingressado no país, o estrangeiro que entra como turista normalmente recebe permissão de permanência por período entre 30 e 90 dias. Nenhum país permite que estrangeiros ingressados como turistas exerçam atividade profissional remunerada.

Em muitos países, a irregularidade migratória (ou seja, permanecer após a expiração do visto – de turismo ou trabalho – e exercer atividade profissional sem visto de trabalho/ negócios) é punida com severidade, incluindo detenção, multa diária e deportação. No caso de multa, o estrangeiro fica proibido de deixar o país até efetuar o pagamento.

Ainda que o país de destino final permita o ingresso do jogador na qualidade de turista para testes, é importante ver se o país de conexão (ou seja, onde a pessoa for trocar de avião) permitirá seu ingresso temporário, ainda que por algumas horas. A Espanha e outros países europeus poderão devolver o jogador imediatamente ao Brasil sem permitir seu reembarque, alegando não dispor o passageiro de visto de trabalho/negócios necessário para exercer a atividade de jogador de futebol ou mesmo submeter-se a testes.

Alguns países permitem que o visto de turista seja trocado por visto de trabalho após a chegada. Outros somente emitem o visto de trabalho no exterior (no caso, antes da viagem, na embaixada ou consulado daquele país no Brasil).

18

Recomendações

- » Informar-se, ainda no Brasil, na embaixada ou consulado do país de destino, sobre os requisitos legais para poder ingressar, residir, submeter-se a testes, trabalhar ou até mesmo casar naquele país. Essa é a melhor forma de evitar colocar-se em situação de irregularidade.
- » Desconfiar se o agente ou empresário cobrar pela solicitação de visto de trabalho para viagem de teste. Normalmente, quando os atletas são instruídos a viajar ao exterior para teste, a autorizações de trabalho e o visto de trabalho/residência são obtidos apenas depois de efetuada a contratação pelo clube.
- » Sempre que possível, somente viajar para o exterior portando visto de negócios apropriado – o qual deve ser solicitado junto à embaixada/ consulado do país de destino no Brasil, mediante apresentação de carta convite do clube estrangeiro e de contrato de trabalho ou convite para fazer teste.
- » Não permanecer no país de destino após a expiração (vencimento) do visto. Caso seja de interesse permanecer no país, informar-se sobre a forma de prorrogar o prazo do visto ou de solicitar novo visto. Ao entrar no país, anotar a data de validade do visto carimbada pelo agente de migração.

19

Clubes e agentes

Para que se possa melhor avaliar a seriedade de um convite para jogar no exterior em clube pouco conhecido, é importante entender como funciona o sistema internacional de futebol organizado. Para participar de campeonatos oficiais, em qualquer parte do mundo, os clubes precisam estar registrados. O registro

vincula o clube à federação local de futebol do país, a qual, por sua vez, está vinculada à federação nacional de futebol do país, que, por sua vez, está ligada à FIFA, a qual congrega hoje 208 países e territórios. Clubes que se encontram em situação regular, vinculados à federação de futebol do país, apresentam menor risco de violações dos direitos trabalhistas dos jogadores e descumprimento dos contratos.

Os agentes legítimos são treinados e credenciados junto à federação nacional (no caso do Brasil, a CBF). A grande maioria dos agentes cumpre esses requisitos e age com correção, mas resta uma minoria de agentes informais, que agem de má fé e tentam explorar os jogadores inexperientes.

Recomendações

- » Sempre verificar se o agente ou empresário é licenciado no site da FIFA ou da federação/associação nacional do país de destino (vide endereço no item 7).
- » Pesquisar quais são os futebolistas brasileiros que são ou foram representados pelo agente/empresário e, caso possível, contactá-los.
- » Manter a mão registro dos dados de identificação do empresário brasileiro e do estrangeiro (nome completo, identidade, endereço, e-mail), para eventuais emergências.
- » Obter informações sobre o clube estrangeiro responsável pelo convite de trabalho. Certificar-se de que o clube ou entidade esportiva contratante se encontra realmente em atividade e, se possível, informar-se sobre sua situação financeira.

20

Retenção de passaportes

Em muitos casos, embora insatisfeito com as condições de trabalho encontradas, o jogador encontra dificuldades para romper, antes do prazo, o contrato com o clube estrangeiro. É normal que o clube espere que o jogador aguarde ao menos o final da temporada, por razão de contratos com a federação, patrocinadores e outros compromissos.

Há casos em que o clube pressiona o jogador para que não rompa prematuramente o contrato e retorne para o Brasil. Essa pressão costuma ocorrer com a retenção do passaporte.

Em alguns casos, os empresários ou diretores de clubes retêm preventivamente os passaportes dos jogadores de futebol brasileiros, logo na chegada ao país, para impedir sua eventual partida sem autorização. Como pretexto, alegam a necessidade de manter o passaporte para negociar contratos de trabalho ou providenciar o registro junto à federação de futebol local. Tal exigência é irregular.

Recomendações

- » Se a assinatura do contrato de trabalho, o registro na federação de futebol e a obtenção do visto de trabalho forem realizados por intermediários, acompanhar pessoalmente todo o processo, evitando entregar a terceiros por longos períodos os documentos pessoais, em especial o passaporte.
- » Caso a entrega do passaporte ao empregador seja realmente necessária para a tramitação de pedido de visto, exigir comprovação de que o pedido foi efetivamente protocolado e acompanhar o prazo previsto para o término do processo.

21

Choque cultural

Em alguns países, as principais dificuldades não dizem respeito aos contratos ou vistos de trabalho, mas sim à adaptação à cultura local. Espera-se, por exemplo, que os mais jovens e iniciantes se comportem com grande respeito e submissão com relação aos mais velhos e de grau hierárquico mais elevado. Critérios hierárquicos podem sobrepor-se aos de mérito, em situações, por exemplo, como a própria escalação dos jogadores em campeonatos importantes. Ou seja, mesmo se o jogador brasileiro jogar bem, podem ser escalados para jogos importantes, em seu lugar, jogadores menos habilidosos, mas que estejam há mais tempo no clube.

A carga horária de trabalho da população trabalhadora local é, em alguns casos, muito superior àquela praticada no Brasil, mesmo para jogadores.

Em certas culturas, o funcionário subordinado (no caso, o jogador) deve aceitar respeitadamente reações ou comentários severos por parte de seus superiores (treinador, empresário) em caso de falha cometida. O relacionamento entre funcionários e chefias pode ser bastante hierarquizado e baseado em autoridade.

Recomendações

- » Informar-se antes de viajar sobre as especificidades culturais no ambiente de trabalho e preparar-se psicologicamente para a adaptação.

Entidades locais de assistência e regulação

Muitos países possuem legislação que protege os trabalhadores nacionais e estrangeiros, bem como órgãos de assistência para casos de problemas trabalhistas.

Recomendações

- » Verificar se o país de destino conta com lei específica de proteção a futebolistas estrangeiros.
- » Verificar se o país de destino conta com entidades locais de assistência a futebolistas estrangeiros que possam ser efetivamente acionadas em sua defesa (em alguns países, os órgãos locais reguladores da atividade servem para defender prioritariamente os interesses dos clubes e não dos jogadores).
- » Entrar em contato com entidades locais porventura existentes que representem os interesses dos jogadores.
- » Informar-se, antes de viajar ou logo ao chegar ao exterior, sobre programas voltados à adaptação de estrangeiros no país.
- » Informar-se sobre a política esportiva do governo do país.
- » Anotar os dados de contato da embaixada ou consulado do Brasil. Se possível, apresentar-se ao agente consular na chegada, fazer a matrícula consular e fornecer informações detalhadas sobre o empregador e agente ou empresa que tenha intermediado a negociação com o clube de futebol. Esse contato poderá facilitar o encaminhamento de problemas futuros.

Precauções

Há uma série de precauções que podem ser tomadas para reduzir dificuldades futuras.

Recomendações

» Ao deixar o Brasil, levar cópia de todos os documentos importantes, principalmente título de eleitor e (para homens) certificado militar, cartões de crédito e diversos contatos da família. Levar anotado endereço completo e telefone do empregador e da pessoa que o(a) esperará no aeroporto, assim como da embaixada ou consulado do Brasil no destino e nos pontos intermediários.

» Preencher com cuidado e atenção a última página do passaporte, com dados para devolução em caso de extravio.

» Não sair do Brasil sem conhecimento razoável do idioma inglês. Procurar, se for o caso, fazer um curso (básico, de reforço ou reciclagem).

24 » Ao chegar ao destino, visitar a embaixada ou consulado do Brasil (setor de assistência consular) e preencher ficha de matrícula consular, deixando endereço e telefone onde pode ser encontrado.

» Em caso de suspeita sobre o lugar ou a situação em que se encontra, procurar identificar e anotar nome e outros dados das pessoas com quem estiver convivendo.

» No caso de ser exposto(a) a situação aviltante (indigna) ou de vulnerabilidade, buscar apoio da embaixada ou consulado que o(a) orientará sobre a forma de apresentar sua queixa às autoridades locais, podendo, se for o caso, interpelar o empregador.



2 - Modelos, músicos, dançarinos e professores de capoeira e danças

25

Em muitos países, ainda não existem leis específicas ou órgãos reguladores para proteção do direito de modelos, músicos e dançarinos, especialmente estrangeiros. Engajada em setores ainda pouco regulamentados, a maioria dos profissionais brasileiros convidados para emprego no exterior costuma viajar sem contrato ou visto de trabalho/negócios. Os problemas ocorrem, normalmente, com jovens sem experiência de exterior e insuficiente conhecimento do inglês. Nessas condições, chegando ao país, acabam por ficar na dependência total dos empregadores, que não regularizam sua situação migratória e os colocam para trabalhar clandestinamente.

Modelos e, sobretudo, dançarinas em condições de trabalho precárias podem ser ocasionalmente pressionadas, ou mesmo obrigadas a trabalhar em casas noturnas e até mesmo a servir como trabalhadoras do sexo. Ao tentarem romper o compromisso

assumido, costumam encontrar dificuldades para receber a passagem de retorno ao Brasil, obter seus passaportes de volta e receber os salários a que fazem jus.

Professores de capoeira e de danças brasileiras estão incluídos entre aqueles convidados a trabalhar no exterior em situação de informalidade. Também para esse grupo se observa o padrão: ingresso em país estrangeiro na condição de turista e descumprimento posterior da promessa do empregador de obter seu visto regular de trabalho e assinar contrato. Iniciado o trabalho em condição de clandestinidade, o profissional torna-se irregular no país, sujeitando-se às penalidades previstas na respectiva legislação (podendo incluir multa, prisão e/ou deportação).

No caso de professores de capoeira e danças étnicas, há registro da prática de levá-los para dar treinos no exterior até a expiração do seu prazo de permanência como turista (entre 30 e 90 dias), quando então são dispensados mediante pagamento de quantia inferior àquela acordada (muitas vezes ínfima) e substituídos por novos profissionais, com o mesmo procedimento.

Apesar das diversas dificuldades enfrentadas, muitos profissionais consentem com tais práticas, encarando-as como investimento profissional temporário – o que muitas vezes não ocorre, não levando o trabalho sob essas condições à projeção e divulgação que se espera.

A título informativo, descrevem-se a seguir as principais dificuldades que têm sido observadas na experiência de jovens profissionais brasileiros que saem ao exterior a trabalhar pela primeira vez. Parte das informações refere-se especificamente ao caso de modelos, cabendo a todas as categorias, no entanto, as recomendações de caráter geral.

26

Agentes

Ao contrário do que ocorre na indústria do futebol, não existe ainda um órgão internacional máximo (como a FIFA) que regulamente e registre os agentes/empresários na indústria de modelos e entretenimento. No caso da indústria de modelos, tanto para passarelas como para fotografias, contudo, os grandes empresários se conhecem entre si, sabem quais são as grandes agências, os mercados mais importantes e os países em que há efetivamente demanda por modelos estrangeiros. A seriedade dos convites feitos por agências desconhecidas e em países que estejam fora desse roteiro podem, portanto, ser verificadas junto às grandes agências no Brasil.

Recomendações

- » Antes de aceitar o convite de trabalho, contactar agência brasileira de grande porte e pedir informações. Verificações alternativas podem ser feitas na internet e até mesmo junto à embaixada do Brasil no país para onde se pretende viajar.
- » Preferir a negociação com agências de grande porte, tanto no Brasil quanto no exterior, ao invés de empresas menores.
- » Estabelecer, pessoalmente ou pelas redes sociais da internet, contato com outros modelos já radicados no país e conhecidos da embaixada ou consulado brasileiro, para obtenção de informações de fonte direta, inclusive a respeito do ambiente de trabalho no país.

27

Contrato evisto

No caso de modelos fotográficos e de passarela, os problemas costumam ocorrer quando trabalham com pequenas em-

presas/agências ou empresas de venda online, que funcionam em regime de relativa informalidade e estão menos sujeitas aos controles trabalhistas. Com frequência, essas empresas estimulam os profissionais a trabalhar no exterior com status de turista e sem o visto de trabalho exigido pelas autoridades migratórias – configurando situação de contratação irregular de estrangeiros.

A ida de modelos brasileiros para o exterior é normalmente iniciada com proposta de trabalho intermediada por agências, recrutadores e empresários no Brasil. A agência brasileira normalmente se limita a estabelecer o contato inicial com a parte estrangeira. A partir daí, os entendimentos são mantidos entre modelo e agência estrangeira, o que aumenta a vulnerabilidade do profissional brasileiro. Outras vezes, sequer ocorre recrutamento por agência local, ocorrendo a ida para o exterior por recomendação informal de colegas. Recebendo autorização de permanência em país estrangeiro como turista por 30 a 90 dias, os profissionais usam esse período para buscar agências locais e começar a exercer atividade remunerada por sessão.

De modo geral, todos os países exigem visto de trabalho como condição para o exercício de qualquer atividade remunerada, inclusive a de modelos e dançarinos. O visto de trabalho é obtido após a assinatura de contrato com agência local. Conforme mencionado acima, algumas agências operam na informalidade, de modo a não criar vínculos trabalhistas e economizar recursos com previdência social e encargos sociais. Para os profissionais, no entanto, esse procedimento, embora muito comum, é arriscado, pois configura trabalho ilegal no exterior. Além disso, deixam de ter qualquer garantia de que seus direitos trabalhistas serão respeitados.

Mesmo em caso de claro descumprimento de compromisso pela agência local, dificilmente será possível acionar judicialmente as agências de recrutamento no Brasil, que são responsáveis apenas pela recomendação de trabalhos e projetos, mas não pela situação trabalhista dos modelos após sua chegada ao país de destino.

28

Contribui para a situação irregular o período reduzido que os modelos costumam permanecer em cada país, às vezes apenas os 30-90 dias autorizados pelo ingresso como turista. Há registro de modelos brasileiros que trabalham em caráter itinerante em diversos países. Essa prática está geralmente ligada à volatilidade dos mercados estrangeiros para modelos em alguns países, com agências funcionando por períodos curtos. Essa situação cria ambiente ainda mais instável para o profissional.

Em muitos países, a irregularidade migratória (ou seja, permanecer no país após a expiração do visto – de turismo ou trabalho – e exercer atividade profissional sem visto de trabalho/negócios) é punida com severidade, incluindo detenção, multa diária e deportação. Em caso de multa, o estrangeiro pode ser proibido de deixar o país até efetuar o pagamento.

Recomendações

» Alguns países autorizam a transformação de visto de turista em visto de trabalho após a chegada, conforme prometem muitos agenciadores. No entanto, esse procedimento reduz a margem de negociação do profissional estrangeiro que, diante da vulnerabilidade migratória, acaba muitas vezes por aceitar disposições contratuais diversas (e menos vantajosas) daquelas verbalmente acordadas no Brasil. Recomenda-se, portanto, que o profissional brasileiro somente viaje para o exterior portando o visto de trabalho/negócios apropriado. Caso isso não seja possível, recomenda-se, uma vez no exterior, não iniciar as atividades profissionais antes de obter o visto de trabalho obrigatório junto às autoridades locais (após a assinatura de contrato de trabalho).

» Além de obter visto de trabalho/negócios, adquirir seguro viagem. Por um custo mensal entre US\$ 80 e US\$ 150, é possível receber cobertura mundial completa de assistência médica, jurídica, repatriação, bagagem e outros benefícios.

29

- » Informar-se, ainda no Brasil, na embaixada ou consulado do país de destino, sobre os requisitos legais para poder ingressar, residir, trabalhar ou até mesmo casar naquele país. Essa é a melhor forma de evitar colocar-se em situação de irregularidade.
- » Não permanecer no país após a expiração do visto. Informar-se sobre a forma de prorrogar o prazo do visto ou de solicitar novo visto.

Contratos – problemas comuns

Contratos negociados no exterior são, naturalmente, redigidos em idioma estrangeiro. O procedimento correto é que o contrato em idioma estrangeiro inclua tradução juramentada (ou seja, oficial) para o idioma do profissional (no caso, o português). O problema é que a tradução obrigatória para o idioma do profissional brasileiro (no caso, o português) é muitas vezes imperfeita, ou deixa de ser feita, prejudicando a boa compreensão de cláusulas essenciais. Os profissionais brasileiros arriscam-se, desse modo, a aceitar condições leoninas que lhes criarão dificuldades futuras.

Ao final do trimestre da permanência do profissional com status de turista, os empregadores muitas vezes despedem-nos sob qualquer pretexto e os deixam sem abrigo, recursos ou meios de contato com a família.

São comuns os desentendimentos com os empregadores no exterior, por atraso nos pagamentos e descumprimento do que foi acordado. Na maioria dos casos, as empresas acabam por reter os passaportes dos brasileiros até que a situação seja resolvida a seu contento.

Em alguns casos, queixas do profissional quanto às condições de trabalho levam o empregador a ameaçar com cancela-

mento do contrato ou visto de trabalho e denúncia à polícia e aos órgãos migratórios locais por violação da lei migratória. Em casos extremos, ameaçam abrir processo judicial por crimes fictícios. Quando os profissionais ameaçam pedir auxílio à embaixada ou às autoridades locais, os empregadores por vezes tentam forçar sua saída às pressas do país, de modo a evitar que entrem com processo legal e criminal.

Tentativas de acionar legalmente a empresa/agência são por vezes frustradas ao se verificarem fraudes diversas, tais como, por exemplo, a não-colocação da assinatura do real empregador no contrato (mas apenas a do próprio contratado e da agência brasileira de recrutamento).

Recomendações

- » Assinar contrato com a agência estrangeira (e não somente com a agência intermediária de recrutamento) antes da partida do Brasil. Alternativamente, antes de viajar ao exterior, procurar negociar contrato/acordo, por escrito, que indique as responsabilidades e deveres do agente e do profissional em relação aos custos da viagem, incluindo passagens, alojamento, alimentação e passagens de ida e volta. Caso isso não seja possível, certificar-se ao menos de que possui bilhete válido de retorno em seu nome, confirmar quais as responsabilidades assumidas pelos empresários e que montante exigirão de seus futuros rendimentos (descontos do salário para reembolso da passagem, alimentação e outros gastos).
- » Certificar-se de que o contrato a ser assinado é compatível com as práticas do país.
- » Se possível, obter assessoria jurídica (advogado) profissional para o exame do contrato antes de assiná-lo. O exame atento das cláusulas revelará claramente se há ou não servidão disfarçada, à luz da experiência com casos semelhantes. Exem-

plos de servidão disfarçada são a atribuição ao empregador do direito de reter o passaporte (para obtenção de visto, como prova do emprego legal da modelo), previsão de pagamento diário ínfimo, cobrança de hospedagem e do adiantamento relativo ao bilhete aéreo utilizado.

- » Verificar o prazo do contrato. Atentar para consequências de eventual rescisão antecipada, tais com o pagamento da própria passagem de retorno.
- » Insistir que o contrato de trabalho seja registrado junto ao órgão local competente, de modo a garantir sua validade legal e permitir acesso ao sistema jurídico local.
- » Exigir receber uma das vias originais do contrato na hora da assinatura (não aceitar o envio posterior de cópia). Guardar o contrato, mantê-lo sempre a mão durante a estada no exterior.
- » Na total impossibilidade de obter um arranjo por escrito com o agente, contratar seguro para viagens, que permita o retorno para o território nacional em caso de emergência.
- » Estar ciente de que, em alguns países, eventual apresentação de denúncia em delegacia de polícia local contra a empresa ou sua gerente por violações dos direitos trabalhistas configura abertura de processo criminal, com consequências para o próprio denunciante. Verificar junto à embaixada ou consulado do Brasil qual a lei local sobre o assunto e quais as alternativas de denúncia a órgãos administrativos de controle.

32

Salários e exploração laboral

Os profissionais colocados em situação trabalhista informal, sem contrato e sem visto de trabalho/ negócios, são naturalmente aqueles ainda pouco conhecidos no mercado. No caso de modelos, muitas vezes, o emprego oferecido não será o de desfile em passarelas famosas ou fotografias em revistas de moda, mas, por exemplo, fotografias para catálogos de lojas de departamentos ou para sites na internet. Com o aumento progressivo da competição também nessas categorias, os salários médios pagos a modelos estrangeiras poderão ser bastante baixos em determinados países. Descontadas as comissões das agências ou dos empresários, os salários muitas vezes apenas cobrirão custos com passagens, hospedagem e alimentação. Não raro, esse cenário leva os profissionais a procurarem outras oportunidades de trabalho, como em bares e clubes noturnos, o que pode aumentar sua exposição a problemas de natureza legal.

O exercício da profissão sem contrato registrado e sem visto de trabalho é comumente associado a regime de servidão por dívidas (retenção do salário para saldar dívidas com passagem, hospedagem, alimentação e outros gastos). Os salários, normalmente estipulados por sessão de trabalho, passam a ser quase totalmente retidos pelo empregador, a título de reembolso da passagem aérea e de pagamento do alojamento, sendo-lhes entregue diárias irrisórias, por vezes insuficientes até mesmo para alimentação.

É comum ainda a retenção dos passaportes quando da chegada ao país, sob pretexto de processar o visto de trabalho.

Em muitos casos, os modelos são alojados em condições coletivas, precárias e até mesmo sob permanente vigilância. São conhecidos episódios de invasão de privacidade e domicílio, em casos de alojamento fornecido pela própria agência.

33

Recomendações

- » Esclarecer antes de viajar como será o pagamento das dívidas com passagens, alimentação, alojamento e vestuário, de modo a precaver-se de situação de servidão por dívidas. Esclarecer antecipadamente qual será o montante restante do salário prometido, uma vez descontadas as comissões das agências ou empresários, passagens, aluguel e alimentação.
- » Desconfiar quando houver tentativa, por parte do empregador, de retenção do passaporte após a chegada ao país.
- » Informar-se antes de viajar sobre patamares salariais praticados no mercado de modelos do país.

34

Custeio das passagens e alojamento

A passagem aérea de ida e volta (a partir do Brasil ou de terceiro país) é normalmente paga pela agência estrangeira, que deduz posteriormente o montante do salário do profissional. O mesmo ocorre para alojamento, transporte doméstico, seleção de fotos e alimentação. Ao final, o profissional pode receber, líquidos, 50% ou menos do salário originalmente combinado – havendo até mesmo registro de não-pagamento por várias semanas. A situação se agrava nos países onde se praticam salários extremamente baixos.

Recomendações

- » Procurar negociar, antes da viagem, acordo ou entendimento que estipule as obrigações do agente/empresário no tocante ao custeio das passagens e alojamento.
- » Buscar obter passagem de ida e volta emitida por agência do Brasil (ao invés do agente ou da empresa no exterior),

por precaução contra possíveis fraudes com as compras dos bilhetes por meio de cartões de créditos roubados e para dar maior autonomia caso seja necessária qualquer alteração no bilhete de volta. Confirmar a validade do bilhete de retorno, tanto no ponto de origem quanto no de conexão.

- » Procurar confirmar se o pagamento da passagem foi feito pela própria empresa ou representante legal (esta precaução é importante, pois muitas compras fraudulentas são feitas com cartão de crédito roubado). Caso seja descoberta fraude na compra do bilhete, a empresa aérea da origem ou do ponto de conexão não permitirá o embarque e o viajante ainda estará sujeito a detenção para esclarecimentos ou mesmo a consequências mais graves.
- » Verificar cuidadosamente as datas de partida e chegada dos vôos (especialmente conexões), além de vouchers de reservas de hotel, principalmente os que tenham sido emitidos por agência de viagem.

35

Precauções

As seguintes precauções podem ser tomadas para reduzir os riscos de dificuldades futuras.

Recomendações

- » Ao deixar o Brasil, levar cópia de todos os documentos importantes, principalmente título de eleitor e (para homens) certificado militar, cartões de crédito e diversos contatos da família. Levar anotado endereço completo e telefone do empregador e da pessoa que o esperará no aeroporto, assim como da em-

baixada ou consulado do Brasil no destino e nos pontos intermediários.

- » Preencher com cuidado e precisão a última página do passaporte, com dados para devolução em caso de extravio.
- » Não sair do Brasil sem conhecimento razoável do idioma inglês (procurar, se for o caso, fazer um curso básico, de reforço ou reciclagem).
- » Ao chegar ao destino, visitar a embaixada ou consulado do Brasil (setor de assistência consular) e preencher ficha de matrícula consular, deixando o endereço e telefone onde pode ser encontrado.
- » Em caso de suspeita sobre o lugar ou a situação em que se encontra, procurar identificar e anotar nome e outros dados das pessoas com quem estiver convivendo.
- » No caso de ser exposto a situação indigna ou de vulnerabilidade, buscar apoio da embaixada ou consulado do Brasil, que orientará sobre a forma de apresentar sua queixa às autoridades locais, podendo, se for o caso, interpelar o empregador.

36



3- Cozinheiros de churrascaria e restaurantes étnicos

37

Com a proliferação, no exterior, de churrascarias e restaurantes de comidas típicas de determinados países, vai surgindo aos poucos um novo mercado de trabalho para profissionais brasileiros. Embora se trate de um segmento novo, já existem algumas dezenas de profissionais brasileiros trabalhando no exterior.

A contratação de cozinheiros e “churrasqueiros” costuma ser feita diretamente por empresários que viajam ao Brasil com o propósito de conhecer restaurantes brasileiros e identificar potenciais candidatos. Ocasionalmente, são publicados anúncios em jornais ou feitas indicações por colegas que já estão trabalhando no exterior.

A exemplo das indústrias de modelos e entretenimento, esse setor também opera com certo grau de informalidade em muitos países – começando os profissionais a trabalhar, com frequência, sem contrato e sem visto de trabalho. Conforme mencionado anteriormente, a concordância do profissional em trabalhar nessas condições o deixa em situação de especial vul-

nerabilidade. Existem, naturalmente, casos de sucesso, de cozinheiros que inclusive acabaram abrindo o próprio negócio; para cada caso de sucesso, contudo, muitos outros são de dificuldades, privações e abusos.

As recomendações de cautela e precauções para estes profissionais são semelhantes à da seção anterior (modelos, músicos, dançarinos e professores de capoeira e danças).

38



4- Países com casos recentes

As informações que se seguem limitam-se aos casos que foram levados ao conhecimento das embaixadas e consulados brasileiros no exterior em anos recentes e constituem, portanto, uma amostragem. É possível que o problema atinja brasileiros em outros países, o que poderá vir a ser identificado futuramente.

É importante observar que os problemas relatados nos países indicados ocorrem em razão do envolvimento dos profissionais brasileiros com agentes e empresários inescrupulosos, que os colocam no mercado de trabalho informal e clandestino, sem conhecimento das autoridades governamentais locais. Quando os assuntos vêm à tona, os governos estrangeiros costumam prestar ampla cooperação aos agentes consulares brasileiros para fins de apoio às vítimas e, quando possível, responsabilização criminal dos empregadores. A esse respeito, cabe mencionar que muitos governos estrangeiros vêm se esforçando para normatizar e regulamentar o trabalho nas áreas de esportes, modelagem e entretenimento, iniciativa que contribuirá para reduzir progressivamente o número de agências, empresas e clubes atuando na informalidade.

39

Armênia

Jogadores de futebol

Muitos jogadores de futebol brasileiros viajam à Armênia atraídos por ofertas de emprego com salários generosos. Pouco familiarizados com o idioma local e com a legislação do país, no entanto, é comum assinarem contratos com cláusulas que lhes prejudicam e criarão dificuldades futuras.

Os contratos são normalmente assinados em idioma armênio. Com frequência, a tradução para o português é imperfeita, não permitindo uma correta compreensão de cláusulas essenciais. Já se registraram casos em que o brasileiro assinou, sem dar-se conta, contrato prevendo a possibilidade, por exemplo, de que o clube, “sem motivo justificável” venha a rebaixá-lo a um time “B”, com redução do salário pela metade.

40 Alguns contratos não prevêm em seu texto os valores dos salários, remetendo-se tal informação para anexo. Por suposto lapso, o anexo deixa então de ser assinado como parte integrante do documento, ficando o salário estipulado apenas verbalmente entre os jogadores e o clube. Nesse caso, os jogadores não têm como provar quais foram os valores acertados e, na impossibilidade financeira de arcar com honorários advocatícios e de entrar com ação trabalhista, acabam muitas vezes aceitando os rebaixamentos impostos.

Cumpra mencionar que jogadores de futebol brasileiro encontram com frequência dificuldade em obter a liberação do passe após o desligamento do clube, por não constar do contrato a referida cláusula.

Não existem, na Armênia, entidades locais de assistência a futebolistas estrangeiros que possam ser acionadas em sua defesa. O órgão regulador da atividade é a Federação Armênia de Futebol, presidida pelo mandatário de um dos clubes.

China

Jogadores de Futebol

É considerável e crescente o número de profissionais brasileiros que atuam em clubes chineses, especialmente nas regiões de Guangxi, Guangdong, Guizhou, Hainan, Hunan, Fujian e Yunnan (jurisdição do Consulado do Brasil em Cantão). Embora muitos estejam em posição de destaque em times de primeira linha, a maioria dos profissionais é empregada por clubes menores.

É comum que futebolistas estrangeiros cheguem à China sem contrato ou visto de trabalho, porque precisam antes passar por testes. Uma vez aprovados pelos clubes, assinam contrato e procedem à troca do status de turista pelo de trabalho.

Segundo o Departamento Internacional da Associação Chinesa de Futebol, problemas envolvendo atletas estrangeiros decorrem, normalmente, de promessas enganosas feitas por agentes de má fé, que lhes prometem participação em testes em grandes clubes e altos salários. As maiores dificuldades costumam ocorrer com atletas que se dirigem a times menores e menos conhecidos, onde ocorrem práticas tais como a retenção de passaportes, como forma de impedir sua saída do país no momento em que se descobrem em situação menos vantajosa do que aquela originalmente prometida.

Não há ainda, na China, lei específica de proteção a futebolistas estrangeiros. A Lei de Administração do Emprego de Estrangeiros na China (Rules for The Administration of Employment of Foreigners in China, disponível em inglês), dispõe, em seu art. 26, que disputas trabalhistas entre o empregador e o empregado estrangeiro precisam ser tratadas de acordo com a “Labour Law of the People’s Republic of China” e “Regulations of the People’s Republic of China on Settlement of Labour Disputes in Enterprises” (ambas também disponíveis em inglês). O setor futebolístico na China e a Associação Chinesa de Futebol estão passando por reestruturação visando a eliminar uma série de práticas que expõem atletas a condições de exploração e vulnerabilidade. A Associação Chinesa de Futebol faz

uma série de recomendações para jogadores estrangeiros, as quais estão contempladas na parte inicial desta cartilha.

Modelos, músicos e dançarinos

Verifica-se, nas regiões de Guangxi, Guangdong, Guizhou, Hainan, Hunan, Fujian e Yunnan (jurisdição do Consulado do Brasil em Cantão), casos frequentes envolvendo brasileiros, de ambos os sexos, trabalhando como modelos, músicos e dançarinos, em condições de grande vulnerabilidade. Observam-se as seguintes práticas por parte de agências empregadoras chinesas, geralmente pequenas empresas, que funcionam em regime de menor formalidade: retenção dos passaportes quando da chegada do profissional ao país; estímulo a que viajem e permaneçam no país com visto de turista, ao invés do visto de trabalho exigido (configurando situação de contratação irregular de estrangeiros), bem como a submissão a regime de servidão por dívidas (retenção do salário para saldar dívidas com passagem, hospedagem, alimentação e outros gastos).

É importante ressaltar que o visto de trabalho é obrigatório para modelos que desejem exercer a profissão na China. Após a assinatura com uma agência de modelos, deve-se obter autorização de trabalho junto às autoridades locais. Algumas agências procuram evitar esses procedimentos e convidam modelos para viajar ao país com visto de turista, atraindo-as com promessas de alto retorno financeiro. O problema começa quando os modelos passam a trabalhar ilegalmente em território chinês. Deve-se ter em conta que, normalmente, as agências de recrutamento no Brasil são apenas intermediárias e, como tal, responsáveis apenas pela recomendação de trabalhos e projetos, o que reduz sua responsabilidade pelos modelos após sua chegada ao exterior.

Outro fator a ser considerado é que, com o aumento progressivo da competição, os salários médios pagos a modelos estrangeiros são cada vez mais baixos – situação agravada pela recente elevação do custo de vida nas grandes cidades da China. Descontadas as comissões das agências ou empresários, os salários dos modelos

42

muitas vezes apenas cobrem custos com passagens, aluguel e alimentação. Além disso, o mercado local é hoje quase totalmente ocupado por modelos chineses, homens e mulheres. Não raro, esse cenário leva modelos estrangeiros a procurarem outras oportunidades de trabalho, como em bares e clubes noturnos, o que pode aumentar sua exposição a problemas de natureza legal no país.

Não existem no país leis específicas ou órgãos reguladores para proteção do direito de modelos.

Cingapura

Jogadores de futebol e churrasqueiros

Jogadores de futebol e empregados de churrasqueiros brasileiros ingressam em Cingapura, de modo geral, com os respectivos contratos assinados. Assim, não costumam apresentar problemas de natureza migratória ou trabalhista. As dificuldades, quando existem, costumam ser de adaptação cultural (ver item 1).

Modelos e churrasqueiros

Ao contrário dos jogadores, modelos fotográficos e de passarela frequentemente viajam ao país sem contrato. Na entrada, recebem visto de turismo, com validade de 30 dias. O status de turista veda trabalho e estudo no país. No período de sua estada na ilha, entram em contato com agências e começam a exercer atividade remunerada por sessão. Tal situação é ilegal, embora comum entre modelos estrangeiros de várias nacionalidades. Situação semelhante ocorre com “churrasqueiros”.

43

Coréia do Sul

Brasileiros podem ingressar na Coréia do Sul sem visto, para fins de turismo. Não podem, contudo, trabalhar nessas condições.

Há casos de brasileiros detidos pela autoridade migratória local por terem iniciado trabalho sem autorização. Um deles, portador de visto de estudante, foi liberado após recebimento de multa; outros, que haviam ingressado no país como turistas, foram enviados para o Centro de Detenção de Imigrantes e posteriormente deportados para o Brasil. O visto de turista pode ser transformado em visto de trabalho após a chegada ao país. A irregularidade migratória é punida com severidade, incluindo detenção seguida de deportação. Além dos problemas de ordem legal, o acesso a serviços bancários, de telefonia e aluguel, dentre outros necessários à permanência, são controlados e restritos a residentes legais.

Além de problemas decorrentes da irregularidade migratória, alguns casos de dificuldades enfrentadas por profissionais brasileiros decorrem dos desafios no processo de adaptação à cultura local. A sociedade coreana é altamente hierarquizada. Espera-se, por exemplo, que os mais jovens e juniors se comportem com grande respeito e submissão com relação aos mais velhos e de grau hierárquico superior. O empregador, nada percebendo de extraordinário em sua postura mais exigente – igual para funcionários coreanos e estrangeiros –, tende a interpretar eventuais reclamações dos funcionários estrangeiros como sinal de insuficiente comprometimento com o trabalho, o que contribui muitas vezes para deterioração do relacionamento laboral.

Por sua vez, a carga horária de trabalho pode chegar a 10-12 horas diárias, inclusive nos finais de semana, sem previsão de férias ou com férias mais curtas do que aquelas concedidas no Brasil. Sofrendo das cheias pressão por resultados, estrangeiros muitas vezes têm dificuldade em se adaptar ao ambiente de trabalho, especialmente se estiverem empregados em profissões pouco regulamentadas, como as de modelos, churrasqueiros e empregados do setor de entretenimento.

O profissional interessado em trabalhar no país precisa, portanto, estar preparado para adaptar-se às especificidades culturais do ambiente de trabalho.

O governo sul-coreano tem envidado esforços para melhorar as condições de trabalho da população estrangeira, mas as iniciativas atuais são direcionadas aos empregados de fábricas e trabalhadores rurais, ainda não tendo sido estendidas inteiramente ao setor de serviços. Estão em curso políticas de conscientização, devendo seus resultados ser percebidos a médio prazo.

Há programas voltados à adaptação de estrangeiros no país, como o site “Hi Korea” (www.hikorea.go.kr), o disque-imi-gração 1345, o disque-informação 1330 e, para os residentes na capital e o Seoul Global Center (global.seoul.go.kr), que fornecem informações em inglês.

Jogadores de futebol

A arregimentação de jogadores ocorre, via de regra, com a vinda ao Brasil de “olheiros” sulcoreanos, para escolher jogadores e negociar sua ida para a Coreia. Via de regra, a passagem de ida é paga pelo clube, ao passo que a de retorno deverá ser paga pelo empresário caso o jogador não seja aprovado no teste de contratação ou em caso de ruptura de contrato por parte deste último. Ocasionalmente, algum empresário se recusa a cumprir com tal obrigação, deixando o jogador na contingência de arcar pessoalmente com a despesa. A maioria dos clubes sul-coreanos é credenciada junto à FIFA e cumpre com o contrato assinado. Providencia hospedagem (em apartamento para jogadores com família e em alojamentos para jogadores solteiros) e paga passagem anual de férias ao Brasil, entre outros benefícios.

A Coreia do Sul aceita, em muitos casos, a transformação de visto de turista em visto de trabalho. Esse procedimento reduz, no entanto, a margem de negociação do profissional estrangeiro que, diante da vulnerabilidade migratória inicial, acaba muitas vezes por aceitar disposições contratuais menos vantajosas do que aquelas verbalmente acordadas no Brasil. Recomenda-se, portanto, que o profissional brasileiro somente viaje para a Coreia portando o visto de trabalho/ negócios apropriado.

Há registro de dificuldades de caráter cultural, tais como a escalção dos jogadores com base em critérios hierárquicos (ao invés de meritórios) e reações/comentários severos em caso de falha do jogador.

Modelos

A ida de modelos brasileiros para a Coreia é normalmente iniciada com proposta de trabalho intermediada por agências, recrutadores e empresários no Brasil. A agência brasileira normalmente se limita a estabelecer o contato inicial com a parte coreana. As tratativas subsequentes são feitas entre modelo e agência coreana, o que aumenta a vulnerabilidade do profissional brasileiro, normalmente jovem e com pouca experiência de trabalho.

Estima-se que apenas metade dos modelos brasileiros chega à Coreia com o visto de trabalho/ negócios adequado. A Coreia do Sul aceita, em muitos casos, a transformação de visto de turista em visto de trabalho, conforme prometem muitos agenciadores. Esse procedimento, no entanto, reduz a margem de negociação do profissional estrangeiro que, diante da vulnerabilidade migratória inicial, acaba muitas vezes por aceitar disposições contratuais menos vantajosas do que aquelas verbalmente acordadas no Brasil. Recomenda-se, portanto, que o profissional brasileiro somente viaje para a Coreia portando o visto de trabalho/ negócios apropriado.

Os principais empregadores das agências são empresas de venda online, menos sujeitas aos controles migratórios, dada a informalidade de seus procedimentos.

Contribui, ademais, para a situação irregular, o período reduzido que os modelos permanecem no país, sendo muitas vezes suficiente a estadia de 90 dias, prorrogável. Das profissões objeto desta cartilha, os modelos são os que menos procuram apoio consular, possivelmente pela transitoriedade de sua estadia na Coreia. Há registro de modelos brasileiros(as) que trabalham em caráter itinerante em países da região. É importante registrar a volatilida-

46

de do mercado coreano para modelos, com agências funcionando por períodos curtos, situação que cria ambiente instável para o profissional.

A passagem aérea de ida e volta (a partir do Brasil ou de terceiro país) é inicialmente paga pela agência coreana, que depois deduz o montante do salário do profissional. O mesmo ocorre para alojamento, transporte doméstico, seleção de fotos e alimentação. Ao final, o modelo pode receber, líquidos, cerca de 50% do salário originalmente acordado. O valor bruto dos contratos costuma situar-se em torno de US\$ 1 mil por dia de trabalho, tendo a semana média 2 ou 3 sessões de trabalho. Há registro de casos de modelos que não receberam pagamento por mais de dois meses, ou que foram surpreendidos com pagamento de valores inferiores àqueles originalmente combinados. São também conhecidos episódios de invasão de privacidade e domicílio em alojamento fornecido pela própria agência. Em situações dessa natureza, a Embaixada se coloca à disposição dos brasileiros, fornecendo números telefônicos para emergências.

Em caso de violação dos direitos trabalhistas, pode-se buscar apoio junto ao serviço de consultoria jurídica gratuita (com intérprete português-coreano) da Universidade Hankuk, parceira da Embaixada do Brasil em Seul.

Cozinheiros de Churrascaria

Os primeiros churrasqueiros chegaram à Coreia por volta do ano 2000. Alguns constituíram família e manifestam intenção de fixar-se no país de forma permanente. Existem casos de sucesso, com a ascensão para a gerência de estabelecimentos e até mesmo abertura de negócio próprio. A maioria dos profissionais segue, contudo, trabalhando sob condições rigorosas.

A contratação de “churrasqueiros” costuma ser feita diretamente por coreanos que viajam ao Brasil com o propósito de conhecer restaurantes brasileiros e identificar potenciais funcionários. Ocasionalmente, são publicados anúncios em jornais veiculados

47

por coreanos residentes no Brasil e seus parceiros brasileiros, ou feitas indicações de colegas que já estão trabalhando na Coreia.

O empregador normalmente arca com as despesas de passagem (inclusive passagem anual de visita ao Brasil), acomodação (muitas vezes precária) e providencia a emissão do visto apropriado. O salário mensal líquido está em torno de US\$ 1 mil. Em princípio, as condições de trabalho são satisfatórias, mas a prática revela que os benefícios prometidos são muitas vezes postergados e utilizados para estimular o funcionário a trabalhar mais. O aspecto cultural merece aqui especial atenção, sendo comuns longas jornadas de trabalho diárias, forte pressão e condições de trabalho rigorosas.

Filipinas

48

Modelos

Há muitos modelos brasileiros, homens e mulheres, trabalhando nas Filipinas. Não há registro de maus tratos ou exploração laboral, mas registram-se ocasionalmente casos de dificuldades. O fator mais problemático decorre do status migratório irregular de alguns profissionais. Muitos viajam ao país como turistas e começam a trabalhar antes de obter o visto adequado, colocando-se em situação de irregularidade e vulnerabilidade.

Grécia

Jogadores de futebol

Há registro de casos envolvendo jogadores de futebol brasileiros na Grécia em situação de vulnerabilidade.

A Confederação Grega de Futebol (EPO, vide contatos na parte final da cartilha) elabora as regras gerais para os termos do acordo coletivo que devem nortear os contratos de trabalho entre

jogadores e clubes desportivos. Tem como objetivo proteger os direitos e regular a relação trabalhista entre atletas profissionais e clubes de futebol. Não existe, no entanto, no âmbito dessa entidade, legislação específica que vise a proteger direitos e interesses de jogadores que viajam ao país sem cobertura contratual. Há, no endereço eletrônico da entidade, a possibilidade de consulta, atualizada, de agentes credenciados a atuar em nome dos clubes gregos legalmente constituídos.

Recomenda-se entrar em contato com a Associação Helênica dos Jogadores remunerados (PSAP, vide contatos na parte final da cartilha), que representa os interesses dos jogadores com contrato de trabalho.

Vide na seção 7, igualmente, endereço do sítios eletrônicos que trazem links para os clubes de futebol no país, bem como informações sobre a política esportiva do governo grego (Secretaria Geral de Esportes, órgão regulador da profissão de jogador de futebol).

49

Índia

Modelos e jogadores de futebol

Tem sido registradas queixas de modelos brasileiros a respeito de maus tratos, excesso de trabalho, alojamento precário e recusa de pagamento de salário por parte de empresas de modelos na Índia. Tais situações vêm comumente acompanhadas de assédio por parte do empregador (de nacionalidade indiana ou, muitas vezes, de terceiros países), ameaça de cancelamento do contrato e visto de trabalho e até mesmo ameaça de processo judicial e deportação. Quando os modelos se dispõem, por sua vez, a pedir auxílio à Embaixada ou às autoridades locais, seus empregadores ocasionalmente tentam forçar a saída às pressas do país, de modo a evitar que entrem com processo legal e criminal. Segundo a Chancelaria indiana, esse tipo de exploração de modelos não é incomum. É interessante observar que, em um dos casos nos

quais a Embaixada do Brasil foi solicitada a auxiliar, breve pesquisa feita posteriormente na internet sobre a dona da agência revelou reportagens e artigos sobre fraudes e má conduta com modelos de várias nacionalidades, em empresas com nomes diferentes, sempre sob a gerência da mesma pessoa.

Assim como as modelos, também jogadores brasileiros de futebol têm sido vítimas de situações de constrangimento. Em geral, havendo sido contratados por agências estrangeiras, por meio de contraparte no Brasil, viajam à Índia sem contrato de trabalho ou com contratos precários. Enfrentam, posteriormente, condições de trabalho adversas e diferentes daquelas originalmente prometidas. Em muitos casos, por falta de previsão nos contratos de trabalho, os brasileiros acabam tendo de arcar até mesmo com os custos relativos à passagem de retorno ao Brasil.

50 É comum os profissionais brasileiros viajarem com visto de turismo para exercer atividade profissional, sem saber que a legislação indiana pune severamente tais contravenções, com penas que vão da deportação até, em casos extremos, o encarceramento. É comum que, ao expressarem desejo de retornar ao Brasil contra a vontade da empresa, os brasileiros em posse de visto de turismo sejam ameaçados de denúncia à polícia e aos órgãos migratórios locais por violação da lei migratória ou – ainda mais grave – por crimes fictícios.

É importante saber-se que eventual apresentação de denúncia em delegacia de polícia local contra a empresa ou sua gerência por violações dos direitos trabalhistas configura abertura de processo criminal – sendo que a legislação indiana requer a permanência de todos os envolvidos no território nacional, tanto denunciantes como vítimas, até a sua conclusão (o que pode levar meses ou anos). Muitos estrangeiros prejudicados acabam optando, portanto, por solução amigável com o empregador ou, alternativamente, apresentam denúncia contra a empresa/agência junto à Federação das Câmaras de Comércio e Indústria em Nova Delhi (a qual pode examinar os contra-

tos de trabalho e situação legal da empresa, bem como exigir o pagamento dos salários devidos).

Não há, na Índia, entidades locais de assistência atuando regularmente nesses casos. O apoio deve ser solicitado, portanto, diretamente à Embaixada do Brasil. A experiência daquela repartição demonstra que seus contatos com as agências tendem a produzir um efeito intimidatório junto a seus dirigentes, podendo facilitar o regresso dos brasileiros ao território nacional.

A embaixada pode, ainda, buscar intervir no caso em que são prestadas queixas criminais contra brasileiros.

Indonésia

Jogadores de futebol

51 Embora o número de atletas brasileiros trabalhando na Indonésia ainda seja modesto, há registro de dificuldades. Em sua maioria, saem do Brasil sem o visto de trabalho/ negócios adequado; ao chegar na Indonésia, obtêm visto de turista no aeroporto (visa on arrival), que tem validade máxima de 30 dias e não permite exercício de atividade remunerada. Muitos acabam permanecendo e trabalhando no país sem o necessário visto de trabalho, induzidos a assim proceder por seus empresários.

Há casos de retenção dos passaportes dos jogadores pelos empresários ou diretores de clubes, sob alegação de necessidade de negociar contratos de trabalho ou providenciar o registro junto à federação de futebol local (em todos os casos registrados, foi necessária a intervenção da Embaixada para que os documentos de viagem fossem devolvidos). Além de retardar a partida dos atletas insatisfeitos com as condições de trabalho, o atraso na devolução desses passaportes frequentemente acarreta a cobrança de multa por parte da autoridade migratória indonésia pela permanência no país além do tempo permitido. Ocasionalmente, os empresários

abandonam os atletas em situação de carência, deixando-os sem recursos financeiros para alimentação, hospedagem ou passagem de retorno ao Brasil.

Irã

Número crescente de atletas brasileiros (em especial, jogadores de futebol e de vôlei) têm buscado oportunidades de trabalho no Irã. Ainda que a maioria não enfrente problemas, têm sido registrados casos de litígios entre esportistas brasileiros e clubes iranianos, dificuldades para obtenção do visto de saída necessário para deixar o país, problemas com o fisco local e retenção de passaportes pelos clubes. Há casos em que, ao chegar ao Irã, o jogador descobre que se comprometeu com clube em situação financeira precária ou vê-

se confrontado com outros problemas graves. Muitos viajam sem a assinatura prévia de contrato de trabalho, ou assinam contratos vagos ou que estabelecem condições abusivas, que permitem, por exemplo, a aplicação de multas, a critério do clube, de acordo com o desempenho do jogador ou diminuição de pagamentos em casos de situação médica que lhes impeça de jogar por determinado período de tempo.

Taxas não especificadas, como aquelas relativas a exames médicos periódicos ou à inscrição do jogador junto à federação local, constam, com certa frequência, dos contratos de trabalho, e também podem reduzir consideravelmente o valor final a ser recebido pelos atletas brasileiros. É essencial que os esportistas brasileiros examinem com cuidado o contrato a ser assinado com o clube, de modo a garantir que estejam discriminados, em detalhes, os valores e condições das taxas e multas aplicáveis pelo clube, e a evitar litígios com o clube ao término do contrato. Recomenda-se, também, que os atletas brasileiros registrem-se junto ao Setor Consular da Embaixada do Brasil em Teerã, assim que cheguem ao país.

De acordo com a legislação iraniana, estrangeiros que desejem trabalhar no Irã devem obter visto de trabalho antes da chegada ao país. Caso o estrangeiro tenha entrado com visto de turismo concedido no aeroporto, será necessário reingressar no país com visto de trabalho afim de manter situação migratória regular. Vistos de trabalho são concedidos apenas pelas Embaixadas iranianas, como a Embaixada do Irã em Brasília, e têm duração de um mês, a contar da data de ingresso no país, durante o qual o brasileiro deverá obter permissão de trabalho junto ao Ministério do Trabalho, permissão de residência junto ao Departamento de Polícia e visto de trabalho definitivo junto ao Ministério dos Negócios Estrangeiros. Os clubes costumam providenciar a regularização da situação migratória dos seus jogadores.

Nesses casos, é essencial que o jogador mantenha-se vigilante e assegure-se de que o clube tomou as providências necessárias para obtenção das permissões de trabalho e residência, bem como do visto de trabalho definitivo, dentro do prazo de validade do visto original de entrada, sob o risco de receber multa (cerca de US\$ 30 por dia), cujo não pagamento poderá inviabilizar sua saída do Irã.

É importante também que o jogador assegure-se de que o clube devolverá seu passaporte tão logo seja providenciado o visto de trabalho definitivo. Já houve casos em que os clubes retiveram passaportes de cidadãos brasileiros e de suas famílias, a fim de impedi-los de sair do país ou pressioná-los a aceitar condições desfavoráveis de pagamento. A fim de evitar o risco de retenção de passaporte, é possível contratar o serviço de empresas especializadas em regularização de situação migratória para trabalhadores estrangeiros. Desse modo, os trâmites burocráticos necessários para a obtenção das permissões de trabalho e residência, bem como do visto de trabalho definitivo, seriam feitos pela empresa contratada, e o clube apenas forneceria a documentação necessária ao processo.

Outro ponto importante a ser observado é que a legislação iraniana estabelece, para trabalhadores estrangeiros, a necessidade de obter visto de saída para deixar o país.

A concessão de tal visto, por sua vez, é condicionada ao pagamento dos impostos devidos às autoridades iranianas. Independentemente do que conste no contrato, é responsabilidade do trabalhador estrangeiro quitar suas dívidas com o fisco local a fim de obter o visto de saída. O imposto é calculado pela Organização Tributária do Irã de acordo com o valor do contrato, o tipo de atividade exercida e a nacionalidade do trabalhador estrangeiro. No caso de jogadores de futebol brasileiros, o montante a ser pago a título de imposto varia entre 15% a 25% do valor total da remuneração estabelecida no contrato. Como a responsabilidade pelo pagamento é do trabalhador, é essencial que o valor total a ser recebido pelo jogador inclua os 15%-25% a serem pagos ao fisco local. Não é recomendada a inclusão de cláusula que estabeleça o pagamento do imposto pelo clube nos contratos de trabalho, uma vez que isso poderá acarretar problemas ao jogador que queira obter visto de saída ao término do contrato, caso o clube não honre suas obrigações perante o fisco.

São relativamente recorrentes os casos de litígio com o clube a respeito do valor a ser pago ao final da temporada, muitas vezes decorrentes da assinatura de contratos pouco claros, que estabelecem multas e taxas não especificadas e que podem reduzir consideravelmente o valor final a ser recebido pelo atleta. Nesses casos, é recomendável que o jogador procure solução negociada com o clube, se necessário contatando imediatamente seu advogado e o Setor Consular da Embaixada. Caso decida levar o caso à Justiça iraniana, é preciso notar que a obtenção do visto de saída, condicionada à quitação dos impostos devidos, dependerá da decisão judicial, que poderá levar anos para ser proferida. Por essa razão, os jogadores frequentemente optam por aceitar acordo com o clube, ainda que em condições desfavoráveis, de modo a viabilizar sua saída do país, e, caso se considerem lesados em seus direitos, iniciar processo contra o clube junto à FIFA."

Malásia

Modelos, jogadores de futebol e professores de capoeira e danças brasileiras radicados na Malásia mostram-se, em geral, satisfeitos com seu trabalho, contratados por agências que agem de forma regulamentar. São unidos entre si e trocam informações sobre seu meio profissional. Surgem ocasionalmente, no entanto, problemas com profissionais desse setor, por se envolverem com contratantes inescrupulosos, que os sujeitam a fraude migratória, extorsão e exploração laboral. Os problemas ocorrem normalmente com jovens sem experiência de exterior e insuficiente conhecimento do inglês.

Modelos

Os modelos brasileiros no país têm, de modo geral, uma condição estável, mas há registro de casos pontuais de graves irregularidades trabalhistas. Normalmente, firmam contrato no Brasil com agência malásia e viajam ao país na condição de turistas, o que lhes permite permanecer no país por até 90 dias. Nessas condições, chegando ao país, se vêem na dependência total dos empregadores, que não regularizam sua situação migratória e os põem a trabalhar ilegalmente, muitas vezes retendo seu passaporte sob pretexto de processar o visto de trabalho. São instalados em alojamentos coletivos e precários e, por vezes, sob permanente vigilância. Os salários (estipulados por sessão de trabalho) passam a ser quase totalmente retidos pelo empregador, a título de reembolso da passagem aérea e alojamento, sendo-lhes pagas diárias irrisórias, insuficientes até mesmo para alimentação. Ao final do trimestre de sua permanência como turistas, os empregadores os despedem sob qualquer pretexto e os deixam sem abrigo ou recursos. Tentativas de acionar legalmente a empresa são por vezes frustradas ao se verificarem fraudes diversas; em um caso, por exemplo, o contrato continha apenas a assinatura do próprio contratado e da agência brasileira que o havia recrutado, estando em branco o campo da assinatura do real empregador.

O combate ao tráfico de pessoas é atribuição de área específica da polícia malásia, em estreita coordenação com a INTERPOL. As vítimas desse tipo de ação são orientadas a apresentar queixa ao posto policial competente.

Jogadores de futebol

Não há ainda antecedentes de problemas com esses profissionais, pois apenas a partir de novembro de 2011 voltou a Malásia a autorizar a contratação de jogadores estrangeiros. No entanto, sabe-se que os casos de exploração mais frequentes ocorridos na região do Sudeste Asiático são os de retenção indevida de passaporte, más condições de alojamento, ameaças de violência e sonegação do pagamento na partida.

Professores de capoeira e danças brasileiras

Professores de capoeira e de danças brasileiras são ocasionalmente convidados a trabalhar no país. Induzidos a ingressar na condição de turista, não vêem ser cumprida a promessa do empregador de obter seu visto de trabalho e assinar contrato de trabalho, correndo o risco de serem apanhados em situação irregular e responderem pessoalmente por essa falta, que a lei local pune com pena de prisão e deportação. Aqueles que aceitam essa situação e não desejam retornar ao Brasil acabam sendo obrigados a obter por si mesmos o visto requerido, com toda a incerteza, demora e gastos decorrentes de sua condição vulnerável.

Registra-se ainda, na região, a prática de convidá-los para dar cursos até a expiração do seu prazo de permanência como turista, pagando-lhes salário ínfimo. São então mandados embora e substituídos por outros profissionais, mediante o mesmo procedimento.

54

Tailândia

Jogadores de futebol

Têm-se multiplicado os casos de jogadores de futebol brasileiros que enfrentam dificuldades na Tailândia. São afetados por problemas relacionados à falta de contrato de trabalho, descumprimento de contratos e envolvimento com agentes inescrupulosos, que por vezes os convencem a vir até o país para testes e depois os deixam desassistidos.

Muitos são induzidos a efetuar pagamentos – desde o Brasil ou já na Tailândia – a pessoas que se dizem vinculadas a clubes tailandeses, com o objetivo de serem contratados pelos referidos clubes. Efetuado esse pagamento, o intermediário em questão desaparece e o jogador brasileiro, além de perder seu dinheiro, vê-se obrigado a regressar ao Brasil por seus próprios meios, sem a oportunidade de trabalho pretendida.

Modelos

Têm aumentado os casos de assistência consular envolvendo modelos brasileiros na Tailândia, notadamente em Bangkok. Os modelos, de ambos os sexos, são geralmente muito jovens, alguns mesmo menores de idade. Viajam com visto de turista e têm apenas promessa de emprego e de subsequente visto de trabalho. Essas condições geram, por vezes, desentendimentos com as agências que os trazem, por motivos tais como atraso em pagamentos e descumprimento do que havia sido combinado. Na maioria dos casos, as empresas acabam por reter os seus passaportes e se recusam a devolvê-los, até que a situação seja resolvida a seu contento. Geralmente, nesse momento a situação é trazida pelo interessado ao conhecimento da Embaixada, que então contata a empresa tailandesa e orienta o jovem brasileiro.

Não há ainda na Tailândia entidades locais de assistência que atuem regularmente nesses casos.

55

Turquia

Dançarinas

Há relatos de dificuldades envolvendo brasileiras que buscam atuar profissionalmente como dançarinas. Na sua maioria, são recrutadas no Brasil e viajam à Turquia sem visto de trabalho. Expirado o visto, colocam-se em situação irregular perante as autoridades migratórias. Impossibilitadas de exercer legalmente atividade remunerada, não podem realizar acordo em eventual litígio em juízo e se expõem à deportação caso identificadas pelas autoridades locais. Normalmente sujeitas a precárias condições de trabalho, ou mesmo obrigadas a servirem como trabalhadoras do sexo, têm dificuldades quando decidem romper o compromisso assumido, encontrando relutância do empregador em pagar a passagem de retorno ao Brasil, devolver os passaportes e pagar os salários a que fazem jus.

56



5- Como as embaixadas e consulados brasileiros podem ajudar

57

Os Consulados do Brasil e os setores consulares das Embaixadas têm, entre as suas atribuições, a de prestar assistência e proteção aos cidadãos brasileiros domiciliados, residentes ou em trânsito nos territórios sob sua jurisdição. A assistência se estende, em caráter bastante prioritário, a vítimas brasileiras de tráfico de pessoas, exploração laboral e violência – aqui incluídos os profissionais objeto desta cartilha, quando são enganados por agentes e empresários de má fé, que os induzem a trabalhar no exterior sem amparo jurídico e legal, no intuito de explorar seu trabalho.

A assistência consular aos brasileiros nessas circunstâncias é orientada pelos princípios e diretrizes de respeito à dignidade da pessoa humana, não-discriminação, preservação da privacidade e garantia da cidadania e dos direitos humanos. Não são divulgados nomes ou imagens das vítimas em nenhuma hipótese, salvo para as autoridades competentes ou se houver autorização expressa.

A assistência consular poderá incluir as seguintes modalidades, conforme as especificidades de cada caso:

- » realização de pesquisa, a pedido, sobre a idoneidade de agentes, clubes e empresas locais;
- » prestação, a pedido, de orientação sobre as condições de trabalho no país e indicação de outros profissionais brasileiros da mesma área que já estejam no país, para melhor orientação;
- » recebimento do brasileiro para entrevista consular de caráter humanizado e não-inquisitivo, destinada a avaliar as necessidades assistenciais no exterior e no Brasil;
- » coleta, caso o profissional brasileiro se disponha, de informações que possam auxiliar na compreensão do modus operandi do tráfico e no desmantelamento de suas redes;
- » prestação de orientação sobre meios jurídicos disponíveis para eventual acionamento do empregador para fins de pagamento de salários e outros benefícios retidos;
- » caso necessário, realização de contato direto com o agente/empresário/empregador, para auxiliar na liberação do profissional para retorno ao Brasil;
- » fornecimento de auxílio e orientação caso o brasileiro tenha recebido queixa criminal em seu desfavor por parte do agente ou empregador;
- » facilitação de contatos com familiares no Brasil;
- » prestação de assistência necessária até, se assim desejar o interessado, seu retorno ao Brasil, incluindo, se for o caso, emissão de novo passaporte.

Em resumo, as embaixadas e consulados do Brasil no exterior estão permanentemente disponíveis para auxiliar e orientar os brasileiros em dificuldades.



6- Algumas definições /glossário

Agente – pessoa física que, por uma taxa, apresenta o jogador aos clubes com vistas à negociação ou renegociação de um contrato de trabalho ou introduz dois clubes, um ao outro, visando a celebrar um acordo de transferência de jogador. O agente é quem negocia oficialmente a transferência do atleta para um clube e fecha o contrato. A atividade de agente de jogadores é regulamentada pela FIFA desde 1990. Só é agente quem faz um curso da FIFA e possui credencial e certificado. Lista completa de agentes de futebol credenciados pela FIFA está disponível no site <http://es.fifa.com/associations>. Ver também “empresário”.

Ajuda de custo - de modo geral, é feito, com o empresário/clube brasileiro, acordo verbal ou escrito sobre as condições da ida do jogador. Profissionais relativamente renomados costumam receber quantia em dinheiro denominada ajuda de custo (conhecida como “luva”), o que raramente ocorre com aqueles menos conhecidos. Empresários brasileiros e estrangeiros normalmente cobram percentual sobre a “luva” em caso de contratação.

Atleta/jogador amador – pessoa que pratica qualquer tipo de esporte sem receber remuneração (pagamento/ salário) alguma pelas atividades de que participa.

Atleta/jogador profissional - pessoa que recebe remuneração (pagamento/salário) acertada em contrato formal de trabalho, geralmente assinado com um clube.

Atleta/jogador federado – aquele que está inscrito em uma federação reconhecida no país onde exerce sua atividade.

CBF (Confederação Brasileira de Futebol) – órgão brasileiro que regulamenta a profissão e a prática desse esporte.

Certidão de Transferência Internacional (International Transfer Certificate - ITC) – forma regulamentar de transferência de jogadores (amadores, futsal e mulheres) entre times/clubes do Brasil para o exterior, monitorada pela CBF e pela FIFA.

Contrato em outro idioma (que não o português) – não tem valor jurídico no Brasil o contrato em idioma estrangeiro sem tradução.

Empresário (ou procurador) – diversamente do agente, o empresário é quem oferece jogadores aos clubes, recebe e analisa a proposta dos clubes e acompanha de perto a carreira e as atividades do jogador. Pode ser pessoa física ou jurídica (podendo ser advogado) e detém uma procuração de seu cliente (no caso, o jogador). Quando o empresário é um advogado, ele pode representar legalmente seu cliente no país onde está habilitado a exercer sua profissão - ou seja, no país de origem de sua diplomação (para atuar em outro país, terá de contratar um representante/advogado local).

Empresários não têm aval da FIFA e (no caso do Brasil) da CBF para representar os jogadores como agentes. A atividade de

empresário de jogadores é regulamentada pela FIFA desde 1990. É arriscado negociar com empresários não credenciados, o que, em alguns casos, pode acarretar sanções (penalidades). Ver também “agente”.

Futebol organizado – é o futebol de associação organizado sob os auspícios da FIFA, das confederações e das associações, ou por elas autorizado. Podem participar do futebol organizado tanto jogadores profissionais quanto amadores.

Jogador federado – aquele que está registrado na federação nacional de futebol do país onde está trabalhando.

Olheiro (scouter em inglês) – pessoa que busca, formal ou informalmente, novos talentos, com vistas a recrutá-los.

Rede consular – conjunto de postos no exterior (embaixadas, consulados e vice-consulados) que têm a função de prestar assistência aos cidadãos brasileiros que se encontram fora do território nacional.

Registro de jogadores – somente podem participar do futebol organizado ou jogar regularmente em qualquer clube, em qualquer país no exterior, jogadores registrados em uma associação (como profissionais ou amadores). Ao se registrar, o jogador concorda em respeitar os estatutos e regulamentos da FIFA, das confederações e associações. Se jogador não registrado em qualquer associação participar por um clube em uma partida oficial, essa participação será considerada ilegal, podendo ele próprio e seu clube serem penalizados pela associação nacional do país ou pelo organizador da competição.

Rescisão de contrato – (a) um contrato poderá ser rescindido por qualquer das partes sem pagamento de indenização ou imposição

de sanções esportivas se houver justa causa; (b) Um jogador profissional que, no decorrer da temporada, participou em menos de 10% das partidas oficiais pelo seu clube, poderá rescindir seu contrato prematuramente com base em “justa causa esportiva”; (c) A rescisão de contrato sem justa causa acarretará o pagamento de indenização.

Tráfico de pessoas – recrutamento, transporte, transferência, alojamento ou acolhida de pessoas, com recurso à ameaça, força ou outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso da autoridade ou à criação de situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamento ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa para fins de exploração. O consentimento da vítima é irrelevante, pois pode ser viciado ou induzido. Esse crime é previsto no Protocolo de Palermo sobre o Crime Transnacional Organizado, (ONU), promulgado no Brasil por Decreto.

62

Transferência - Sistema Internacional de Transferência (Transfer Matching System - TMS) – é um sistema online de dados criado para simplificar e padronizar o processo de transferências internacionais de jogadores, além de aumentar a transparência do processo e o fluxo de informações.

Transferência internacional envolvendo jogadores menores de idade – Somente será permitida a transferência neste caso se (a) os pais do jogador se mudarem para o país onde se localiza o novo clube, (b) a transferência ocorrer dentro do território da União Européia e o jogador tiver entre 16 e 18 anos e (c) o jogador residir a uma distância inferior a 50km de uma fronteira nacional e o novo clube estiver também a menos de 50km dessa mesma fronteira.



7. Contatos úteis

Brasil

63

Núcleo de Assistência a Brasileiros

(NAB) – Divisão de Assistência Consular do Ministério das Relações Exteriores

endereço: Palácio Itamaraty, Térreo – Anexo I – Esplanada dos Ministérios, Bloco H – Brasília/DF 70170-900

tel: 61-2030/ 6753/ 9963/ 8817/ 8818/ 8809 (de 8 às 20h) e 61-2030 6456 (de 20 às 8h)

e-mail: dac@itamaraty.gov.br

homepage: <http://www.portalconsular.mre.gov.br>

O NAB é a unidade responsável pela interlocução com toda a rede consular brasileira para fins de prestação de assistência emergencial a brasileiros no exterior. Por solicitação do intermediário ou de familiares no Brasil, o Núcleo pode acionar as embaixadas e consulados do Brasil no exterior para atuar em casos específicos.

Confederação Brasileira de Futebol

Diretoria de Registro e Transferência

endereço: Rua Victor Civita, 66 – Bloco 1 – Edifício 5 – 5º. Andar – Barra da Tijuca – Rio de Janeiro RJ 22775-044

tel: 21-3572 1955 - fax: 21-3572 1990

e-mail: cbf@cbf.com.br

homepage: <http://cbf.com.br>

FIFA

homepage: <http://pt.fifa.com/aboutfifa/organisation/footballgovernance/playeragents/list.html>

Ford Models Brasil

endereço: Rua Fidêncio Ramos, 195, 7º. Andar – São Paulo/SP
04551-010 - tel: 11-3543 7200

homepage: <http://fordmodels.com.br> / e-mail: contato@fordmodels.com.br

Katie Ford Foundation

tel. 1646-613 9595 - USA

homepage: <http://katieford.org> / email: info@katieford.org

64

Exterior

Seguem dados de contato das Embaixadas e Consulados citados no item 4 (países onde há registro de casos recentes). Para obter dados de toda a rede consular brasileira no exterior, acessar www.portalconsular.mre.gov.br

Armênia

Embaixada do Brasil em Ierevan

endereço: Simeon Yerevantzi Street, 57 Yerevan Armenia 0010

tel: 374 10 500 210 (geral) e

37491 500 216 (plantão consular para emergências)

e-mail: consular@brasil.am / embassy@brasil.am

ambassador.ierevan@itamaraty.gov.br

homepage: <http://ierevan.itamaraty.gov.br>

China

Consulado-Geral do Brasil em Cantão

endereço: 10, Huaxia Road / Unit 1403 R&F Center

Wew Town – Tianhe

District / Guangzhou-República Popular da China 510623

tel: +86-20-8365-2236/3892-8410/ 86-13-360-581327 (plantão)

e-mail: cg.cantao@itamaraty.gov.br /

notarial.cantao@itamaraty.gov.br

homepage: <http://cantao.itamaraty.gov.br>

Jurisdição: Região Autônoma de Guangxi, Províncias de Guangdong, Hainan, Fujian, Guizhou, Yunnan e Hunan

Consulado-Geral do Brasil em Hong Kong

endereço: Sun Hung Kai Center, Rooms 2014-21, 30

Harbour Road / Wanchai, Hong Kong – SAR - China

tel: 852-2525 7004 / 842-9781 3842 (plantão)

e-mail: cg.hongkong@itamaraty.gov.br

cgbrahkg@itamaraty.gov.br/consulate@brazil.org.hk

homepage: <http://hongkong.itamaraty.gov.br>

Jurisdição: regiões administrativas de Hong Kong e Macau

Consulado-Geral do Brasil em Xangai

endereço: Jiang Wing Lu 188

Asa Building, 703, Shanghai China 20004

tel: 8621-64370110 / 8621-6474 5944 / 8621-52136951 /

8613166231312 (plantão)

e-mail: [cxangai@itamaraty.gov.br](mailto:cgxangai@itamaraty.gov.br)

homepage: <http://xangai.itamaraty.gov.br>

Jurisdição: Municipalidade de Xangai e as províncias de Jiangsu, Zhejiang, Anhui e Shandong

65

Embaixada do Brasil em Pequim

endereço: 27 Guanghua Lu Beijing 100.600 - Pequim – China

tel: 8610 6532-2881/3883 / 6532-

2881/3883 / (86) 1352 250 5907

e (86) 1380 121 0722 (plantão consular)

fax: 8610 6532-2751 / 6532-2751

e.mail: brasileiros.pequim@itamaraty.gov.br

homepage: pequim.itamaraty.gov.br

Jurisdição: demais regiões da China e Mongólia.

Cingapura

Embaixada do Brasil em Cingapura

endereço: 101 Thompson Road, # 09-05 - United Square,

Singapore 307591

tel: 0065 6256 6001, 6256 6002, 6256-4565

e 0065 9026 1371 (plantão Consular)

fax: 0065 6256-6619 /6256-6619

e-mail: cinbrem@brazil.org.sg

homepage: www.brazil.org.sg

Coréia do Sul

Embaixada do Brasil em Seul

endereço: 141, IHN Gallery Bldg. 4-5 Floor Palpan-dong,

Chongno-gu, Seoul, Republic of Korea

ZIP CODE: 110-220 /Coréia do Sul

tel: (82-2) 738-4970 / 720-4428 (geral)

e (82-10) 9519-8700 (plantão consular)

fax: (82-2) 738-4974

email: ambassador.seul@itamaraty.gov.br

braseul@kornet.net/seulcom2@gmail.com

homepage: <http://seul.itamaraty.gov.br>

Legal Clinic Center

Universidade Hankuk de Estudos Estrangeiros

(Professor Hee Moon Jô)

endereço: Faculty Office Building I, Sala 201, HUFSS. Estação

Hankuk University of Foreign Studies, Linha 1, saída 1.

e-mail: hmoon@hufs.ac.kr

Filipinas

Embaixada do Brasil em Manila

endereço: 16th floor, Liberty Center

Building, 104 H.V. Dela Costa Street, Salcedo Village 1227

Makati City, Metro Manila

tel: (00632) 845-3651/52/53 (geral)

Plantão consular: (0063) 917-574-4513

fax: (00632) 845-3676

email: brasemb.manila@itamaraty.gov.br ou

consular.manila@itamaraty.gov.br

homepage: <http://manila.itamaraty.gov.br>

Grécia

Embaixada do Brasil em Atenas

endereço: Platia Philikis Eterias – 14, 3rd floor Athens GR 10673

tel: 30210-7213039/7234450/7228525/306936921673 (plantão)

e-mail: embragre@embratenas.gre /consugre@embratenas.gr

homepage: <http://Atenas.itamaraty.gov.br>

EPO - Confederação Grega de Futebol

endereço: Parko Goudi, caixa postal 14161

Goudi, Atenas, Grécia - CEP 11510

tel: 30 210 93 06000

homepage: www.epo.gr

Consulta à lista dos agentes licenciados: [www.epo.gr/pdf11 12/DIAMESOLABHTON METEGGR 13012012.pdf](http://www.epo.gr/pdf11_12/DIAMESOLABHTON_METEGGR_13012012.pdf)

Associação Helênica dos Jogadores remunerados (PSAP)

endereço: rua Patisson, 128, Atenas, Grécia. CEP: 11257

tel: 30 210 8210693/ 30 210 82 39179

fax: 30 210 8219829

e-mail: psap@otenet.gr

homepage: www.psap.gr

Clubes de futebol

homepage: www.betgate

Secretaria Geral de Esportes (GSS)

homepage: www.gss.gov

68

Índia

Embaixada do Brasil em Nova Delhi

endereço: 08, Aurangzeb Road - New Delhi - 110011 - Índia

tel: 91 1 23017301 / 23018301 (ramais 209-239)

91 9810 697829 (plantão)

e-mail: brasindi@vsnl.com

ambassador.newdelhi@itamaraty.gov.br

homepage: <http://novadelhi.itamaraty.gov.br> ou brasindi@vsnl.com

Consulado-Geral do Brasil em Mumbai

endereço: Unit Nos. 113&114, Free Press House, 11th Floor Free

Press Journal Marg Nariman Point Mumbai - 400 021 India

tel: 91 22 2283-4467 / 91 9820318965

email: consbrasmumbai@itamaraty.gov.br

homepage: <http://mumbai.itamaraty.gov.br>

Indonésia

Embaixada do Brasil em Jacarta

endereço: Menara Mulia 1602 Jalan Gatot Subroto 9 P.O.BOX

2482/JKT 10001 Jakarta Selatan 12930 Indonesia

tel: (006221) 526-5656/57/58/60 / (0062361) 757 775 / 416 367

e-mail: embassy@brazilembassy.org.br

homepage: <http://jacarta.itamaraty.gov.br> ou

www.brazilembassy.org.my

Irã

Embaixada do Brasil em Teerã

endereço: Yekta Street n. 26 (Corner of Bahar Street), Zafaranieh, Vali-e-Asr, Tehran, Islamic Republic of Iran, Postal Code

1988633854, P.O.Box 19945/149

tel: (009821) 2275-3108/09/10 / 3010

(0098912)1485200 (plantão consular)

fax: (009821) 2274-4009/2009

email: brasemb.teera@itamaraty.gov.br

homepage: <http://teera.itamaraty.gov.br>

Malásia

Embaixada do Brasil em Kuala Lumpur

endereço: Suite 20-01, 20th Floor, Menara Tan & Tan, 207 Jalan Tun Razak - 50400 Kuala Lumpur - Malaysia

tel: (00603)2171-1420/(00612)2016125 (plantão consular)

fax: (00603)2171-1427/28

email: consular@brazilembassy.org.my ou

embassy@brazilembassy.org.my

homepage: <http://kualalumpur.itamaraty.gov.br> ou

embassy@brazilembassy.org.my

69

Tailândia

Embaixada do Brasil em Bangkok

endereço: 34 Floor, Lumpini Tower - 1168/101 Rama IV Road -
Thungmahamek, Sathorn - Bangkok 10120 - THAILAND

tel: (00662) 679-8567/8568 e 285-6080

(0066) 81-906-4238 (plantão consular)

fax: (00662) 679-8569

e-mail: info@brazilembassy.or.th / consular@brazilembassy.or.th

(obs: acesso requer uso de JavaScript)

ambassador.bangkok@itamaraty.gov.br

homepage: <http://www.brazilembassy.or.th>

Turquia

Embaixada do Brasil em Ancara

endereço: Resit Galip Caddesi – Ilkadim Sokak nº. 1

Gazios manpasa 06700 - Ankara

tel: (90312) 448 1840/41/42/43 / (90530)

424-0429 (plantão consular)

e-mail: brasemb@brasembancara.org ou

ambassador.ancara@itamaraty.gov.br

homepage: <http://ancara.itamaraty.gov.br> ou

brasemb@brasembancara.org

Consulado-Geral do Brasil em Istambul

endereço: Conrad Istanbul Suite 624-625 Yildiz Caddesi, 34353

Besiktas Istanbul, Turkey

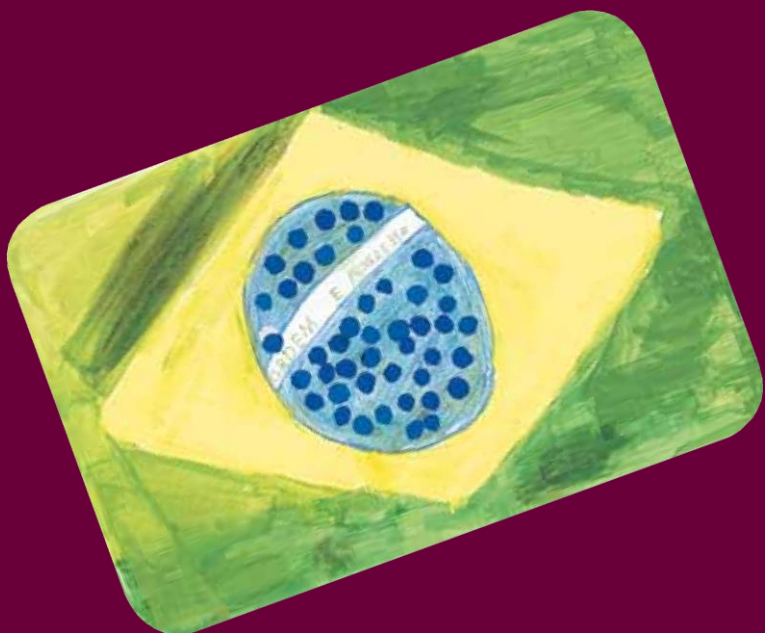
tel: 90(212) 252-0013/14 (Geral) / 90 (554)

834-5952 (plantão consular)

fax: 90 (212) 252-1057

e-mail: cg.istambul@itamaraty.gov.br

homepage: <http://istambul.itamaraty.gov.br>



Departamento Consular e de Brasileiros no Exterior
Subsecretaria-Geral das Comunidades Brasileiras no Exterior

Departamento Cultural
Subsecretaria-Geral de Cooperação e Promoção Comercial

Ministério das
Relações Exteriores

