

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA - UFU
INSTITUTO DE ECONOMIA E RELAÇÕES INTERNACIONAIS - IERI
GRADUAÇÃO EM RELAÇÕES INTERNACIONAIS

CARINA RODRIGUES MAMEDE OLIVEIRA

**Migração laboral feminina entre países do Sul global: o caso das trabalhadoras
domésticas migrantes filipinas em São Paulo**

UBERLÂNDIA
2022

CARINA RODRIGUES MAMEDE OLIVEIRA

**Migração laboral feminina entre países do Sul global: o caso das trabalhadoras
domésticas migrantes filipinas em São Paulo**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Relações Internacionais.

Orientador: Profª. Dra. Patrícia Vieira Trópia

**UBERLÂNDIA
2022**

CARINA RODRIGUES MAMEDE OLIVEIRA

Migração laboral feminina entre países do Sul global: o caso das trabalhadoras domésticas migrantes filipinas em São Paulo

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto de Economia e Relações Internacionais da Universidade Federal de Uberlândia como requisito parcial para a obtenção do título de bacharel em Relações Internacionais.

Orientador: Profa. Dra. Patrícia Vieira Trópia

Uberlândia, 24 de março de 2022

Banca examinadora:

Profa. Dra. Patrícia Vieira Trópia (Orientadora) - UFU

Profa. Ma. Ester Gouvêa Martins Ribeiro - IFSP

Profa. Dra. Lara Martim Rodrigues Selis - UFU

Dedico à minha mãe, Cléria
por dar asas aos meus sonhos

Ingressar em uma universidade pública sempre foi um sonho e conquistar o título de Bacharel em Relações Internacionais é uma conquista de todas as pessoas que sonharam e construíram isso comigo.

Agradeço à minha mãe, Cléria, pelo esforço diário para me proporcionar acesso a uma vida digna e educação de qualidade e por todo amor que me cerca. Agradeço ao meu pai, João (*in memorian*), com quem tive a oportunidade de compartilhar a vida por doze anos, por ter incentivado meus estudos e a buscar sobretudo pela minha felicidade.

À minha avó, Osmilda, o alicerce da nossa família, e a pessoa que me motiva a nunca desistir de sonhar.

À minha irmã, Camilla, pelo carinho e cuidado que sempre dedicou à mim. E aos meus primos, Jaqueline e Gustavo, que por termos crescido tão próximos, são como irmãos, sempre me apoiam e protegem.

Aos tios, primos e demais meus familiares, por serem a base sólida e estável que eu precisei em diversos momentos e pela confiança que sempre depositaram em mim.

Ao Leandro, meu companheiro, por compartilhar a vida comigo e por todo o apoio emocional que me ofereceu durante a construção deste trabalho.

Agradeço aos meus amigos que conheço há mais tempo, por se fazerem presentes, apesar da distância, por todos os momentos que compartilhamos e por acreditarem nos meus sonhos. Às amigas que fiz na faculdade, em especial Camilla e Jéssica, minha vivência universitária não seria a mesma sem ter vocês ao meu lado, obrigada por tornarem meus dias mais divertidos e pelas experiências que vivemos dentro e fora da sala de aula.

Aos professores que fizeram parte da minha jornada, sou extremamente grata pelos conhecimentos compartilhados. Em especial à minha orientadora Patrícia Vieira Trópia, por acreditar em mim e construir esse projeto ao meu lado. Agradeço também ao Euclides, professor de filosofia do ensino médio, por ser um excelente profissional e instigar um espírito questionador e revolucionário em seus alunos.

Às mulheres filipinas que se dispuseram a contribuir com a construção deste projeto e confiaram em mim para contar um pouco sobre suas histórias.

Por fim, agradeço a Universidade Federal de Uberlândia, por oferecer um ensino público e de qualidade, pelas oportunidades que tive acesso enquanto aluna da instituição e ao corpo docente do Instituto de Economia e Relações Internacionais, por permanecerem firmes em seus objetivos mesmo em tempos tão difíceis.

*“A voz de minha bisavó
ecoou criança
nos porões do navio.
Ecoou lamentos
de uma infância perdida.
A voz de minha avó
ecoou obediência
aos brancos-donos de tudo.
A voz de minha mãe
ecoou baixinho revolta
no fundo das cozinhas alheias
debaixo das trouxas
roupagens sujas dos brancos
pelo caminho empoeirado
rumo à favela
A minha voz ainda
ecoa versos perplexos
com rimas de sangue
e
fome.
A voz de minha filha
recolhe todas as nossas vozes
recolhe em si
as vozes mudas caladas
engasgadas nas gargantas.”*

(Conceição Evaristo)

RESUMO

Este trabalho realiza um estudo sobre o fenômeno da migração laboral, com foco na inserção feminina nos fluxos migratórios, a partir da divisão internacional e sexual do trabalho. Demonstra-se a persistência da vulnerabilidade feminina em ocupações precarizadas, como o trabalho doméstico, e como isso se intensifica para as mulheres migrantes. A análise se ocupa da Migração Sul-Sul e tem como objeto de estudo as mulheres filipinas que vivem no município de São Paulo e atuam como trabalhadoras domésticas. A pesquisa é estruturada por meio dos seguintes métodos: revisão bibliográfica, da análise de Convenções Internacionais e leis brasileiras que regulam o trabalho doméstico, entre elas a Convenção Internacional n. 189 e da Recomendação n. 201 da Organização Internacional do Trabalho, no aparato legislativo nacional a ênfase é dada à Emenda Constitucional n. 72/2013 à Lei Complementar 150/2015, e de pesquisas quantitativas e qualitativas, a partir da análise de estudos já existentes e de um levantamento de dados realizado neste trabalho. A análise permite evidenciar que a inserção de mulheres migrantes nessa ocupação no Brasil, acontece em um cenário de maior proteção direcionada a esse trabalho pelas leis brasileiras, o que desagrada os empregadores, que optam pela contratação de trabalhadoras mais vulneráveis que aceitem as condições impostas. No que cerne às trabalhadoras domésticas filipinas, observa-se que são contratadas pela fluência na língua inglesa e pela disponibilidade para realização de diversas tarefas.

Palavras-chave: migração laboral; trabalho doméstico; Migração Sul-Sul; trabalhadoras filipinas

ABSTRACT

This work conducts a study on the phenomenon of labor migration, focusing on the insertion of women in migratory flows, based on the international and sexual division of labor. It demonstrates the persistence of female vulnerability in precarious occupations, such as domestic work, and how this intensifies for migrant women. The analysis deals with South-South Migration and its object of study is Filipino women who live in the city of São Paulo and are employed as domestic workers. The research is structured through the following methods: a bibliographic review; analysis of International Conventions and Brazilian laws that regulate domestic work, including International Convention n. 189 and Recommendation no. 201 of the International Labor Organization, in the national legislative apparatus, emphasis is given to Constitutional Amendment n. 72/2013 and to Complementary Law 150/2015; quantitative and qualitative studies, based on the analysis of existing studies and a data collection carried out in this work. The analysis shows that the inclusion of migrant women in this occupation in Brazil takes place in a scenario of greater protection directed to this work by Brazilian laws, which displeases employers, who choose to hire more vulnerable workers who accept the imposed conditions. Regarding Filipino domestic workers, it is observed that they are hired for their fluency in the English language and because they are considered multitasks.

Key-words: labor migration; domestic work; South-South Migration; Filipino workers.

LISTA DE TABELAS E ILUSTRAÇÕES

TABELA 1 Número de imigrantes por classificação, segundo principais países de nascimento - Brasil, 2011 - 2020.	15
QUADRO 1 Resumo da Convenção (n. 189) e Recomendação (n. 201)	33
TABELA 2 Valor nominal do salário mínimo em dólares americanos, segundo o país (2011-2020)	55
TABELA 3 Valor nominal de remessas enviadas por filipinos no Brasil entre 2015-2021 (em milhares de dólares americanos)	56

LISTA DE ABREVIATURAS

APEDSP	Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo
CEPAL	Comissão Econômica para América Latina e Caribe
CDHIC	Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNIg	Conselho Nacional de Imigração
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
FENATRAD	Federação das Trabalhadoras Domésticas
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
FMI	Fundo Monetário Internacional
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MPT	Ministério Público do Trabalho
OIM	Organização Internacional para Migrações
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OWWA	Overseas Workers Welfare Administration
PIB	Produto Interno Bruto
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
POEA	Philippine Overseas Employment Administration
SPM	Secretarias de Políticas para as Mulheres
SEPPIR	Políticas de Promoção da Igualdade Racial
SINE	Sistema Nacional de Empregos
STDSP	Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Município de São Paulo
TCU	Tribunal de Contas da União

SUMÁRIO

Introdução	11
Capítulo 1: Trabalhadoras domésticas migrantes	18
1. 2.1. Migração Sul-Sul	22
1. 3 - Trabalhadoras domésticas migrantes: a economia global do cuidado	24
Capítulo 2: O aparato jurídico internacional de proteção: conquistas e desafios	30
Capítulo 3: O cenário do trabalho doméstico no Brasil	38
Capítulo 4: Domésticas migrantes no Brasil	47
4.1. A dinâmica migratória nas Filipinas e a migração para o Brasil	48
4.1.2. Trabalhadoras domésticas filipinas em São Paulo	59
4.2. Construção da resistência e formas de apoio	62
Considerações finais	66
Referências bibliográficas	69
APÊNDICE A - Questionário aplicado à trabalhadoras domésticas filipinas no Brasil	78

Introdução

A migração é um fenômeno comum no contexto de divisão internacional do trabalho, com a população de países periféricos se deslocando em busca de melhores condições de vida para si e sua família em países economicamente mais desenvolvidos, nos quais a dinâmica capitalista gera necessidades de incorporação da força de trabalho em geral para realização de trabalho manual, menos valorizado, menor remunerado em setores como a construção civil ou de serviços, entre os quais os de serviços domésticos.

A inserção das mulheres no mercado de trabalho impulsiona a migração, seja como consequência da emancipação, pois mulheres qualificadas são atraídas ou recrutadas em função de sua profissão e titulação, seja em busca de emancipação, ou ainda em fuga de situações de opressão e por melhores condições de renda e vida. Contudo, apesar da emancipação explicar uma parte dos fluxos migratórios, o processo migratório da maioria das mulheres deriva de muitas camadas de opressão e exclusão. Para além das dificuldades encontradas, existem as opressões de gênero, raça, classe, cultura e etnia. “Se a mulher é “o outro” do homem e o migrante é “o outro” de dada cultura, a mulher migrante é “o outro” do “outro” (ZANELLA, 2015, s.p.)

De acordo com a Organização Internacional para Migrações (OIM), a migração laboral tem se tornado um dos principais temas na agenda política de diversos países. Três fatores são apontados para explicar esse fenômeno: o primeiro trata das mudanças demográficas e das necessidades de mercado de trabalho em países industrializados; o segundo corresponde à pressão da população, ao desemprego e às crises internacionais, que afetam países industrializados e os menos desenvolvidos; e por fim a formação de redes internacionais entremeadas por laços de família, cultura e história, uma vez que as necessidades da família e a cultura de migração, moldada a partir da intensificação das migrações nos países de origem e destino, transformam as percepções culturais e aumentam a probabilidade de novas migrações (DUTRA, 2013).

Para as trabalhadoras domésticas, a migração se deu em um contexto de aumento da demanda por cuidados domiciliares, em decorrência de mudanças nas configurações familiares com a inserção das mulheres no mercado de trabalho; do envelhecimento da população, do aumento da expectativa de vida e queda na taxa de fecundidade; de políticas

fiscais e orçamentos sociais apertados que fazem com que os serviços de assistência sejam delegados às famílias, que passam a contratar cuidadores (TAYAH, 2016).

O padrão mais recente de contratação de domésticas migrantes (quando há contratação pois a prática da informalidade também é recorrente) é a terceirização. O perfil dessa migração laboral é predominantemente feminino. São mulheres que, nessa sociedade receptora, são empregadas no mercado de trabalho informal ou precário e em muitos casos não possuem documentação que permita a regularização ou registro do seu trabalho e, conseqüentemente, acesso às garantias trabalhistas. Além disso, enfrentam barreiras linguísticas, racismo e xenofobia.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT), a importância do trabalho doméstico remunerado e das migrações para o abastecimento desse mercado se expressa nos seguintes números: dentre 67 milhões de trabalhadores domésticos em todo o mundo, 11,5 milhões seriam migrantes internacionais (OIT, 2015, p. 6). Dentre os migrantes internacionais, 73% são mulheres, ou seja, quase 8,5 milhões. Segundo estimativas, 100 mil mulheres se movem anualmente pelo mundo em fluxos migratórios para assumirem trabalhos domésticos na esfera privada (LISBOA, 2006).

As quase 8,5 milhões de trabalhadoras domésticas migrantes internacionais estão assim divididas: 2,03 milhões migraram do Sudeste asiático junto aos países banhados pelo Oceano Pacífico, seguido pela Europa meridional, setentrional e ocidental de onde se originam 1,87 milhão de domésticas. Dos Estados árabes migraram 1,6 milhão e do leste asiático, 990 mil (RIBEIRO, 2019). O percentual de imigrantes internacionais em relação ao total de trabalhadoras domésticas é mais elevado na América do Norte (71%), na Europa meridional, setentrional e ocidental (65,8%) bem como nos Estados Árabes (73%).

De acordo com a OIT, nos países em desenvolvimento, em média 1,3% das mulheres são ocupadas no trabalho doméstico. Na América Latina esse percentual atinge 7,6% e vivencia uma trajetória de ascensão. No Brasil, 17% das mulheres realizam trabalho doméstico. Entre 1999 e 2011 houve um refluxo de 1,6% da população economicamente ativa na realização dessa atividade, o que em parte pode ser explicado pelo aumento da escolaridade feminina e um envelhecimento das trabalhadoras ocupadas nessa área. Esse recuo demonstra que mulheres jovens encontraram, mesmo que em baixa escala, empregos mais rentáveis e estáveis. Outro aspecto relevante a ser considerado no trabalho doméstico

brasileiro é o recorte racial, pois de acordo com a PNAD-Contínua de 2020, 65% das trabalhadoras domésticas são negras e recebem salários que são 15% menores que o de mulheres brancas na mesma ocupação (ZANELLA, 2015; DIEESE, 2020).

O trabalho doméstico, de acordo com a definição da Organização Internacional do Trabalho, apresentada na Convenção N.º 189, pode ser descrito como “(a) o trabalho realizado em ou para uma casa ou casas; (b) a expressão trabalhador doméstico designa qualquer pessoa, mulher ou homem, que exerça trabalho doméstico no âmbito de uma relação de trabalho” (OIT, 2011, n.p).

O trabalho doméstico representa uma fonte significativa de empregos, principalmente nos países em desenvolvimento. As regiões da América Latina e Ásia concentram 68% do trabalho doméstico total, com destaque para a China, que representa 19,7% deste montante. De acordo com a OIT, a remuneração das trabalhadoras domésticas corresponde em média à metade do salário recebido em outras ocupações, as jornadas de trabalho são as mais longas, principalmente nos países em desenvolvimento, ultrapassando 60 horas na Namíbia e 50 horas nas Filipinas e Indonésia (OIT, 2016).

No Brasil, o fluxo migratório predominante é do Sul para o Norte global. Menos conhecidas e estudadas são as migrações Sul-Sul (BAENINGER, 2018). Na rota Sul-Sul, o Brasil atrai trabalhadoras de diferentes nacionalidades, entre as quais bolivianas, paraguaias, peruanas e filipinas (MARTINS, 2019). Entre os anos 2013 e 2015, o Brasil recebeu aproximadamente 300 mulheres de nacionalidade filipina para atuar como trabalhadoras domésticas em casas de alto padrão, principalmente na capital paulista (QUINTELLA, 2017).

No Brasil, os direitos das trabalhadoras domésticas foram regulamentados apenas pela Constituição de 1988. É comum a afirmação segundo a qual os direitos das trabalhadoras domésticas só foram assegurados com a denominada “PEC das Domésticas” de 2013. Mas o fato é que a Constituição Federal, embora tenha deixado os trabalhadores domésticos “em situação de menor proteção de direitos se comparados com os outros trabalhadores” (MATTOS, 2009, p. 871), já garantia uma série de direitos que simplesmente eram ignorados mantendo “invisíveis” as invisibilizadas trabalhadoras desta categoria.

Por meio do Decreto 3361/2000 foi facultado ao empregador o recolhimento do FGTS, situação que só foi alterada com a chamada “PEC das Domésticas”, a Proposta de Emenda Constitucional n. 66 de 2012 e sua aprovação por meio da EC n. 72 de 2013. A

Emenda Constitucional no. 72, em 2013 ampliou e regulamentou outros direitos constitucionais, a saber, o direito à jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ao FGTS e ao seguro-desemprego.

No ano de 2015, por meio da Lei Complementar nº 150, ampliou-se os direitos já existentes mas pouquíssimo praticados, tais como pagamento de horas extras caso a jornada ultrapasse as 44 semanais, necessidade de registro do horário de trabalho, adicional noturno e FGTS. Uma lacuna existente nessa lei é o fato de que abrange apenas trabalhadoras mensalistas ou as diaristas que trabalhem mais de dois dias por semana para o mesmo empregador, de forma que as diaristas que trabalham até dois dias para o mesmo empregador permanecem sem direitos e portanto em condições mais precárias de trabalho (LACERDA; BAÍA, 2020).

Ressalta-se que apesar dos avanços recentes, o trabalho doméstico informal têm crescido nos últimos anos: em 2016, apenas 32% das trabalhadoras domésticas brasileiras possuíam carteira de trabalho, 42% contribuía para a Previdência Social e apenas 4% eram sindicalizadas (LACERDA; BAÍA, 2020). Um dos principais fatores que sustenta essa informalidade do trabalho doméstico, apesar dos avanços legislativos, são as prerrogativas de inviolabilidade do lar, o que dificulta a fiscalização e cria brechas para descumprimentos (BRITES, 2013) e burlas.

Nesse contexto de extensão de direitos para as trabalhadoras domésticas brasileiras, os empregadores passaram a buscar por trabalhadoras que aceitassem condições de trabalho distintas das permitidas em lei. É, portanto, no bojo deste processo de luta das trabalhadoras domésticas por seus direitos e reconhecimento que a migração aparece como um horizonte também de negação dos direitos. Após a promulgação da “PEC das Domésticas” houve um aumento considerável de solicitações de vistos de trabalho para domésticas junto ao Conselho Nacional de Imigração (CNIg), órgão integrante do Ministério da Justiça e Segurança Pública. Por meio do Conselho Nacional de Imigração (CNIg) um empregador solicita ao governo que um trabalhador imigrante venha para o Brasil prestar esses serviços, a aprovação do pedido permite a contratação formal e de acordo com a lei brasileira. Esse procedimento não impede violações, como será exposto posteriormente neste trabalho, pois diversas denúncias de violações dos direitos humanos e condições de trabalho análogas à escravidão são registradas pelo Ministério Público do Trabalho (MPT) (FERREIRA, 2022). E no próprio Portal do

Imigrante do Ministério da Justiça e da Segurança Pública há informações sobre a Política Nacional de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas (Decreto nº 5.948/2006).

Como mostra a tabela abaixo, entre os anos de 2011 e 2020, 971.806 pessoas imigraram para o Brasil, dentre as quais 265.408 na condição de residentes e 706.398 temporários. A Venezuela é o país de origem da maioria dos imigrantes, em seguida estão Haiti, Bolívia, Colômbia e Estados Unidos. As Filipinas aparecem em 15º. com um total de 19.110 imigrantes, dentre os quais 372 residentes e 18.738 temporários.

Tabela 1 - Número de imigrantes por classificação, segundo principais países de nascimento - Brasil, 2011 - 2020.

Tabela 1. Número de imigrantes por classificação, segundo principais países de nascimento - Brasil, 2011 - 2020			
Principais países	TOTAL		
	Residentes	Temporários	Total
Total	265.408	706.398	971.806
VENEZUELA	8.933	163.373	172.306
HAITI	99.669	49.416	149.085
BOLÍVIA	3.540	52.100	55.640
COLÔMBIA	2.727	51.075	53.802
ESTADOS UNIDOS	5.420	32.295	37.715
CHINA	19.312	16.278	35.590
ARGENTINA	2.212	25.392	27.604
CUBA	5.464	20.128	25.592
FRANÇA	6.026	18.593	24.619
PERU	2.044	21.484	23.528
PORTUGAL	11.406	11.479	22.885
ITÁLIA	8.901	12.590	21.491
PARAGUAI	3.408	17.237	20.645
ESPANHA	6.123	13.505	19.628
FILIPINAS	372	18.738	19.110
ALEMANHA	3.560	15.460	19.020
URUGUAI	10.448	7.532	17.980
ÍNDIA	970	15.648	16.618
JAPÃO	4.234	10.088	14.322
MÉXICO	1.667	11.259	12.926
Outros países	58.972	122.728	181.700

Fonte: Elaborado pelo OBMigra, a partir dos dados da Polícia Federal - SisMigra, 2020.
Nota(*) A categoria "Residentes" inclui as antigas classificações permanentes, asilados, outros e provisórios.

Fonte: Observatório das migrações, 2021.

Segundo Cavalcanti et al. (2021), o imigrante que chega ao Brasil por demanda do empregador possui, em média, um perfil distinto do imigrante “médio” no mercado de trabalho brasileiro. O imigrante por demanda do empregador tende a ter maior nível de

escolaridade e remuneração e é demandado para ocupar posições, principalmente, nas grandes cidades da região Sudeste. Trata-se de um tipo de imigração que responde aos fluxos e ciclos econômicos do país. No início da década de 2010, os imigrantes por demanda do empregador eram fundamentalmente europeus e norte-americanos, mas ao longo da década ocorre uma onda migratória de asiáticos e latino-americanos. É nesta onda que se inserem as trabalhadoras domésticas, em particular as filipinas, objeto desta monografia.

Esta monografia se propõe a analisar o fenômeno da migração laboral feminina, com foco na migração entre países do Sul global, a partir do caso das trabalhadoras domésticas imigrantes filipinas. Trata-se de um caso paradigmático pois as Filipinas constituem um Estado nacional que promove uma ativa política migratória e “exportação de força de trabalho como forma de obtenção de renda e especialização no mercado global. Aproximadamente 10% da população filipina se encontra trabalhando em outro país” (MARTINS, BAENINGER, 2020, p. 1). Ao mesmo tempo é um caso *sui generis* para a realidade brasileira com pouca tradição de contratação de força de trabalho migrante para a realização do trabalho doméstico remunerado, menos ainda de um país do sudeste asiático.

A análise do trabalho doméstico de mulheres filipinas no Brasil foi desenvolvida a partir do pioneiro estudo de autoria de Martins (2019), intitulado “Migração Internacional de mulheres e o mercado global de cuidados: um estudo sobre filipinas em São Paulo”. Foram utilizadas também matérias veiculadas pela imprensa brasileira e, sobretudo, pela ONG Repórter Brasil sobre as condições de trabalho enfrentadas pelas filipinas.

Foram consultados dados primários divulgados pelo Banco Central das Filipinas, pelo Governo das Filipinas, pelo Observatório das Migrações Internacionais, OBMigra, vinculado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública, pelo Instituto de Pesquisa e Estatística Aplicada (IPEA), pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), pela Organização Internacional para Migrações (OIM), pela Comissão Econômica para América Latina e Caribe (CEPAL) pelo Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante (CDHIC), pelo Núcleo de Estudos de População ‘Elza Berquó’ (NEPO), da Universidade de Campinas, entre outros. Finalmente, foi realizada uma pesquisa de natureza exploratória com um grupo de domésticas filipinas, que buscou evidenciar os motivos da migração e as condições laborais e migratórias

vivenciadas. Para tanto, foi elaborado um questionário em inglês que foi disponibilizado no Google Forms e respondido por cinco trabalhadoras¹.

A análise do fenômeno da migração laboral feminina entre países do Sul global a partir do caso do trabalho doméstico de migrantes filipinas será desenvolvida em quatro capítulos.

O primeiro capítulo aborda as questões da divisão internacional e sexual do trabalho, da feminização da migração e da economia global do cuidado. Pretende-se discutir como as características da sociedade capitalista patriarcal reforçam os papéis de gênero associados ao trabalho reprodutivo, e como isso se desdobra em um contexto de globalização e divisão internacional (e sexual) do trabalho. Discute-se ainda as migrações internacionais e o processo de feminização, associando esse fenômeno à mercantilização do cuidado e do trabalho doméstico, que na divisão internacional do trabalho, é terceirizado às mulheres pobres e migrantes. Serão apresentadas as condições de trabalho vivenciadas pelas migrantes nessa categoria e os motivos da migração direcionada ao trabalho doméstico entre os países do Sul.

No segundo capítulo, a atenção será direcionada ao aparato jurídico internacional de proteção dos trabalhadores, com foco na Convenção n. 189 de 2011, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata sobre o trabalho doméstico, bem como tem sido sua implementação no Brasil.

No terceiro capítulo será exposto o aparato jurídico nacional e a expansão dos direitos trabalhistas garantidos pela CLT e pela Constituição Federal de 1988 às trabalhadoras domésticas, com enfoque na Emenda Constitucional nº 72, de 2013, conhecida como “PEC das Domésticas” e a Lei Complementar (LC) 150 de 2015. Na sequência será discutido o perfil das trabalhadoras domésticas no Brasil, em um cenário de persistência das contratações informais e de fragilidade das leis perante as manobras dos empregadores e a dificuldade de fiscalização enfrentados.

¹

Ver: <https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSduZZn9hPPDrfN4DVWcyHK1Kc0WT5KTPrHf5hrVhUybj58hBg/viewform>. Foram inicialmente contatadas duas ONGs localizadas na cidade de São Paulo, Missão Paz e CAMI, visando construir um campo de pesquisa e de acesso às trabalhadoras filipinas. Em função de uma política de proteção de dados, estas duas ONGs não puderam nos passar contatos de eventuais trabalhadoras para que, a partir delas, nos aproximássemos deste grupo. Por sua vez, o cenário de pandemia praticamente impedia uma eventual inserção em São Paulo, cidade distante 590 km de Uberlândia. Consultando os materiais da Missão Paz, em particular um vídeo que divulgava uma entrevista com uma trabalhadora doméstica filipina, identifiquei seu nome e passei a procurá-la nas redes sociais. Identifiquei Joanita (nome fictício) no Instagram e passei a me corresponder com ela. Joanita então divulgou a realização da minha pesquisa e o link para o formulário para um grupo de mulheres filipinas. O formulário ficou disponível entre os dias 17 de fevereiro e 10 de março.

No quarto capítulo, o contexto da migração de trabalhadoras domésticas no Brasil é apresentado de forma breve e posteriormente explorado a partir do estudo de caso das domésticas Filipinas que vivem em São Paulo. O estudo foi elaborado a partir de uma contextualização do cenário socioeconômico do país, relevante para entender a sua importância no cenário internacional como exportador de mão-de-obra e como as mulheres se inserem nessa realidade. Por fim, serão introduzidas as formas de apoio direcionadas às trabalhadoras domésticas que vivem no Brasil, com foco no trabalho realizado pelo Sindicato das Trabalhadoras Domésticas do Município de São Paulo, que atua com migrantes, com o objetivo de conscientizar sobre os direitos trabalhistas e promover sua garantia, e a instituição filantrópica Missão Paz, que auxilia na regulamentação e acolhimento de migrantes.

Capítulo 1: Trabalhadoras domésticas migrantes

Neste capítulo discute-se inicialmente a divisão internacional e sexual do trabalho que em um contexto de globalização reforça os papéis de gênero atribuídos a divisão do trabalho produtivo e reprodutivo. Em um segundo momento, aborda-se as migrações internacionais e o fenômeno de feminização, com o protagonismo de mulheres migrantes, que se deslocam para assumir o trabalho reprodutivo remunerado em outro país em um processo de mercantilização do cuidado e do trabalho doméstico. Por fim, apresenta-se as motivações para a migração feminina entre países do Sul para a realização do trabalho doméstico e condições de trabalho enfrentadas pelas migrantes nesta ocupação.

1.1 - Divisão internacional e sexual do trabalho

Ao abordar o trabalho doméstico de mulheres migrantes, um conceito fundamental para a compreensão das dinâmicas apresentadas é o de divisão sexual e internacional do trabalho. A divisão sexual do trabalho como afirmam Hirata e Kergoat (2007) é uma forma de divisão do trabalho decorrente de determinadas relações sociais entre os sexos, relações que hierarquizam e naturalizam os papéis sociais de sexo.

A divisão sexual do trabalho é a forma de divisão do trabalho social decorrente das relações sociais entre os sexos; mais do que isso, é um fator prioritário para a sobrevivência da relação social entre os sexos. Essa forma é modulada histórica e societalmente. Tem como característica a designação prioritária dos homens à esfera produtiva e das mulheres à esfera reprodutiva, e, simultaneamente, a apropriação pelos homens das funções com maior valor social adicionado (políticos, religiosos, militares, etc). (HIRATA, KERGOAT, 2007, p. 599).

A divisão sexual do trabalho se transforma de acordo com as situações e com as formas de conciliação entre vida familiar e profissional. Atualmente, entre as formas de

conciliação existentes, a que prevalece nas relações sociais é a delegação, tendo em vista que, para a inserção das mulheres das camadas altas e médias da sociedade no mercado de trabalho formal, as tarefas reprodutivas, sempre associadas à figura feminina, são terceirizadas, através da contratação de trabalhadoras domésticas remuneradas (HIRATA, 2017).

A contratação de uma trabalhadora doméstica explicita a pouca flexibilidade das famílias na divisão das tarefas, que eram concentradas na figura de uma única mulher responsabilizada pelo trabalho reprodutivo não remunerado. Com a inserção da mulher no mercado de trabalho e sua indisponibilidade, total ou parcial, para realização desses serviços, o trabalho doméstico é delegado a outra mulher, ao invés de ser redistribuído entre os membros da família, delegação que constitui uma forma de evitar conflitos na conciliação das tarefas domésticas (RUBIO, 2005).

Esse fenômeno do crescimento da participação feminina no mercado de trabalho acarretou na expansão do trabalho de cuidados, que é caracterizado pela bipolarização do trabalho feminino, na medida em que um dos pólos (minoritário) é formado por mulheres com nível superior de ensino, que se ocupam em variadas profissões de melhor remuneração e reconhecimento, e o outro pólo, composto por mulheres empregadas em setores tradicionalmente femininos e pouco valorizados. Disso se desdobra uma exacerbação das desigualdades. Esse trabalho é marcado por uma precarização, e sendo majoritariamente realizado por mulheres, expõe em que condições de vida elas se encontram (HIRATA, 2017).

Tendo em vista a globalização e a divisão internacional do trabalho, o trabalho doméstico remunerado extrapola para o cenário mundial, performando a “economia global do cuidado” que será apresentada em breve. Na divisão internacional do trabalho há divisão do processo produtivo através do globo para que a produção tenha o menor custo possível, utilizando de trabalho precário e de baixo valor agregado nos países periféricos. No caso das mulheres, o que acontece é a transferência do trabalho reprodutivo e de cuidados daquelas que migram de países periféricos, para os que possuem melhores condições econômicas e que oferecerem melhores condições de vida para sua família (HIRATA, 2017). Para Parreñas (2015), o trabalho reprodutivo sustenta o trabalho produtivo. Nessa lógica, as mulheres pobres do Terceiro Mundo são vistas como “mercadorias globais de trabalho”. Esse aumento na demanda pela mercantilização do trabalho reprodutivo expressa a transferência de desigualdades de classe e etnia entre as mulheres na divisão internacional do trabalho (RUBIO, 2005).

Com a feminização do trabalho assalariado, o capitalismo global está criando ligações entre sistemas distintos da desigualdade de gênero. Além disso, a migração de mulheres no capitalismo global conecta sistemas de desigualdade de gênero tanto nas nações que enviam quanto nas que recebem. Todos esses processos ocorrem na formação da divisão internacional do trabalho reprodutivo (PARREÑAS, 2015, p. 40, tradução nossa).

Uma característica do trabalho feminino nessa divisão internacional do trabalho reprodutivo é a precarização, que de acordo com Hirata (2009, p. 26) pode ser percebida a partir de três indicadores: 1) ausência de proteção social e de direitos sociais, inclusive direitos sindicais; 2) horas reduzidas de trabalho, que leva a baixas remunerações; 3) baixo nível de qualificação. Para a autora, as migrações internacionais femininas fortalecem a precarização do trabalho, pois essas trabalhadoras raramente são contempladas com contratos que garantem todos os direitos sociais. “Assiste-se hoje em dia a um processo de legitimação social e científica da precariedade, por vezes avaliada de forma positiva e, em outras, apresentada como inelutável, fatal, quase “natural”.” (HIRATA, 2009, p. 34)

I.2 - A feminização da migração internacional

A partir dos anos 1950 o processo migratório se tornou mais diversificado em termos de etnia, gênero e classe. Essas mudanças colocam em questão as teorias de migração existentes, que tratam apenas o homem como propenso a correr riscos e veem a migração como resultado de uma escolha racional e individual. Nesta perspectiva, às mulheres era atribuído papel secundário nesse processo (ASSIS, 2007).

Cabe mencionar a distinção entre etnia e nacionalidade, que serão termos utilizados neste estudo para tratar das migrações. A nacionalidade originária, a qual o estudo fará referência diz respeito ao local de nascimento. O conceito de etnia designa o pertencimento a um grupo que vai além de semelhanças biológicas, considera aspectos culturais e experiências semelhantes, que criam ligações entre indivíduos, povos e sociedades no mesmo grupo (SILVA, SOARES, 2011).

Nos anos 1970, as mulheres migrantes se tornam objeto de estudo, sendo analisadas da perspectiva da “feminização das migrações”, fenômeno que é caracterizado por um aumento quantitativo, por maior visibilidade e por mudança no perfil migratório. Ou seja, houve um aumento expressivo de mulheres que migram e uma mudança qualitativa, pois elas se tornaram figuras centrais no processo migratório e não apenas acompanhantes (MARTINS; VEDOVATO, 2017). Contudo, tem sido questionado se esse fluxo de fato aumentou e a

feminização representou um fenômeno novo, ou se o que aconteceu foi o surgimento de um tema que se torna pauta para análises teóricas de migração, tirando o gênero do ocultamento. Ribeiro sugere uma resposta intermediária, ao apontar que

“Aqui, propomos que os dois processos estão intimamente ligados: há, por um lado, mudanças significativas em curso em relação à presença feminina e aos papéis de gênero que elas ocupam neste contexto migratório particular; por outro, há também um interesse renovado por parte das ciências humanas [...]” (RIBEIRO, 2016, p. 7)

Essa feminização das migrações expressa mudanças estruturais vivenciadas pela sociedade, como por exemplo, uma maior demanda por uma força de trabalho flexível e de baixo custo nos setores de serviços e cuidados. Faz parte também de uma reestruturação da divisão internacional do trabalho de acordo com o sexo, a divisão sexual do trabalho, dentro da qual as mulheres migrantes vivem em condições mais vulneráveis. Além disso, as desigualdades existentes entre países desenvolvidos e em desenvolvimento, bem como as políticas neoliberais impactaram a vida das mulheres deste segundo grupo, criando um processo denominado “feminização da pobreza”. A migração surge então para muitas mulheres como possibilidade de fuga dessa situação de pobreza extrema (POMBO, 2015).

A feminização é abordada nas teorias de migrações a partir de uma perspectiva de interseccionalidade, que coloca o gênero no centro da análise e o articula com outros aspectos da desigualdade social, como raça, classe, geração ou nacionalidade. Essas teorias analisam o entrecruzamento entre essas camadas de desigualdades existentes no processo migratório e buscam compreender as diferenças, hierarquias e relações de poder. Essa é uma perspectiva relevante para a análise das migrações femininas pois ao considerar as diversas camadas da desigualdade social, é possível perceber o grau de vulnerabilidade vivenciado por um grupo de migrantes, que pode ser acentuado pelo acúmulo de camadas de desigualdades (ZANELLA, 2015).

Um dos fundamentos da interseccionalidade são os estudos de Kergoat, que, desde o final dos anos de 1970, articula as relações sociais de sexo e de classe visando compreender "de maneira não mecânica as práticas sociais de homens e mulheres diante da divisão social do trabalho em sua tripla dimensão: de classe, de gênero e de origem (Norte/Sul)" (Kergoat, 2010, p. 93).

Assis (2007) analisa os fluxos migratórios contemporâneos, apontando semelhanças e divergências com a migração feminina do final do século XIX e início do XX. Atualmente as mulheres possuem melhor nível educacional, maior qualificação e uma legislação mais liberal em relação ao divórcio e discriminações de gênero. Entretanto, apesar de serem avanços

significativos, a autora aponta que, na prática, existem mais similaridades do que diferenças na trajetória dessas migrantes, tendo em vista que continua existindo a segmentação entre trabalho produtivo e reprodutivo e que, mesmo com maior qualificação e escolaridade, as mulheres migrantes, no país de acolhida, dificilmente encontram oportunidades distintas daquelas tradicionalmente vinculadas ao cuidado.

A migração laboral feminina é um processo fomentado e financiado pelo Estado, tanto pelo país de origem quanto pelo receptor. Para o primeiro, é um projeto vantajoso pelas remessas enviadas em moeda estrangeira para a família que permanece no local. Já os países receptores, normalmente desenvolvidos, são beneficiados com a mão-de-obra informal ofertada, tendo em vista que o cuidado do lar, de crianças e idosos se torna uma responsabilidade privada com a intensificação do neoliberalismo, e, para que a população nativa esteja inserida como mão-de-obra produtiva na economia, é necessário que alguém se responsabilize pelo trabalho doméstico e pelo cuidado em seus lares (LISBOA, 2007).

1. 2.1. Migração Sul-Sul

Exposto o cenário geral da migração laboral feminina é necessário observar as especificidades vivenciadas no contexto que se pretende analisar: as migrações Sul-Sul, ou seja, migração de trabalhadoras domésticas entre países periféricos. O eixo norte-sul ainda representa o fluxo migratório majoritário, sendo o destino de 45% dos migrantes. De acordo com a Organização Internacional para Migrações (OIM), em seu relatório mundial de migrações em 2013, a migração Sul-Sul corresponde a 35% desse montante, sendo um fenômeno cada vez mais frequente considerando as políticas adotadas pelos países centrais em relação aos migrantes (POMBO, 2015).

Segundo as Estimativas sobre os Trabalhadores Migrantes, da OIT, no ano de 2015, na América Latina e Caribe existem 690.000 trabalhadoras migrantes realizando trabalho doméstico, o que representa 8% do total de migrantes nesta categoria em todo o mundo. Por sua vez, 35,3% do total de migrantes na América Latina e no Caribe são trabalhadoras domésticas, ou seja 1 a cada 3 migrantes nesta região é trabalhadora doméstica. Entretanto, este contingente de migrantes representa apenas 4,4% do total de trabalhadoras domésticas (autóctones e migrantes) na região (OIT, 2015).

De acordo com o Relatório Mundial das Migrações de 2022, elaborado pela Organização Internacional para Migrações, dentre as 272 milhões de pessoas que migraram em 2019, 169 milhões eram trabalhadores, destes 113,9 milhões se concentram em países

desenvolvidos, e 55,1 milhões em países em desenvolvimento. Segundo Cavalcanti, (2021), no período 2011-2020, estima-se que 1,3 milhão de imigrantes residiam no Brasil. Cabe ressaltar que os dados governamentais não contabilizam os migrantes indocumentados, comprometendo a veracidade dessas informações. Já a Pastoral do Migrante, que possui um contato mais direto com essa população, estima pelo menos 1 milhão de migrantes vivendo no Brasil (ZANELLA, 2015).

As medidas adotadas pelos países do Norte, que demonstram essa mudança de perspectiva nas migrações são apresentadas por Zanella (2015, n.p):

A crescente criminalização das migrações, a superexploração e flexibilização do trabalho, a discriminação e xenofobia, a escassez de direitos, a extradição compulsória, o enrijecimento das fronteiras do norte, a abstenção de responsabilidade dos Estados frente às mortes e violações decorrentes do atravessamento das fronteiras, as crises estruturais da última década, as medidas de austeridade que afetaram diferenciadamente as/os imigrantes, unidos à especificidade da realidade sociocultural dos países de origem e destino – que são, claramente, muito heterogêneos – e à preponderância política e econômica dos países emergentes em suas regiões – como os BRICS - entre outros.

No que diz respeito à migração na América Latina e Caribe, os Estados Unidos têm grande peso como destino dos migrantes, principalmente oriundos do México. Se desconsiderarmos esse país, a migração intra-regional passa de 20% para 29% e o peso dos Estados Unidos cai de 62% para 46% (VALENZUELA; SCURO; TRIGO, 2020).

Essa migração teve como característica importante a feminização. A diferença por sexo é mais acentuada em locais onde o fluxo migratório para o trabalho doméstico possui maior dinamismo, ou seja, a feminização da migração na região é explicada pelos empregos na área do cuidado. Mais de um terço (35,3%) das mulheres migrantes da região estão ocupadas no trabalho doméstico, cifra quase três vezes maior que a média mundial de 12,7% (VALENZUELA; SCURO; TRIGO, 2020).

O trabalho doméstico corresponde a 15% dos cargos ocupados por mulheres na América Latina, sendo a fonte mais importante de emprego na região. Entretanto, 80% dessas trabalhadoras são informais, sem registro, segurança social, descanso semanal, horas extras e outras garantias do trabalho registrado. Esse número escancara que essa é uma modalidade de trabalho sujeita a diversas violações de direitos e possíveis situações de trabalho análogo à escravidão (CDHIC, 2019).

1.3 - Trabalhadoras domésticas migrantes: a economia global do cuidado

As mulheres que vivem em países periféricos representam uma mão-de-obra vulnerável, flexível e menos exigente. São inseridas como mão de obra barata em indústrias que se mantêm competitivas com esse tipo de emprego. Pelo histórico que vivenciam, são exploradas por empresários nativos e imigrantes, tendo acesso restrito ao mercado de trabalho formal e sendo remuneradas com salários extremamente baixos. Além disso, os empregadores se beneficiam com as possibilidades de infração fiscal, flexibilidade e não aplicação da legislação laboral (MOROKVASIC, 1984)

O capitalismo se beneficia da desigualdade de gênero reproduzida por relações patriarcais. Ao reproduzir os papéis sociais atribuídos ao gênero, no contexto da globalização, países, empresas e famílias se beneficiam da exploração de mão-de-obra barata de mulheres migrantes para realização do trabalho que não necessariamente produz benefícios diretos na cadeia de produção, mas que são fundamentais na esfera reprodutiva.

As mulheres migrantes enfrentam uma tríplice discriminação (classe, gênero e etnia) na sociedade receptora, possuindo acesso desigual a recursos e oportunidades. Essa discriminação implica em uma situação de vulnerabilidade social, definida como “a desigualdade ou distância entre os padrões de vida de um grupo em relação aos outros” (RUBIO, 2005, p. 97, tradução nossa). Combinam-se e se reforçam camadas de exploração e de apropriação do trabalho das mulheres que variam segundo os contextos de vulnerabilidade social. Nesse sentido, percebe-se que a emancipação de mulheres de uma determinada classe social ocorre às custas da exploração e opressão de outra(s) e que articulado à apropriação da mão-de-obra feminina pelos homens, através do trabalho doméstico não remunerado, encontram-se relações de exploração entre as próprias mulheres, através da terceirização do trabalho doméstico.

Dessa forma, fica evidente a exploração das trabalhadoras domésticas, uma vez que os resultados de seu trabalho beneficiam outros grupos sociais e geram uma desigual distribuição de recursos e riquezas. São estabelecidas relações de dominação e subordinação, cujo resultado vai além da apropriação privada do que é produzido pelo trabalhador em benefício do empregador. Representa a apropriação da pessoa como um todo, principalmente no caso das trabalhadoras domésticas que vivem em seus locais de trabalho (RUBIO, 2005).

Lisboa (2007) pontua os motivos para a migração feminina, sendo eles: falta de oportunidade e desvalorização do trabalho feminino no seu país de origem; busca por melhores condições de acesso à educação; conquista de independência econômica;

possibilidade de mobilidade social e maior valorização profissional; acesso à serviços básicos; vivenciar novas experiências e ir atrás de amigos e familiares. Como é possível perceber, para a autora a migração feminina pode ser impulsionada também por objetivos que vão além dos econômicos, tendo como motivação o rompimento com sociedades discriminatórias. Mas, como assinalamos acima, o rompimento com sociedades discriminatórias significa, para mulheres migrantes que realizam trabalho doméstico, a “fuga” para novas discriminações e relações de exploração.

Ainda de acordo com Lisboa em pesquisa com mulheres migrantes que vivem na Europa, as maiores dificuldades enfrentadas são: falta de comprometimento de seus patrões para a regularização de papéis, em decorrência do que vivem em situação ilegal e não possuem acesso à serviços básicos; não possuem plano de saúde que cubra despesas hospitalares; as horas extras não são pagas; os salários são baixos; abuso sexual por parte dos patrões; a obrigação de fazer serviços extras para amigos e parentes de seus patrões; a sobrecarga de trabalho; e o estabelecimento de relações pessoais, confundindo relações maternais com as de trabalho, implicando em falta de garantia de direitos (LISBOA, 2007).

De acordo com a OIT, em 2004, na Europa Ocidental, o salário das trabalhadoras domésticas migrantes correspondia a 24% do salário recebido pelas trabalhadoras nacionais da mesma categoria. No caso da proteção social, quando é oferecida às migrantes, ocorre em condições menos favoráveis e em alguns casos a filiação é opcional, ou pode ser apenas parcial. Muitos países exigem uma situação migratória regular, com autorização de trabalho e atualização regular do status de migrante para que possam ser filiadas às instituições de segurança social. Nos países em desenvolvimento e emergentes, os desafios são ainda maiores, em função da falta de reconhecimento deste direito na legislação nacional e pela baixa adesão às convenções internacionais de proteção trabalhista (OIT, 2016).

A desvalorização do trabalho doméstico, conforme constata Bernardino-Costa (2012), a partir do conceito de “colonialidade do poder” de Anibal Quijano, ocorre por ser um trabalho considerado simples, que normalmente não exige qualificação, por ser associado à capacidade natural das mulheres, e apenas reprodutivo, por estar fora da produção e da circulação de bens e capital. Para a autora essa ideia é paradoxal pois “[...] o trabalho doméstico provê a cadeia produtiva com uma acumulação primitiva, contribuindo com a riqueza produzida dos países, sem, entretanto, ser devidamente remunerado” (Bernardino-Costa, 2012, p. 456). Além disso, esse trabalho contribui com a produção capitalista na medida em que, ao se responsabilizar pelo cuidado do lar e da família do seu(u)

empregador(a), as mulheres migrantes liberam outras mulheres que assim estão disponíveis para o mercado de trabalho (POMBO, 2015).

No que concerne ao trabalho doméstico de migrantes SASSEN (2002, p. 256) argumenta que os países periféricos constroem “circuitos de sobrevivência nas costas das mulheres”, tornando a atividade que antes era desvalorizada, em peça importante para a expansão de suas economias, demonstrando a importância do trabalho reprodutivo para as sociedades de origem e destino das migrantes.

A associação mecânica entre trabalho doméstico e ausência de qualificação tem se mostrado equivocada, ao se observar a gama de atividades desenvolvidas pelas trabalhadoras domésticas, as quais envolvem a limpeza da casa, cozinhar, cuidar de crianças, de idosos e doentes, dirigir para a família, cuidar de animais domésticos, entre muitas outras. São atividades que muitas vezes exigem conhecimentos específicos, principalmente relacionados ao cuidado de idosos, como a administração de remédios e acompanhamento diário da saúde. Visando oferecer maior profissionalização do trabalho doméstico e para atender à demanda por mão-de-obra especializada no âmbito doméstico, muitos países e agências de recrutamento oferecem cursos de treinamento para trabalhadoras domésticas (TAYAH, 2016).

Conforme mencionado anteriormente, um traço comum das trabalhadoras domésticas migrantes é a irregularidade. Muitas trabalhadoras entram no país legalmente, mas por conta de leis e procedimentos restritivos, ou da ausência de canais de regularização do trabalho doméstico para migrantes, acabam se tornando irregulares. Ademais, a não renovação da autorização do trabalho ou da residência por parte do empregador pode beneficiá-los tanto quanto os próprios recrutadores. A situação de irregularidade acrescenta mais uma camada de vulnerabilidade às trabalhadoras domésticas, que podem ser submetidas a condições de trabalho precárias, a abusos físico e psicológico, a partir de ameaça dos empregadores de denunciar a situação em que se encontram às autoridades, levando ao risco de prisão ou deportação (TAYAH, 2016)

Um mecanismo comum utilizado pelas trabalhadoras domésticas e pelos empregadores são os agentes de recrutamento de mão-de-obra, que tem como objetivo auxiliar empregadores e migrantes com a burocracia envolvida na contratação e regularização. Na maioria das vezes os recrutadores dos países de origem e destino atuam em conjunto, o que acarreta a redução dos custos do recrutamento. No entanto, tem crescido o número de denúncias sobre abuso e exploração de trabalhadores por recrutadores e agentes informais, que se aproveitam da situação de vulnerabilidade dos migrantes. São omitidas informações

sobre as condições de trabalho e tipo de emprego, cobranças de taxas não autorizadas. As cobranças das taxas de recrutamento muitas vezes são transferidas para os trabalhadores e os empréstimos envolvidos no processo, que devem ser quitados ao longo do contrato de trabalho, são cobrados com juros extremamente altos. Muitas trabalhadoras domésticas são vítimas de ameaças e intimidação e podem ter sua privacidade violada, quando manifestam que querem deixar o emprego (TAYAH, 2016).

A inspeção do trabalho doméstico é uma atividade desafiadora, entre outros fatores, por causa da inviolabilidade do lar. Por sua vez, o alto nível de informalidade dificulta o conhecimento das violações na medida em que, nesta condição, não há reclamações e denúncias por parte das trabalhadoras. A principal dificuldade vivenciada é o acesso ao domicílio privado, que em muitas legislações é proibido por lei, e nestes casos a fiscalização deve ser precedida de uma autorização judicial (OIT, 2016).

Na maioria dos casos, principalmente nos países do Sul, a contratação de trabalhadoras migrantes não ocorre em função da inexistência de trabalhadoras autóctones dispostas a realizar o trabalho, mesmo por baixos salários, pois a precarização e baixa formalização é prática comum entre os países. O que diferencia e faz com que muitos empregadores “prefiram” contratar migrantes é o nível de vulnerabilidade que estas vivenciam, a falta de moradia, dificuldade enfrentada por muitas ao chegar em seu país de destino. Tal dificuldade é supostamente solucionada com a sua disponibilidade de morar no trabalho, que é apreciada pelos patrões que terão a mão-de-obra disponível sempre que necessário. Sem uma análise crítica, parece ser uma condição que beneficia os dois lados; contudo, a não separação de vida privada e trabalho submete essas mulheres a níveis extremos de vulnerabilidade, exploração e carga horária irrestrita. A exposição de Anderson (2002, p. 107, tradução nossa) ilustra essa vulnerabilidade vivida pelas migrantes

Os trabalhadores indocumentados, em particular, têm acesso extremamente limitado às suas próprias famílias ou, na verdade, a qualquer vida fora da casa de trabalho. Essas mulheres, no entanto, isoladas em casas particulares, sem documentos ou proteção legal, são extremamente vulneráveis ao abuso. Seu trabalho pode ser singularmente degradante: limpar o ânus dos gatos, dar descarga nos banheiros dos empregadores, esfregar o chão com uma escova de dentes três vezes ao dia ou ficar de pé na porta por horas seguidas.

Muitos empregadores contratam migrantes e estabelecem vínculos de “maternalismo”, consideram que estão fazendo um trabalho de caridade, procuram essas pessoas oferecendo alimentação e moradia em troca de ajuda em casa. Outro vínculo normalmente estabelecido com contratos deste tipo, em que há convívio intenso, é o tratamento da trabalhadora como “parte da família”. Mas essa relação só é priorizada pelo contratante em momentos que o

beneficie, como a negociação e pagamento de salários inferiores e de forma irregular. Contando com a “compreensão” da trabalhadora, essa relação pode ser utilizada para ocultar formas de exploração, como aquela em que a empregada que é tratada como membro da família realiza tarefas extras como “ajuda” sem ser remunerada por isso. Institui-se uma espécie de relação de servidão que contribui para ocultar a relação propriamente assalariada e trabalhista que institui entre patrão e empregada. Nesse sentido, apesar da trabalhadora ser vista como membro da família, a posição de hierarquia entre patrão e empregado sempre existirá, e a trabalhadora é a parte mais vulnerável dessa relação (ANDERSON, 2002).

Pela perspectiva da empregadora, é a via de aceitação de uma pessoa estranha no cotidiano e na casa desta família; para as empregadas, este termo é a forma de acesso àquele ambiente que lhes é estranho. Ao mesmo tempo, devido às horas despendidas, à natureza do trabalho (cuidado) e à “troca” de seus lares pelos dos empregadores, esse termo acaba por dotar uma conotação negativa, como se as retirasse ou as impedisse de construir suas próprias famílias (ABREU, 2021, p. 60)

Bernardino-Costa (2012) expõe as relações entre trabalho doméstico e afeto, “o trabalho doméstico – desempenhado pela dona de casa, por outro membro da família ou pela trabalhadora doméstica – é uma espécie de trabalho afetivo, estando envolvido com a produção de bem-estar, com o prazer de viver, conforto e amabilidade” (p. 450). A transmissão deste afeto é marcado por relação de dependência e exploração no encontro de duas mulheres, de um lado, a trabalhadora doméstica cujo trabalho é associado a estratégias de sobrevivência, mobilidade social e autonomia, e do outro, a empregadora, que dispõe de mais tempo para realizar suas atividades ao delegar o trabalho não prazeroso a outra mulher.

Neste sentido é que se deve compreender a funcionalidade econômica e política do aumento da migração de trabalhadoras domésticas no contexto da globalização, do neoliberalismo e da divisão sexual internacional do trabalho. Neste contexto, caracteriza-se o que se tem denominado por “crise do cuidado”. As atividades relacionadas ao cuidado são aquelas direcionadas à atenção às pessoas dependentes e a manutenção da vida. A “crise do cuidado”, vivenciada principalmente nos países do Norte, é reflexo das políticas neoliberais e a redução gradual de serviços de cuidados pelo Estado como creches, refeitórios públicos e locais de acolhimento para idosos. Desdobra-se disso, uma redução da oferta de cuidados ao mesmo tempo que há uma expansão na população que demanda cuidado, nos países do Norte essa demanda por cuidado é suprida por mulheres migrantes (VIEIRA, 2020).

Nesse sentido, a migração laboral feminina é o que sustenta uma cadeia global de assistência, formada por três conjuntos de mulheres mães: uma que, no país de origem, cuida dos filhos da migrante (geralmente outra mulher do núcleo familiar); a mãe migrante, que

cuida dos filhos das mulheres do “Primeiro Mundo”; as mulheres do “Primeiro Mundo” cujo trabalho da migrante é fundamental para que esta possa realizar o trabalho produtivo (LISBOA, 2007).

Para além das questões objetivas envolvidas no processo de migração feminina, é fundamental considerar os custos emocionais envolvidos nisso. Hochschild (2012) aprofunda esta análise, pontuando que a ideologia da livre escolha, pregada pelos defensores do livre mercado, carrega “etiquetas de preço” emocionais diversas. Para ela, a migração feminina eleva a “desigualdade emocional global”, pois, de um lado, os filhos destas mulheres são privados do cuidado materno diário e passam a ser cuidados por pessoas da família, marido, babás e colégios internos e, de outro, uma camada de cuidado é acrescentada à criança de seu país de destino. Ou seja, essa criança tem um adulto a mais para cuidar dela, enquanto o filho da cuidadora possui um a menos.

A autora apresentou o resultado de algumas pesquisas realizadas com filhos de migrantes para demonstrar os efeitos da migração na vida destas crianças. Uma delas, realizada por Graziano Battistella e Cecília Conaco em 1998, com 709 crianças filipinas, filhas de pais migrantes e filhas de pais não migrantes, demonstrou que as crianças entendiam as motivações dos pais para migrar, mas vivenciavam um sentimento de tristeza e solidão, que era ainda mais profundo com crianças que possuíam os dois pais migrantes ou apenas a mãe. Contrariamente, as crianças filipinas com pais não migrantes, isto é, que viviam com os pais, apresentaram melhores resultados escolares que as demais (HOCHSCHILD, 2012).

Capítulo 2: O aparato jurídico internacional de proteção: conquistas e desafios

O trabalho doméstico é regulamentado por diversos aparatos jurídicos nacionais e internacionais, que visam à manutenção de direitos e condições dignas de trabalho.

No caso do aparato jurídico internacional, que abarca direitos de forma mais abrangente, inclusive os trabalhistas, pode-se citar a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (1966) e o Pacto Internacional de Direitos Econômicos, Culturais e Sociais (1966).

Voltado para a proteção do trabalho com um todo, diversas Convenções da OIT são destacadas. A Convenção n. 29, sobre o Trabalho Forçado (1930); a Convenção n. 87 sobre Liberdade Sindical e a Proteção ao Direito de Sindicalização (1948); Convenção n. 89 sobre Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva (1949); a Convenção n. 138, da Idade Mínima para Admissão no Emprego (1973) e a Convenção n. 182, sobre as Piores Formas de Trabalho Infantil (1999) (OIT, 2016).

No que tange à migração laboral, a Declaração da Organização Internacional do Trabalho sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho (1998) deve abranger todos os trabalhadores. As Convenções (n. 97 e n. 143) e as respectivas Recomendações (n. 86 e n. 151), também da OIT, apresentam normas básicas para a contratação de migrantes, como o direito de ser devidamente recrutado e contratado, de receber informações de forma transparente, e estabelecem que a contratação deve respeitar os direitos fundamentais, independente do trabalhador se encontrar em situação regular ou não (BIGNAMI, 2022). Ainda nessa direção, o Quadro Multilateral sobre Migração Laboral, de 2006, busca moldar ações voltadas para a garantia dos direitos humanos aos trabalhadores migrantes, que sofriam diversas violações em decorrência das políticas migratórias restritivas, aumento do volume de migrantes em situação irregular e do tráfico e contrabando de pessoas (OIT, 2010).

Na esfera da integração regional, a Declaração Sociolaboral do Mercosul, de 1998, representa uma iniciativa para promoção do trabalho decente entre os países-membros, dispõe sobre os direitos fundamentais do trabalho, estabelecendo que os países devem controlar o cumprimento da legislação trabalhista, e reconhece ainda que todos os direitos devem ser estendidos aos trabalhadores, independente da nacionalidade. Em 2002, foi adotado o Acordo de Residência para Nacionais dos Estados-Membros do Mercosul, Bolívia e Chile, facilitando a residência e trabalho de cidadãos desses Estados e favorecendo uma área de livre circulação de mão-de-obra. Nesse sentido, a Declaração de Assunção (2001), sobre tráfico de pessoas e contrabando de migrantes, a Declaração de Santiago (2004), sobre princípios da migração, e a

Declaração de Montevideu, de 2005, contra o tráfico de pessoas nos Estados-Membros, são iniciativas que demonstram a tentativa deste bloco de ter um processo migratório pautado no respeito aos direitos humanos (BIGNAMI, 2022).

De forma mais específica, a Convenção Nº 189 relativa ao trabalho digno para o trabalho doméstico, ds (2011), acompanhada da Recomendação nº. 201, de mesmo título, da Organização Internacional do Trabalho, tem como propósito garantir os princípios e direitos básicos relacionados ao trabalho (CDHIC, 2019). A Convenção foi ratificada por 30 países, 17 são da América Latina e Caribe, dentre estes, o Brasil, que ratificou em 2018. Vale destacar que os Estados Unidos, país que recebe um grande fluxo de trabalhadoras domésticas migrantes, não é signatário da Convenção, e na Europa, apenas 5 países a ratificaram (VALENZUELA; SCURO; TRIGO, 2020).

O estabelecimento da Convenção Nº 189 é resultado da luta organizada de grupos, associações e sindicatos, iniciada em 2006 a partir de uma Conferência Internacional, realizada em Amsterdã, com a participação de diversas organizações de trabalhadoras domésticas. Na Conferência as experiências foram compartilhadas e a frustração decorrente da desvalorização do seu trabalho era uma reclamação massiva, motivo pelo qual decidiram que lutariam por uma Convenção específica da Organização Internacional do Trabalho (OIT). As trabalhadoras desta categoria não estavam familiarizadas com procedimentos formais, principalmente de uma organização como a OIT. Para que fossem ouvidas foi necessário treinamento, apoio e preparação por parte de entidades que as representavam. Nesse contexto, a Convenção foi aprovada em 2011, demonstrando a importância de um acordo global para que os direitos trabalhistas fossem garantidos a essas trabalhadoras (MONTAGUE-NELSON; MATHER, 2021).

Vale destacar a participação brasileira neste processo. O escritório da OIT no Brasil, vinha, desde 2009, mobilizando e tomando iniciativas com o apoio da ONU-Mulheres e das Secretarias de Políticas para as Mulheres (SPM) e de Políticas de Promoção da Igualdade Racial (SEPPIR). Além de documentos de apoio, foram realizadas oficinas e reuniões técnicas, com composição tripartite, que contaram com a participação de lideranças de organizações das trabalhadoras domésticas, entre elas a presidente da Federação das Trabalhadoras Domésticas - Fenatrad - Creuza Oliveira, de membros do governo brasileiro e de representantes de empregadores/as.

O resultado deste processo de mobilização foi a presença de uma ampla e ativa delegação brasileira. Segundo depoimento de Creuza Oliveira (2011)

“durante os dois anos de discussão da 99ª e 100ª Conferência da OIT nós trabalhadoras domésticas dos sindicatos filiados à Fenatrad participamos ativamente com encontros nacionais, regionais e internacionais sobre a nossa participação na Conferência do Trabalho, inclusive no preenchimento dos questionários que foram enviados a Genebra. Buscamos junto com a Central Única dos Trabalhadores - CUT o apoio do governo brasileiro para garantir a participação de seis trabalhadoras domésticas na Conferência em Genebra.

A Convenção 189 e a Recomendação 201 significam o resultado de mais de setenta anos de luta das trabalhadoras domésticas no Brasil, luta que teve início na década de 1930 por Dona Laudelina de Campos Melo. Esta Convenção também representa a reparação e reconhecimento internacional para mais de 53 milhões de trabalhadoras domésticas no mundo”.

A referida Convenção detalha direitos das trabalhadoras domésticas, entre os quais regras protetivas aos migrantes. No artigo 8o. define-se que:

1. Na legislação nacional, se deverá dispor que trabalhadores domésticos migrantes, que são contratados em um país para prestar serviços domésticos em outro país, **recebam uma oferta de emprego por escrito ou contrato de trabalho**, que seja válido no país onde os trabalhadores prestarão serviços, que inclua as condições de emprego assinaladas no Artigo 7, antes de cruzar as fronteiras nacionais para assumir o emprego sobre o qual a oferta ou o contrato dizem respeito.
2. A disposição do parágrafo anterior não se aplica aos trabalhadores que possuem liberdade de movimento em virtude do emprego sob acordos regionais, bilaterais ou multilaterais ou no marco de organizações de integração econômica regional.
3. Os [países] membros deverão adotar medidas para cooperar entre si no sentido de assegurar a aplicação efetiva das disposições da presente Convenção para trabalhadores domésticos migrantes.
4. Todo Membro deverá especificar, por meio da legislação ou outras medidas, as condições segundo as quais os trabalhadores domésticos migrantes terão direito à repatriação por expiração ou término do contrato de trabalho em virtude do qual foram empregados.

Dois anos após o estabelecimento da Convenção, foi criada a Federação Internacional de Trabalhadoras Domésticas, a partir de uma reunião realizada em Montevidéu, com cerca de 180 representantes, 56 organizações e mais de 40 países. A Federação, que tem como organizações sindicais filiadas somente aquelas que são lideradas por trabalhadores domésticos, atualmente possui 81 filiados e representa cerca de 590.000 trabalhadoras domésticas nos países que abrange. A Federação tem como objetivo representar formalmente, em eventos, processos e negociações, as demandas dessas trabalhadoras e fazer suas vozes serem escutadas (MONTAGUE-NELSON; MATHER, 2021).

O quadro 1, elaborado pela Organização Internacional do Trabalho, resume os artigos da Convenção n. 189 e da Recomendação n. 201.

Quadro 1 - Resumo da Convenção (n. 189) e Recomendação (n. 201)

Assunto		Artigo da C.189	Parágrafo da R.201
Definições		1	
Âmbito		2	
Promoção e proteção dos direitos humanos		3	
Liberdade sindical, direito à negociação coletiva		3	2
Não discriminação		3, 11	3
Trabalho forçado		3	26(2)
Trabalho infantil		3, 4	5
Proteção contra abusos, assédio e violência		5	7
Condições de emprego justas e condições de trabalho e de vida dignas		6	17
Respeito pela privacidade		6, 17(3)	3(a), 17(a), 24
Informações sobre termos e condições de emprego, contratos escritos		7	6
Tempo de trabalho		10	8, 9, 10, 11, 12, 13
Remuneração		11, 12	14, 15, 16, 20(3)
Segurança e saúde no trabalho		13	4, 19
Segurança social		14	20, 26(2)
Proteção para grupos específicos	Crianças trabalhadoras domésticas	4	5
	Trabalhadores(as) internos(as)	6, 9	17, 18
	Trabalhadores(as) migrantes	8, 15	20(2), 21, 22, 23, 26(1)
Agências de emprego privadas		15	23, 26(2)
Cumprimento e controlo da aplicação		16, 17	7, 19(b) 21, 24
Cooperação internacional e colaboração		8(3), 15(c) e (d)	20(2), 26
Meios de aplicação		18	
Consultas a organizações de empregadores e de trabalhadores		2(2), 13(3), 14(2), 15(2), 18	6(3), 8(2), 19, 22, 25(1) e (2)
Dados estatísticos			25(2), 26(2)
Desenvolvimento profissional			25(1)
Equilíbrio entre vida profissional e vida pessoal, responsabilidades laborais e familiares			25(1)
Pessoal diplomático			26(4)

Fonte: Organização Internacional do Trabalho, 2012.

A Comissão Econômica para América Latina e o Caribe (CEPAL) realizou uma investigação sobre o cumprimento dos artigos nas legislações nacionais. No caso brasileiro verificou-se que é exigida a carteira de trabalho na contratação de mulheres migrantes, atendendo ao artigo 7 da Convenção 189², que visa à existência de um vínculo formal de trabalho, a jornada de trabalho é de 8 horas diárias, a mesma aplicada aos trabalhadores em geral. Ficou estabelecido um período de descanso remunerado diário, semanal, em feriados e férias, o direito ao pagamento por horas extras. Ademais, estabelecia-se a filiação obrigatória à seguridade social e o salário mínimo das trabalhadoras domésticas equiparado ao salário mínimo nacional (VALENZUELA; SCURO; TRIGO, 2020).

No âmbito interno, a legislação brasileira sobre assuntos migratórios foi modificada através da Lei de Migração, Lei n. 13.445/2017³, que passou a vigorar em 2017. Anteriormente a essa alteração, o Estatuto do Estrangeiro, adotado na década de 1980, período da ditadura militar no país, tratava a migração como problema de segurança nacional e os migrantes eram impedidos de participar de atividades políticas e sindicais, limitação que acabou sendo revogada com a nova lei de migração (VALENZUELA; SCURO; TRIGO, 2020). A rigor, o Estatuto do Estrangeiro representava um anacronismo desde 1988, pois contradizia a Constituição Federal e, conseqüentemente, mantinha em condições vulneráveis os migrantes no país. A nova Lei da Migração é orientada por uma perspectiva de defesa dos direitos humanos e de proteção dos direitos fundamentais do migrante, expandindo as oportunidades de acolhida, principalmente de migrantes em condições de vulnerabilidade social (SIMÕES, HALLAK, 2020). Os valores e princípios que estão em sua raiz fundamentam-se na “dignidade da pessoa humana, nos direitos fundamentais da Constituição de 1988 e no direito internacional dos direitos humanos” (FIGUEIRA, ORTIZ, 2020, p. 673).

Em seu Artigo 3o., a Lei da Migração estabelece seus princípios e diretrizes

I - universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos;

² O artigo 7 da Convenção 189 define que: Todo Membro deverá adotar medidas para assegurar que os trabalhadores domésticos sejam informados sobre suas condições de emprego de maneira apropriada, verificável e de fácil compreensão e, preferivelmente, quando possível, por meio de contratos escritos de acordo com a legislação nacional ou acordos coletivos que incluam em particular: (a) o nome e sobrenome do empregador e do trabalhador e os respectivos endereços; (b) o endereço do domicílio ou domicílios de trabalho habituais; (c) a data de início e, quando o contrato é válido por um período determinado de tempo, sua duração; (d) o tipo de trabalho a ser executado; (e) a remuneração, método de cálculo e periodicidade de pagamentos; (f) as horas regulares de trabalho; (g) as férias anuais remuneradas e os períodos de descanso diários e semanais; (h) a provisão de alimentação e acomodação, quando for o caso; (i) o período de experiência, quando for o caso; (j) as condições de repatriação, quando for o caso; e (k) as condições que regerão o término da relação de trabalho, incluindo todo o prazo de aviso prévio comunicado pelo trabalhador doméstico ou pelo empregador.

³ Ver: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm.

- II - repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação;
- III - não criminalização da migração;
- IV - não discriminação em razão dos critérios ou dos procedimentos pelos quais a pessoa foi admitida em território nacional;
- V - promoção de entrada regular e de regularização documental;
- VI - acolhida humanitária;
- VII - desenvolvimento econômico, turístico, social, cultural, esportivo, científico e tecnológico do Brasil;
- VIII - garantia do direito à reunião familiar;
- IX - igualdade de tratamento e de oportunidade ao migrante e a seus familiares;
- X - inclusão social, laboral e produtiva do migrante por meio de políticas públicas;
- XI - acesso igualitário e livre do migrante a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social;
- XII - promoção e difusão de direitos, liberdades, garantias e obrigações do migrante;
- XIII - diálogo social na formulação, na execução e na avaliação de políticas migratórias e promoção da participação cidadã do migrante;
- XIV - fortalecimento da integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, mediante constituição de espaços de cidadania e de livre circulação de pessoas;
- XV - cooperação internacional com Estados de origem, de trânsito e de destino de movimentos migratórios, a fim de garantir efetiva proteção aos direitos humanos do migrante;
- XVI - integração e desenvolvimento das regiões de fronteira e articulação de políticas públicas regionais capazes de garantir efetividade aos direitos do residente fronteiriço;
- XVII - proteção integral e atenção ao superior interesse da criança e do adolescente migrante;
- XVIII - observância ao disposto em tratado;
- XIX - proteção ao brasileiro no exterior;
- XX - migração e desenvolvimento humano no local de origem, como direitos inalienáveis de todas as pessoas;
- XXI - promoção do reconhecimento acadêmico e do exercício profissional no Brasil, nos termos da lei; e
- XXII - repúdio a práticas de expulsão ou de deportação coletivas.

Ao migrante é garantido o direito à vida, liberdade, igualdade, segurança e à propriedade. E no que diz respeito ao trabalho, segundo o inciso XI do artigo 4o, há garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória.

O contexto nacional do período em que a Lei de Migração foi aprovada e seus primeiros anos de vigência constituem, contudo, um desafio para o seu cumprimento. Sua aprovação se deu após o golpe contra a presidenta Dilma Rousseff, o cargo foi ocupado por Michel Temer, que, ao assumir, realizou diversos vetos antes da lei entrar em vigor. No governo de Jair Bolsonaro, discursos de cunho racista e xenofóbico demonstraram a posição do presidente quanto aos direitos garantidos pela Lei. Além disso, sua aproximação com o

presidente dos Estados Unidos, Donald Trump, reforça uma posição ultra nacionalista (VILLEN; QUINTANILHA, 2020).

Passados três anos de vigência da lei, o balanço realizado por alguns pesquisadores é negativo. Villen e Quintanilha (2020) apresentam três aspectos que se constituem como desafios e ameaças à execução da lei. O primeiro se trata de manobras jurídico-políticas, através de regulamentos, portarias e decretos que visam à restrição de direitos previstos na lei. Entre estes decretos destaca-se o Decreto no. 9.199 de 2017 que regulamenta a Lei da Migração mas que contém aspectos que fazem “parecer que ainda estamos sob a égide do Estatuto do Estrangeiro” (CAMARGO et al., 2020, p. 39).

O segundo aspecto mencionado por Villen e Quintanilha (2020) são os discursos, projetos de lei e políticas públicas anti-imigrantes, que associam os migrantes ao crime organizado e ao terrorismo e os culpabilizam pelo desemprego. Figueira e Ortiz (2020) notam que a Portaria 666 de 2019 posiciona o estrangeiro como perigoso, limitando-lhe o acesso a direitos básicos como os de presunção da inocência, ampla defesa e contraditório. Na concepção dos autores, tais limites se explicam pelo avanço da extrema direita, corrente cujos fundamentos podem ser resumidos nas seguintes ideias: rechaço à igualdade social e à igualdade entre indivíduos; rejeição à integração social de grupos sociais marginalizados; apelo à xenofobia, ao racismo e ao antisemitismo. Estas ideias que se expressam, segundo os autores, nos discursos de Jair Bolsonaro quando se refere aos estrangeiros. Nestes discursos, Bolsonaro apela a um nacionalismo associado ao militarismo e em particular ao legado da ditadura militar. Em 2018, em pronunciamento bastante divulgado pela imprensa, o então presidente afirmou, referindo-se à Lei de Migração:

“Como essa última lei de imigração... Vê, a França aceitou algo parecido com isso, ó a desgraça que está lá. Nós somos humanos, queremos respeitar direitos humanos, mas ninguém quer botar certo tipo de gente para dentro de casa. E o Brasil é a nossa casa. Passou batido numa questão como essa”, afirmou o presidente eleito.”⁴

“Certo tipo de gente” seriam senegaleses, iranianos, bolivianos, sírios e haitianos, classificados como “escória do mundo” (FIGUEIRA, ORTIZ, 2020, p. 687), enquanto europeus e estadunidenses seriam migrantes bem vindos.

O último aspecto destacado por Villen e Quintanilha (2020) refere-se à “crimigração”, representada pelo crescimento exacerbado das deportações pela Polícia Federal, que cresceu 9.200% durante a pandemia.

⁴ Ver:

<https://noticias.uol.com.br/politica/ultimas-noticias/2018/12/12/bolsonaro-critica-lei-migracao-certo-tipo-de-gente-dentro-de-casa.htm?cmpid=copiaecola>.

Passemos agora à análise do trabalho doméstico no Brasil e ao trabalho doméstico de migrantes filipinas em São Paulo.

Capítulo 3: O cenário do trabalho doméstico no Brasil

O trabalho doméstico constitui uma das ocupações mais vulneráveis, composta majoritariamente por mulheres negras (65% dentre as trabalhadoras domésticas), com baixo nível de escolaridade e oriundas dos setores populares de baixa renda. Segundo Doellinger e Hahn (2021), o trabalho doméstico é uma ocupação marcada por três indicadores de desigualdade: “o **racismo** – dadas suas origens escravocratas; o **patriarcado** – que assume que o trabalho doméstico é naturalmente uma habilidade feminina; e a distribuição de **renda**, que, no caso brasileiro, é tão desigual que possibilita que um trabalhador assalariado utilize seu próprio salário para pagar outro trabalhador assalariado” (2021, p.8).

Dados da Pnad-Contínua, do IBGE, mostram que, no período 2019-2020, o número de trabalhadores domésticos variou de 6,4 milhões para 4,9 milhões, queda ocasionada pela combinação de crises econômica, social e sanitária. Central na geração de empregos, sobretudo para as mulheres, o trabalho doméstico constitui uma das principais ocupações da denominada *economia de cuidado* (POSTHUMA, 2021).

Em 2020, as mulheres correspondiam a 92% das pessoas ocupadas no trabalho doméstico (DIEESE, 2021), mas apenas 25% tinham carteira de trabalho, o que significa que a maioria trabalhava - e ainda trabalha - em condições de informalidade, sem proteção social, sem respeito aos seus direitos trabalhistas e expostas a condições de vulnerabilidade. Segundo Pinheiro et al (2019), a informalidade é a marca do trabalho doméstico, mas ainda mais grave é a persistência da informalidade a despeito dos avanços legislativos e protetivos. Segundo as autoras, o nível ascendente de formalização, ocasionado com a regulamentação após a EC n. 72 de 2013, sofreu novo revés, na medida em que “após anos de aumentos consecutivos nesta taxa, entre 2016 e 2019, é possível verificar uma redução na proporção de trabalhadoras que contavam com carteira assinada. Em 2018, voltamos novamente a patamares inferiores aos 30% e, em 2019, apenas 27,3% das trabalhadoras domésticas estavam protegidas socialmente desta forma” (PINHEIRO et al, p. 23).

Os empregadores são obrigados a registrar as mensalistas e diaristas contratadas por no mínimo 3 dias semanais, mas a falta de fiscalização, a inviolabilidade do lar e a vulnerabilidade da relação entre domésticas e empregadores são alguns dos elementos explicativos da tardia e recalcitrante regulamentação do trabalho doméstico.

Um dos caminhos trilhados pelas organizações, associações e sindicatos de empregadas domésticas para a conquista do reconhecimento e regulamentação da categoria tem sido a busca pela profissionalização. A falta de reconhecimento e regulamentação da

categoria foi por décadas fundamentada no princípio da não lucratividade do trabalho das domésticas. A profissionalização, entretanto, se torna uma peça fundamental nos processos de lutas políticas institucionais em defesa da regulamentação, criando um distanciamento nas relações afetivas e colocando enfoque nas reivindicações trabalhistas. O estabelecimento de uma relação contratual e distanciada, pautada em vínculos empregatícios, permite um maior reconhecimento de direitos e consciência de classe. O profissionalismo é visto como um dos caminhos para a saída da situação marginalizada em que se encontram e para conquistar reconhecimento estatal. As lutas travadas até então, por parte de movimentos sociais e sindicais, buscavam o reconhecimento desta como uma profissão regulamentada, o que foi possível de forma plena apenas em 2013 (MONTICELLI, 2017).

Os avanços na legislação foram vagarosos no que diz respeito à extensão equitativa dos direitos trabalhistas garantidos pela Consolidação das Leis do Trabalho de 1943. A CLT, primeiro conjunto normativo do trabalho no país, garantia uma série de direitos aos trabalhadores formalizados e reconhecidos profissionalmente. Mas excluía as empregadas domésticas. Afirmava o Art. 7º. do Decreto-Lei 5.452 de 1943 que institui a Consolidação das Leis do Trabalho:

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

- a) aos empregados domésticos, assim considerados, de um modo geral, os que prestam serviços de natureza não econômica à pessoa ou à família no âmbito residencial destas”.

Em dezembro de 1972, por meio da lei 5.859, as empregadas domésticas conquistaram o reconhecimento da categoria - o que lhes permitiu terem acesso ao registro em carteira de trabalho, acesso aos benefícios da Previdência Social e férias anuais remuneradas de vinte dias (BENEVIDES et al., 2021, p. 163). A equiparação com os demais trabalhadores e o direito à organização sindical só foi conquistada, todavia, com a Constituição de 1988.

Após 55 anos, a Constituição Federal de 1988 incorporou as trabalhadoras domésticas a 9 dos 34 direitos garantidos aos demais trabalhadores. A Constituição assegurou aos trabalhadores domésticos direito a salário mínimo, 13º salário, irredutibilidade salarial, repouso semanal remunerado, licença maternidade de 120 dias, férias e direito a um terço das férias, licença paternidade, aposentadoria, aviso prévio e previdência social (BRASIL, 1988). A informalidade legalizada do trabalho doméstico (posto que o trabalho doméstico era

excluído da CLT) foi então substituída pela ilegalidade, dado que na prática o impacto da constitucionalização dos direitos das domésticas foi praticamente nulo.

Os primeiros passos em direção à superação desta situação prática marcada pela ilegalidade, bem como a conquista de novos direitos só foi possível a partir dos anos 2010. Em 2012, iniciou-se a tramitação no Congresso Nacional da Proposta de Emenda Constitucional n. 66 de 2012. A chamada “PEC das domésticas”, PEC n. 66 de 2012, foi votada e aprovada como Emenda Constitucional no. 72, em 2013, que em seu parágrafo único garantiu:

“São assegurados à categoria dos trabalhadores domésticos os direitos previstos nos incisos IV, VI, VII, VIII, X, XIII, XV, XVI, XVII, XVIII, XIX, XXI, XXII, XXIV, XXVI, XXX, XXXI e XXXIII e, atendidas as condições estabelecidas em lei e observada a simplificação do cumprimento das obrigações tributárias, principais e acessórias, decorrentes da relação de trabalho e suas peculiaridades, os previstos nos incisos I, II, III, IX, XII, XXV e XXVIII, bem como a sua integração à previdência social.”

A rigor, foram assegurados direitos, a saber, à jornada de trabalho de 8 horas diárias e 44 horas semanais, ao FGTS e ao seguro-desemprego. A EC n. 72 garantia também que o salário pago nunca poderia ser inferior ao salário mínimo; protegia o salário na forma da lei, constituindo crime sua retenção; previa normas de saúde, higiene e segurança - visando à redução dos riscos inerentes ao trabalho -; reconhecia dos acordos coletivos de trabalho; proibia diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; proibia discriminação do trabalhador deficiente; proibia trabalho noturno, perigoso ou insalubre para menores de 18 anos.

Finalmente, a Lei Complementar (LC) 150 em 2015 dispunha sobre o contrato de trabalho doméstico, consolidando o conjunto de direitos das trabalhadoras domésticas. Conforme consta no Capítulo 1 da referida Lei Complementar, são direitos das trabalhadoras domésticas e deveres do seu empregador, no que cerne ao contrato de trabalho (BRASIL, 2015):

Art. 2º A duração normal do trabalho doméstico não excederá 8 (oito) horas diárias e 44 (quarenta e quatro) semanais, observado o disposto nesta Lei.

Art. 9º A Carteira de Trabalho e Previdência Social será obrigatoriamente apresentada, contra recibo, pelo empregado ao empregador que o admitir, o qual terá o prazo de 48 (quarenta e oito) horas para nela anotar, especificamente, a data de admissão e a remuneração

Art. 10. É facultado às partes, mediante acordo escrito entre essas, estabelecer horário de trabalho de 12 (doze) horas seguidas por 36 (trinta e seis) horas ininterruptas de descanso, observados ou indenizados os intervalos para repouso e alimentação.

Art. 12. É obrigatório o registro do horário de trabalho do empregado doméstico por qualquer meio manual, mecânico ou eletrônico, desde que idôneo.

Art. 13. É obrigatória a concessão de intervalo para repouso ou alimentação pelo período de, no mínimo, 1 (uma) hora e, no máximo, 2 (duas) horas, admitindo-se, mediante prévio acordo escrito entre empregador e empregado, sua redução a 30 (trinta) minutos.

Art. 15. Entre 2 (duas) jornadas de trabalho deve haver período mínimo de 11 (onze) horas consecutivas para descanso.

Art. 16. É devido ao empregado doméstico descanso semanal remunerado de, no mínimo, 24 (vinte e quatro) horas consecutivas, preferencialmente aos domingos, além de descanso remunerado em feriados.

Art. 17. O empregado doméstico terá direito a férias anuais remuneradas de 30 (trinta) dias, com acréscimo de, pelo menos, um terço do salário normal, após cada período de 12 (doze) meses de trabalho prestado à mesma pessoa ou família.

Art. 18. É vedado ao empregador doméstico efetuar descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia, bem como por despesas com transporte, hospedagem e alimentação em caso de acompanhamento em viagem.

Art. 20. O empregado doméstico é segurado obrigatório da Previdência Social, sendo-lhe devidas, na forma da Lei no 8.213, de 24 de julho de 1991, as prestações nela arroladas, atendido o disposto nesta Lei e observadas as características especiais do trabalho doméstico.

Art. 21. É devida a inclusão do empregado doméstico no Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS)

Art. 25. A empregada doméstica gestante tem direito a licença-maternidade de 120 (cento e vinte) dias, sem prejuízo do emprego e do salário, nos termos da Seção V do Capítulo III do Título III da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943.

Art. 26. O empregado doméstico que for dispensado sem justa causa fará jus ao benefício do seguro-desemprego, na forma da Lei no 7.998, de 11 de janeiro de 1990, no valor de 1 (um) salário-mínimo, por período máximo de 3 (três) meses, de forma contínua ou alternada.

Cabe ressaltar que a Emenda Constitucional e a Lei Complementar possuem uma lacuna na cobertura de direitos, ao definir que o vínculo empregatício só é configurado para trabalhadores que prestam serviço três ou mais dias para o mesmo empregador, deixando as diaristas que trabalham uma ou duas vezes por semana para o mesmo empregador - o que representa 43% do total de trabalhadoras domésticas no país - fora da proteção das leis trabalhistas. Na ausência desses direitos, elas devem garantir de forma autônoma sua proteção social, com uma contribuição de 11% sobre o salário mínimo, ou como Microempreendedora Individual (SALMUNI, 2021).

Apesar dos direitos conquistados, o perfil das trabalhadoras domésticas no Brasil demonstra que é uma categoria marcada pela intersecção de vulnerabilidades e evidencia a dificuldade de aplicação prática dos direitos garantidos. Esse cenário pode ser percebido em um conjunto de características da nossa sociedade. O trabalho doméstico é majoritariamente feminino, demonstrando que a sociedade é patriarcal, sendo o trabalho reprodutivo direcionado às mulheres; abrange em sua maioria mulheres negras, escancarando que a exploração e marginalização dessa mulher, herança do período escravocrata, permanência da

desigualdade de renda, percebida no fato de que trabalhadores assalariados remuneram outros a partir do salário que recebem (PINHEIRO et al, 2019).

O depoimento de Creuza Maria de Oliveira, presidente da Federação Nacional das Trabalhadoras Domésticas (FENATRAD), apresentado na Cartilha sobre Trabalho Doméstico Decente, elaborada pelo Centro de Ação Cultural (CENTRAC), exemplifica a vivência das trabalhadoras domésticas no Brasil

Ser trabalhadora doméstica, com certeza, é um desafio muito grande. É ter que enfrentar a sociedade, o mercado de trabalho sem ter direitos como os outros trabalhadores, sem ter o respeito no local de trabalho, onde acontecem assédios moral e sexual, carga horária excessiva. Muitas trabalhadoras domésticas têm mais de 14 horas por dia. Isso é uma violência aos direitos humanos. Mas, através da nossa luta conquistamos passos importantes e buscamos o empoderamento de mulheres que saem todos os dias para garantir o seu sustento e de sua família (CENTRAC, 2013, p. 5).

A seguir, será apresentado o cenário do trabalho doméstico no Brasil a partir de uma pesquisa realizada pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA) tendo como base as informações da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD) de 2018. Para a construção deste cenário serão demonstrados dados como: perfil do trabalho doméstico, o grau de formalização, jornada de trabalho e remuneração.

De acordo com o Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), em 2018, quase 15% das mulheres ocupadas no Brasil estavam vinculadas a alguma área do trabalho doméstico, totalizando um contingente de mais de 5,7 milhões de mulheres em um cenário de 6,2 milhões de pessoas. Deste total, mais de 3,9 milhões eram mulheres negras, o trabalho doméstico representa 18.6% da ocupação do total de mulheres negras empregadas no país, o que significa que 1 em cada 5 mulheres negras são empregadas domésticas ((PINHEIRO et al, 2019).

Outra tendência apresentada na pesquisa é o envelhecimento da categoria de trabalhadoras domésticas. Tendo em vista que se trata de uma ocupação pouco valorizada, as mulheres mais jovens buscam outras oportunidades no mercado de trabalho, o que pode ser explicado pela ampliação do acesso à escolaridade e a busca por empregos menos estigmatizados e formalizados. As trabalhadoras jovens, de até 29 anos, representam 13% das ocupadas nessa categoria, e as trabalhadoras entre 30 e 59 somam mais de 80% do total (PINHEIRO et al, 2019)

Quanto ao grau de formalização, avanços importantes foram realizados. Em 1995, o percentual de domésticas com carteira assinada era inferior a 20%. Em 2013 esse patamar ultrapassou os 30%. Pinheiro et al. (2019) desenvolvem uma análise a partir da metáfora do

copo cheio. Segundo as autoras, o copo meio cheio da análise representa o aumento ininterrupto da formalização e o copo meio vazio expressa a perspectiva de que menos da metade das trabalhadoras domésticas possuem as garantias da formalização de vínculo empregatício. Essa segunda perspectiva se aproxima mais da realidade na medida em que, nos últimos anos, mais precisamente entre 2016 e 2018, a tendência de alta foi revertida e foi registrada queda de 28,6% neste indicador. No contraste entre diaristas e mensalistas percebe-se que a informalidade é ainda mais escancarada para o primeiro grupo, tendo em vista que apenas 9% das diaristas possuem carteira assinada, enquanto dentre as mensalistas, 43% possuem vínculo.

No que tange à jornada de trabalho, o estudo aponta que a média é de 32h semanais, tendo as diaristas jornadas consideravelmente inferiores às mensalistas, 24h e 38h, respectivamente. Existem ainda domésticas que trabalham com jornadas superiores a 44h semanais, prevista por lei. Aproximadamente 16% das trabalhadoras mensalistas ultrapassam esse limite, horas adicionais que devem, conforme vimos acima, ser remuneradas na forma de horas extras (PINHEIRO et al, 2019)

Ao analisar a remuneração, verificou-se que em 2018 a remuneração média das trabalhadoras domésticas era de R\$877, valor correspondente a 92% do salário mínimo vigente, que era R\$954,00. As diferenças de remunerações entre trabalhadoras com vínculos formais e informais é expressiva. Em 2017, o primeiro grupo tinha um rendimento médio de R\$1.200,00 enquanto o do segundo grupo era R\$684,00. Considerando as diferenças entre mensalistas e diaristas constatou-se que o primeiro grupo possuía rendimentos mensais cerca de 25% superiores ao segundo grupo, sendo os salários R\$956,00 e R\$773,00, respectivamente. Contudo, conforme foi mencionado anteriormente, a jornada de trabalho das diaristas é inferior à das mensalistas e, por isso, ao considerar a remuneração por horas trabalhadas, a remuneração das diaristas é superior às mensalistas (PINHEIRO et al, 2019)

No cruzamento dos dados, percebe-se que as diaristas com carteira assinada recebem a melhor remuneração, mas são o menor grupo, representando 4,2% do total. Em seguida, estão as mensalistas com carteira assinada, que respondem a 24%. Com maior peso populacional e rendimentos inferiores ao salário mínimo, estão as diaristas sem carteira assinada (40%) e mensalistas sem carteira assinada (32%). Dessa forma, verifica-se que apesar dos avanços na legislação, na prática, mais de 70% das trabalhadoras domésticas são informais (PINHEIRO et al, 2019).

As desigualdades se tornam ainda mais evidentes na comparação entre a remuneração das domésticas e de mulheres ocupadas em outras ocupações. De acordo com a pesquisa, em 2018, o rendimento de uma trabalhadora doméstica correspondia a 45% do rendimento de outras trabalhadoras ((PINHEIRO et al, 2019)

Conforme exposto, o trabalho doméstico no Brasil possui como perfil majoritário, mulheres negras, predominância que está fortemente associada ao vínculo entre à esta atividade laboral e escravidão, interligando o trabalho doméstico à população negra. Essa associação com a escravidão sustenta o não reconhecimento da profissão como uma atividade relevante para o desenvolvimento socioeconômico. O acesso ao mercado de trabalho de baixa valorização, que se mostra como possibilidade de geração de renda para uma parcela significativa das mulheres negras, impacta em seus indicadores de qualidade de vida, dificultando sua ascensão social. A população negra representa a parcela menos escolarizada da população, é ocupada nos empregos menos qualificados e de menor rendimento (ABREU, 2021)

Como ideologia, o racismo busca, pelo não reconhecimento do outro, a exclusão de determinado grupo para manter uma estrutura hierarquizada de dominação. Além disso, o racismo é encontrado nas mais distintas esferas sociais e instrumentalizado pela negação do acesso a determinados espaços e ocupações de trabalho racialmente demarcados (ABREU, 2021, p. 49).

As mulheres negras são, em muitos casos, as únicas responsáveis pelo sustento de uma família. Neste sentido, são mais vulneráveis a empregos em condições precárias e sem direitos trabalhistas, para garantir a sobrevivência. Em razão do espaço social que ocupam, essas mulheres são invisibilizadas de forma social e jurídica, são muitas vezes vítimas de humilhação por parte de seus empregadores, constituem uma categoria marcada pelo preconceito, desprezo e falta de reconhecimento e esses sentimentos de desvalorização e desamparo marcam também a vida de seus filhos (ABREU, 2021).

Apresentado o perfil do trabalho doméstico após as conquistas trabalhistas da categoria até 2015, percebe-se uma dificuldade em sua implementação e na melhoria das condições de trabalho vivenciadas. Nesse sentido, destaca-se que os empregadores apresentam resistência quanto à regulamentação do trabalho doméstico. Os avanços são vistos como um empecilho para a contratação, demonstrando a manutenção de uma visão conservadora, seu descontentamento com os direitos adquiridos e com a mudança no perfil, da trabalhadora que possui uma jornada de trabalho a ser cumprida, e não mais aquela que está a disposição o tempo todo.

O tão almejado e desejado “profissionalismo” exigido das trabalhadoras é a tradução de um caráter conservador, que molda e exige comportamentos trabalhistas e morais, uma boa profissional é aquela que sabe servir bem, que obedece as regras da casa, que conhece muito bem os gostos de seus empregadores, que sabe os horários e as dinâmicas dos integrantes da família e sabe se adequar a eles, que deixa a casa impecavelmente limpa e organizada, além de apresentar um amplo cardápio culinário, sendo fiel e “sabendo o seu devido lugar”, sendo discreta, silenciosa, autônoma, polivalente (MONTICELLI, 2017, p. 25).

Nesse contexto, Monticelli (2017) busca responder ao questionamento “quais os desafios que as patroas enumeram para a contratação legal?” (2017, p. 33). De acordo com a autora, existe uma “cultura doméstica” que molda o comportamento das patroas e as exigências para com as trabalhadoras domésticas. Essas exigências são a forma das patroas exercerem poder em uma área sobre seu domínio, o gerenciamento do lar. Na opinião das patroas, existiria uma desproporcionalidade entre o que pagam enquanto empregadoras e o que esperam do serviço ofertado, o que ficou explícito nas entrevistas realizadas pela autora com empregadoras de Curitiba (PR), cujas principais queixas se referiam às novas taxas que deveriam pagar, as quais não estariam relacionadas aos gastos que teriam. As empregadoras até reconheciam os direitos das trabalhadoras, mas se queixavam de pagarem “caro” por um serviço de baixa qualidade.

Outra queixa apontada é a contabilização de horas trabalhadas, direito ao horário de almoço e pagamento de horas extras, pois as empregadoras consideram que o horário de almoço é o que mais demanda a presença da funcionária. Elas alegam que as demandas de uma casa não tem hora para começar e terminar e se sentem prejudicadas pela necessidade de cumprimento de jornada por parte das trabalhadoras. Além disso, consideram difícil o controle dessa jornada, tendo em vista que não há controle de ponto no âmbito doméstico, e acreditam que as funcionárias fariam seu trabalho de forma mais vagarosa para acarretar no pagamento de horas extras.

A pesquisa realizada por Monticelli (2017), evidencia, portanto, a manutenção de uma expectativa servil associada ao trabalho doméstico e o não cumprimento dessa expectativa faz com que as empregadoras considerem um custo alto pelo trabalho realizado, preferindo realizar negociações individuais com as trabalhadoras, impondo as condições de trabalho que muitas vezes infringem os direitos adquiridos, em uma relação de poder desigual, tendo em vista a posição de vulnerabilidade da funcionária que precisa escolher entre o que lhe é imposto ou o desemprego.

Esse não cumprimento de expectativas e as reclamações sobre a qualidade do serviço podem ser associados ao acúmulo de funções das trabalhadoras domésticas. De acordo com o

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2019, 76,3% das empregadas domésticas estavam vinculadas aos “serviços domésticos em geral”. Essa categoria representa as trabalhadoras que são encarregadas do cuidado com a casa e com as pessoas (FONTOURA; MARCOLINO, 2021). A restrição do horário de trabalho e a indisponibilidade das trabalhadoras estarem presentes o tempo todo à disposição do seu empregador, pode resultar na não realização de todas as tarefas atribuídas a elas. A recalcitrância em assumir o trabalho doméstico como um direito mantém a regra da informalidade, mas também converge com o fenômeno da migração internacional, entre eles da migração de trabalhadoras domésticas para o Brasil, tema do capítulo a seguir.

Capítulo 4: Domésticas migrantes no Brasil

O Brasil, por ser o maior país da região latino-americana, se destaca como destino de migrantes que buscam melhores condições socioeconômicas. As condições que promovem o Brasil como país de acolhida envolvem o surgimento de oportunidades, pelo dinamismo da economia e mercado de trabalho no início da década de 2010, enquanto os países desenvolvidos sofriam as consequências da crise econômico financeira de 2008, das crises ambientais, dos conflitos armados na Síria, das relações mantidas com países africanos e as crises sociais que afetaram o Haiti e a Venezuela. As maiores comunidades de migrantes que vivem no Brasil atualmente são de venezuelanos e haitianos e essas nacionalidades também correspondem à maioria dos trabalhadores migrantes no país, 18,3% e 38,9%, respectivamente (SALMUNI, 2021; SIMÕES, HALLAK, 2021).

Na última década, o Brasil vivenciou duas trajetórias migratórias diversas no que tange à imigração de trabalhadores. Entre 2010-2014, houve um crescimento da imigração de trabalhadores do Norte Global, como América do Norte e Europa, e nos anos seguintes, em decorrência da crise econômica, da conjuntura social e política e de recuperação dos países desenvolvidos, essa imigração, caracterizada por uma mão-de-obra qualificada, registrou queda. Os países do Sul Global, por sua vez, fecharam a década com um crescimento anual elevado no montante de trabalhadores (SIMÕES, HALLAK, 2021).

Uma consequência dessa mudança na trajetória foi a redução da participação de trabalhadores imigrantes com ensino superior, que em 2011 era 51,9% do total e 21,2% em 2020. Percebe-se ainda uma maior participação do trabalho com baixo rendimento, uma vez que, em 2020, cerca de 60% dos migrantes recebiam até 1,5 salários mínimos e 20% estavam na faixa “acima de 3 salários mínimos”, enquanto, em 2011, essa faixa salarial correspondia a 60% (SIMÕES, HALLAK, 2021).

Entre 2000 e 2020, foram registradas 562.019 mulheres migrantes no Brasil, majoritariamente originárias dos países da América Latina e Caribe, fluxo que cresceu nos últimos anos. Deste contingente, 147.688 vivem no Estado de São Paulo (aproximadamente 27%). O estudo não apresenta a categoria “trabalho doméstico” de forma específica, mas demonstra que 6.485 destas mulheres estão ocupadas como “porteiro, zelador, ascensorista, faxineiro, empregado de limpeza, empregado doméstico ou assemelhado” e 9.158 na categoria “cozinheiro, mordomo, governanta, camareiro, garçom ou assemelhado”, a falta de especificidade para o trabalho doméstico neste estudo dificulta uma mensuração certa sobre essa categoria. Outra informação relevante é que 61.433 são “prendas domésticas”. ou seja,

donas de casa, que realizam o trabalho doméstico não remunerado. (BAENINGER; DEMÉTRIO; DOMENICONI, 2021).

Contudo, os migrantes que escolhem o Brasil como destino possuem dificuldades relacionadas à regularização de documentos; acesso à serviços básicos; ausência de assistência jurídica especializada e a falta de políticas públicas voltadas para a inserção na sociedade e no mercado de trabalho. Além disso, a falta de familiaridade com a língua portuguesa dificulta ainda mais esse processo (CDHIC, 2019)

Na análise dos processos migratórios se faz essencial a análise da emergência das cidades globais e a expansão dos espaços transnacionais. O Estado de São Paulo, com suas metrópoles, é responsável por acolher mais de 40% dos migrantes que foram registrados no Brasil entre 2000 e 2015 (367.436 de um total de 879.505). O município de São Paulo concentra 3,4% da população de migrantes que vivem no país. (SALMUNI, 2021).

Ferreira (2022) aponta três problemas enfrentados pelas domésticas imigrantes no Brasil, sendo eles: “a) problemas estruturais na atividade de intermediação de mão de obra; b) inadequação da legislação que trata da concessão do visto de trabalho a imigrantes; e c) ausência de política públicas voltadas para a proteção dos trabalhadores domésticos” (FERREIRA, 2022, p. 63).

O primeiro diz respeito à atuação do Sistema Nacional de Emprego (SINE), tendo em vista que, de acordo com uma análise realizada pelo Tribunal de Contas da União (TCU), o SINE não tem cumprido com seu papel de intermediar contratações de forma eficaz. Existe um vácuo de atuação do Estado e as contratações são realizadas majoritariamente por entes privados, acarretando riscos para todos os trabalhadores, principalmente migrantes que desconhecem a legislação. O segundo, mais direcionado ao trabalho doméstico, diz respeito à ausência de regulamentação da atividade realizada por agências privadas de contratação, pois o Brasil não ratificou a Convenção n. 181 da Organização Internacional de trabalho que delibera sobre a atuação das agências. A falta de regulamentação possibilita a exploração das migrantes, através de cobrança de taxas abusivas. Por fim, o último problema aborda a falta de atuação e elaboração de políticas públicas para garantia efetiva dos direitos conquistados (FERREIRA, 2022).

4.1. A dinâmica migratória nas Filipinas e a migração para o Brasil

As Filipinas são um país que, em 2020, contava com uma população de 109 milhões de habitantes, a 13º maior população do mundo. De acordo com a Organização Internacional

para Migrações. Ocupa a 8º posição no ranking em relação a quantidade de imigrantes e o principal destino de sua população são os Estados Unidos da América. A quantidade expressiva de filipinos vivendo em outro país é explicada por políticas adotadas pelo país para o recebimento de remessas, que serão explicadas em breve. As remessas enviadas por trabalhadores que vivem no exterior representam parte considerável do Produto Interno Bruto, cerca de 10%. Em 2020, foram o quarto maior receptor de remessas, depois de Índia, China e México, e cerca de 34 a 54% dos filipinos são sustentados com as remessas enviadas (OIM, 2022).

De acordo com a *Phillippine Statistics Authority* (Autoridade de Estatística das Filipinas), em 2019, existiam 2,2 milhões de filipinos trabalhando como *Overseas Contract Workers* (termo utilizado para se referir aos filipinos que trabalham no exterior). As mulheres representam 56% deste montante. O principal destino das filipinas foi a Árabia Saudita, seguida dos Emirados Árabes Unidos, Hong Kong e Taiwan. O valor enviado em remessas ao país em 2017 pelas mulheres foi de 10,27 bilhões de dólares estadunidenses, aproximadamente 38% do total de remessas recebidas (PSA, 2020; RIBEIRO, 2019).

O contexto de pobreza e acúmulo de dívida externa vivido pela República das Filipinas está relacionado a sua relação colonial com a Espanha (1565-1898) e Estados Unidos (1898-1945), mas visando uma breve contextualização este estudo tratará apenas do último período mencionado. As políticas econômicas e comerciais estabelecidas com os Estados Unidos foram prejudiciais para o seu desenvolvimento. Em decorrência das políticas adotadas, a moeda local foi desvalorizada, contribuindo para a geração de déficits comerciais. As empresas americanas exploravam seus recursos naturais, dificultando a capacidade das empresas locais de competir (GUEVARRA, 2007).

A independência das Filipinas dos Estados Unidos foi conquistada em 1946, contudo, a economia do país era dependente da exportação de produtos agrícolas e da importação sem taxas ou tributos. Os Estados Unidos da América era seu principal parceiro comercial. Após a independência as empresas estadunidenses adquiriram “direito de paridade” para explorar recursos públicos e naturais do país, estabeleceram acordo para continuar com o “livre comércio”, desautorizando restrições de impostos e taxas de produtos provenientes do país norte-americano, visando garantir que a moeda local estivesse vinculada ao dólar em uma taxa de dois para um (GUEVARRA, 2009).

Em 1954, para incentivar a indústria nacional, foram estabelecidos impostos sobre a entrada de produtos oriundos dos Estados Unidos. Desta forma o governo buscava incentivar

a substituição de importações e a indústria nacional através de isenções fiscais e crédito facilitado. Contudo, ao final dos anos 1950, essa política não se mostrava eficaz: a expansão das indústrias ficou limitada ao mercado interno, os produtos que exportavam eram desvalorizados, não era possível competir com os produtos importados estadunidenses e havia uma mão-de-obra disponível e em expansão que não era absorvida pelo mercado. O país estava diante de uma recessão econômica e recorreu a credores internacionais para aliviar o acúmulo de déficits (MARTINS, 2019).

O primeiro empréstimo foi realizado em 1961, no valor de 8,5 bilhões de dólares estadunidenses. Essa prática se tornou cada vez mais recorrente, resultando em uma expansão da dívida externa (MARTINS, 2019). Em 1965, durante o governo ditatorial de Ferdinando Marcos, o Fundo Monetário Internacional (FMI) e ao Banco Mundial impuseram políticas de ajuste estrutural, favorecendo um programa de liberalização econômica de desenvolvimento industrial voltado para exportações, que foi prejudicial para as empresas locais, apoiando os interesses dos investidores estrangeiros a empresários da elite filipina. Nesse cenário, entre 1970 e 1983 a dívida externa passou de US\$2 bilhões para US\$24 bilhões (GUEVARRA, 2007) e, em 2021, esse montante era de cerca de US\$105 bilhões (BSP, 2021).

Nesse contexto socioeconômico, o governo viu como alternativa o incentivo à migração de trabalhadores para solucionar problemas como: a balança de pagamentos, estipulando envios obrigatórios de remessas e redução do desemprego de profissionais. Em 1974 foi adotado um novo Código de Trabalho, que visava regular as relações trabalhistas. Entre seus propósitos, buscava institucionalizar a exportação de mão-de-obra, promovendo, através de acordos entre governos, o emprego de filipinos no exterior. O boom do petróleo no Oriente Médio atraiu mão-de-obra masculina, como trabalhadores da construção, engenheiros e mecânicos, enquanto para as mulheres a demanda era por enfermeiras e trabalhadoras domésticas (MARTINS, 2019; GUEVARRA, 2007).

Em 1982, o governo filipino criou o “Philippine Overseas Employment Administration” (POEA), que pelo sucesso no seu propósito de exportação de mão-de-obra, foi considerado pela OIT como modelo de órgão regulador (GUEVARRA, 2009). As funções deste órgão são:

promover, regular e monitorar o emprego de filipinos no estrangeiro, o órgão passou a ser responsável também por licenciar e monitorar agências privadas de recrutamento, desenvolver novos mercados de trabalho, aprimorar e testar as habilidades dos trabalhadores, e credenciar empregadores estrangeiros (já que era proibida a contratação direta de trabalhadores) (MARTINS, 2019, p. 27)

Nas Filipinas, a atuação das agências de recrutamento e do Estado, através da mídia e de determinadas políticas, procuram difundir à população a possibilidade de uma vida melhor no exterior. As agências de recrutamento são “onipresentes” com promessas sedutoras, oferecendo os “empregos dos sonhos” e a “oportunidade de se tornar um milionário” de forma rápida. Em segundo lugar, o Estado filipino utiliza características atribuídas aos filipinos como promoção do emprego no exterior, colocando a educação e fluência na língua inglesa como vantagens mediante trabalhadores de outras nacionalidades (GUEVARRA, 2009).

Guevarra (2009) argumenta que o Estado e as agências de emprego têm um poder disciplinar sobre os trabalhadores migrantes, que visa criar um trabalhador dócil, que se responsabilize com a sua nação, família e a imagem de seu povo. O termo “empoderamento” é utilizado pelo Estado filipino como estratégia para gerenciar a migração laboral e para que os migrantes, atendendo a uma performance esperada, criem uma imagem respeitável do país no exterior. O Estado incentiva as mulheres a promoverem uma imagem pública específica, para satisfazer as normas culturais de feminilidade e sexualidade, treinando-as para gerenciar sua vida familiar transnacional.

O Estado filipino trata os trabalhadores como uma “vantagem comparativa” e difunde que, para continuarem se destacando, precisam adquirir habilidades que os tornem competitivos no mercado internacional. Essa ideia sugere que os filipinos são tratados como moeda de troca pelo governo, para garantir melhor posição na economia mundial. Dessa forma, o Estado estabelece uma “diplomacia do trabalho”, através da qual sustenta suas relações com outros países. Os trabalhadores são a contribuição estratégica das Filipinas para a economia mundial, dos quais muitos países são dependentes (GUEVARRA, 2009).

Cabe mencionar a forma de atuação das agências de recrutamento, um importante ator na exportação de mão-de-obra das Filipinas. Existem atualmente cerca de 1.300 agências licenciadas no país (DICKINSON, 2016). As agências são responsáveis por realizar a negociação entre as partes interessadas e intermediar o processo de contratação. As agências têm sua atuação fiscalizada por quatro órgãos que visam garantir a proteção do trabalhador: *Department of Foreign Affairs* (Departamento de Relações Exteriores), *Department of Labor and Employment* (Departamento de Trabalho e Emprego), *Philippine Overseas Employment Administration* (Administração de empregos no exterior) e *Overseas Workers Welfare Administration* (Administração do bem-estar dos trabalhadores estrangeiros).

De acordo com a regra 5 do regulamento de recrutamento de trabalhadores para o exterior da POEA de 2016, os recrutadores estão autorizados a cobrar dos trabalhadores as

despesas relacionadas a documentos pessoais, certificados, licenças profissionais, Certificado de Competência para o trabalho solicitado e exames de saúde. A taxa de colocação pode ser cobrada no valor de um salário mínimo, exceto para trabalhadoras domésticas e trabalhadores empregados em países cuja legislação não autorize a cobrança. A taxa só pode ser paga após a aprovação do contrato pelo órgão supracitado. Para o empregador são direcionadas as seguintes despesas: visto, inclusive taxa de carimbo; autorização de trabalho e de residência; passagem aérea; transporte do aeroporto para o local de trabalho; taxa de processamento da POEA; taxa de adesão da OWWA (Overseas Workers Welfare Administration) (POEA, 2016).

No que tange às punições por violações das cláusulas estabelecidas pela POEA, são adotadas sanções de acordo com a gravidade atribuída, de tal modo que as violações podem ser consideradas “graves”; “menos graves” e “leves”. Violações graves, aquelas que incluem cobranças excessivas de taxas de recrutamento, podem ocasionar em cancelamento imediato da licença; no segundo caso de violações a licença é cancelada no terceiro delito e, no último caso, no quarto delito (DICKINSON, 2016).

Em 2015, mais de 4.000 casos foram julgados, com reclamações relacionadas à cobrança de taxas excessivas, declarações falsas e retenção de documentos. A maior dificuldade de monitoramento por parte da POEA está relacionada às agências ilegais e à atuação de indivíduos. Apesar da regulação sobre o emprego no exterior, as violações são persistentes. A Organização Internacional para Migrações (OIM) considera que as medidas punitivas não geraram os resultados necessários (DICKINSON, 2016).

Adentrando a uma análise mais específica sobre o trabalho doméstico, Parreñas (2015) destaca que, em 2010, existiam cerca de 100.000 migrantes filipinas atuando como trabalhadoras domésticas no mundo. A autora ressalta ainda que este é um número difícil de se mensurar, tendo em vista os dados oficiais não consideram trabalhadores recontratados, indocumentados, ou aqueles que conseguem emprego fora dos canais oficiais. A escolha do destino é orientada pelo custo que as trabalhadoras terão com a migração, sendo maiores conforme a remuneração e condições trabalhistas do país escolhido. Além disso, a escolaridade é um fator excludente em alguns países, trabalhadoras sem diploma de ensino médio são proibidas de trabalhar em países como Hong Kong, Cingapura e Taiwan, e no Canadá a exigência é de no mínimo 2 anos de ensino superior.

Nas Filipinas, os papéis de gênero são fortemente vinculados à visão tradicional e patriarcal das atividades produtivas e reprodutivas, aquilo que Sorj (2005) denominou

ideologia das esferas separadas. Esta ideologia atribui aos homens a responsabilidade pelo sustento (esfera pública) e as mulheres pelo cuidado do lar e de seus familiares (esfera privada).

Para as mulheres, entretanto, a migração laboral independente questiona as prescrições de gênero atribuídas a ela na sociedade, constituindo uma libertação da construção ideológica da identidade feminina, na medida em que, por meio da migração, as mulheres assumem o papel de provedora de renda para suas famílias (PARREÑAS, 2015). Como insistiram Guimarães, Hirata e Sugita (2012),

O *care* remete à questão de gênero, na medida em que essa atividade está profundamente naturalizada, como se fosse inerente à posição e à disposição (*habitus*) femininas. Mas, na medida em que o *care* se manifesta como ocupação ou profissão exercida em troca de uma remuneração, o peso e a eficiência crescentes das políticas públicas tornam-se verdadeiras bombas de efeito retardado, visto que questionam a gratuidade do trabalho doméstico e a sua circunscrição ao grupo social das mulheres, e desafiam a ideia de "servidão voluntária" inerente a esse serviço quando realizado no espaço privado do *domus*. Vale dizer, a emergência do *care* como profissão implica o reconhecimento e a valorização do trabalho doméstico e do trabalho familiar como "trabalho"; em outras palavras, a associação do trabalho do *care* com uma profissão feminina deixa de ser natural (2011, 156).

Muito embora a ideologia das mulheres como cuidadoras “deixe de ser natural”, ela continua impactando na participação delas no mercado de trabalho, na medida em que as mulheres são associadas aos empregos que se assemelham às atividades de esposas e mães, em decorrência de estarem em empregos pouco valorizados, como vendas e atendimento e entre os níveis mais baixos de enfermagem. As mulheres filipinas ganham menos que os homens e possuem uma taxa de desemprego maior. A estratificação de gênero permanece nas sociedades receptoras, nas quais os trabalhos reprodutivos são associados às mulheres, e a posição delas pode ser vulnerabilizada pelos fatores de raça, classe e cidadania (PARREÑAS, 2015)

Um motivo comum para a migração de mulheres filipinas é a fuga de situações de violência doméstica, pois uma forma recorrente de demonstrar a “superioridade masculina” na família é através de agressão física contra as mulheres. “A violência doméstica é vista como “comum” e “normal” dentro do contexto do casamento e decorre da polarização e socialização dos homens como agressivos e assertivos e das mulheres como passivas e submissas” (PARREÑAS, 2015, p. 35). Outro cenário é o de mulheres que, após serem abandonadas pelos maridos, não conseguem sustentar suas famílias com os baixos salários que recebem.

Como adverte Guillaumin, a ideologia não é mais que a outra face da relação material-concreta vivida pelas mulheres, relação caracterizada pela apropriação: a apropriação

do tempo, do corpo, da obrigação sexual e o encargo com todos os membros válidos e *inválidos* do grupo (inválidos por idade – bebês, crianças, velhos – ou doentes e deficientes). Segundo a autora, predomina a “ideia singular de que as ações de um *grupo* humano, de uma *classe*, são “*naturais*”, que são *independentes das relações sociais, que elas preexistem a qualquer história, a todas as condições concretas determinadas*” (GUILLAUMIN, 2014, p. 73). A ideologia da natureza é o modo como se justificam e ocultam as relações sociais de exploração e apropriação do trabalho e do tempo da mulher.

Para Parreñas (2000), a migração internacional das trabalhadoras domésticas filipinas representa a consolidação da divisão internacional do trabalho reprodutivo, materializada através da transferência internacional de cuidados das mulheres filipinas em três níveis do trabalho reprodutivo no país de origem e de destino, “(1) mulheres de classe média nos países de acolhimento, (2) trabalhadoras domésticas filipinas migrantes e (3) trabalhadores domésticos filipinos nas Filipinas que são pobres demais para migrar” (PARREÑAS, 2000, p. 569, tradução nossa), ou seja, as mulheres com privilégios de classe nos países centrais compram os serviços das trabalhadoras filipinas e estas compram os serviços ainda menor remunerados das mulheres que permanecem em seu país.

De fato, nossas mulheres foram parcialmente libertadas das angústias de sua existência cotidiana com suas famílias e dos problemas econômicos, apenas para serem escravizadas novamente nos confins de outro lar, na maioria das vezes atropelando seus direitos como seres humanos Temos que encarar a realidade de que muitas de nossas mulheres serão obrigadas a deixar os limites de seus próprios quartos arrumados e suas cozinhas imaculadas apenas para limpar outra casa, para consertar roupas rasgadas de outras ao mesmo tempo [que elas] consertam nossa economia esfarrapada (LOYOLA, 1995, p. 7, apud, PARREÑAS, 2015, p. 41, tradução nossa).

No Brasil, a mão-de-obra estrangeira para o trabalho doméstico tornou-se atrativa a partir do momento em que a legislação estendeu os direitos trabalhistas às domésticas brasileiras e, em função disso, ocorreu maior visibilidade às obrigações patronais e possíveis sanções decorrentes do descumprimento dos direitos. Para os empregadores, o custo deste trabalho se tornou alto, e, por isso, a contratação de migrantes, que aceitam condições inferiores de trabalho, se tornou uma alternativa.

De acordo com o Relatório Anual sobre Migrações, elaborado, em 2021, pela OBMigra, entre 2011 e 2020 foram registrados 19.109 imigrantes de nacionalidade filipina no Brasil, destes, 1.190 são mulheres (6,23%) e 17.919 são homens (93,77%), revelando predominância masculina nesse fluxo migratório.

Conforme procuraremos demonstrar na pesquisa empírica realizada, uma das motivações das mulheres filipinas para escolher o Brasil como destino é a melhor

remuneração que em seu país de origem e a legislação mais rigorosa em relação a proteção dos direitos trabalhistas. Em entrevista realizada por Martins (2019) com trabalhadoras domésticas migrantes, a Interlocutora 2 exemplifica a diferença salarial da seguinte forma: “O salário mínimo nas Filipinas é muito baixo, algo como 5 dólares por dia. Dá pra comprar 3kg de arroz com isso. O quilo do frango custa 2 dólares. Já a carne custa 7 dólares/kg [...] Nosso salário aqui, limpando casas, é igual ao salário de um gerente de um banco nas Filipinas.” (MARTINS, 2019, p. 93).

Na Tabela abaixo, realiza-se uma comparação entre o salário mínimo (em dólares estadunidenses) praticado nos dois países, no período 2010-2018. Cabe ressaltar que nas Filipinas o salário mínimo é definido pelo setor (agrícola e não-agrícola) e pela região, os dados utilizados realizam uma média do salário mínimo no país para cada ano apresentado. No período 2010-2015 e 2017-2018, o valor em dólares recebido no Brasil supera o valor do salário mínimo nas Filipinas. Em 2016, houve uma desvalorização do real no Brasil, o que pode explicar a diferença a menor do salário mínimo em dólares no Brasil a partir de então. Nas entrevistas realizadas por Martins (2019), uma interlocutora afirma que não existe uma diferença salarial considerável entre os dois países, o que fica evidente a partir dos dados da tabela. Para ela, a vantagem de trabalhar no Brasil é a proteção trabalhista

Tabela 2 - Valor nominal do salário mínimo em dólares americanos, segundo o país (2011-2020)

ANO	BRASIL	FILIPINAS*
2010	303,54	171,94
2011	325,57	188,18
2012	347,49	202,49
2013	333,83	222,12
2014	303,95	212,93
2015	299,16	221,98
2016	218,80	258,12
2017	297,55	252,92
2018	287,52	259,82

Fonte: Dieese, 2022 ; Trading Economics, 2018, elaboração própria

A Tabela 3, apresenta o valor, em milhares de dólares, enviado em remessas por filipinos que residem no Brasil no período 2015-2021. Percebe-se que, apesar de ser um valor

baixo em comparação ao total de remessas recebidas pelo país, o montante cresceu significativamente nos últimos anos (2020 e 2021), sendo que de 2015 para 2021, o volume cresceu aproximadamente 270%.

Tabela 3 - Valor nominal de remessas enviadas por filipinos no Brasil entre 2015-2021 (em milhares de dólares americanos)

ANO	REMESSAS (USD)
2015	430.000
2016	648.000
2017	316.000
2018	441.000
2019	712.000
2020	1.158.000
2021	1.177.000

Fonte: Bangko Sentral NG Pilipinas, 2021. Elaboração própria.

No Brasil, as mulheres filipinas atraem pela qualificação e habilidade, tais como a fluência em inglês, escolaridade, disponibilidade para fazer qualquer tarefa (*multitasking*), lealdade e bom humor, vantagens exploradas pelas agências que “vendem” essa mão-de-obra (LOCATELLI, 2017). O relato da interlocutora 5, entrevistada por Martins (2019), demonstra como opera esse processo de divulgação das agências

Eles [a agência] fazem propaganda das [mulheres] filipinas, comparando-as com as brasileiras. Eles dizem: “você sabia que se contratar uma filipina, ela vai fazer todo tipo de trabalho? Se você contratar uma brasileira, ela só vai cozinhar, ou só limpar. **Mas uma filipina é um pacote completo**”. Então é claro que os empregadores gostam disso: quem quer contratar 3 ou 4 pessoas, se pode contratar só uma que seja suficiente? (MARTINS, 2019, p. 101; grifos nossos)

Apesar do reduzido número de pesquisas sobre trabalho doméstico de migrantes, principalmente de filipinas, relativamente aos estudos sobre domésticas autóctones, chama atenção o volume de matérias e denúncias envolvendo trabalho forçado e análogo a escravidão de mulheres dessa nacionalidade. Nesse aspecto, destaca-se o trabalho da agência Repórter Brasil, na veiculação dessas denúncias.

De acordo com Quintella (2017), 300 pessoas saíram das Filipinas em direção ao Brasil em busca de melhores condições de vida, a maioria delas inseridas no trabalho doméstico. Desde 2013, a Agência Global Talent foi responsável pela contratação de 100

trabalhadoras para casas de alto padrão na capital paulista. As filipinas são valorizadas pela sua especialização, muitas delas possuem ensino superior completo e a fluência em inglês agrega na contratação, tendo em vista que essas famílias querem incentivar seus filhos ao aprendizado da língua e o contato diário é um aspecto importante deste processo. Do ponto de vista das trabalhadoras, a mudança para o Brasil as atraiu pelas promessas das agências de visto permanente após dois anos e pela legislação nacional, que prevê um limite da jornada de trabalho e o pagamento por horas extras trabalhadas. A realidade encontrada, contudo, foi bem diferente do prometido (LOCATELLI, 2017a).

Em 2017, houve a denúncia de que três trabalhadoras domésticas filipinas estavam vivendo em condições análogas à escravidão em condomínios de alto padrão em São Paulo. De acordo com o Ministério Público do Trabalho (MPT), elas trabalhavam em jornadas de 16h diárias, sem pagamento de horas extras. “Trabalhando como babá e empregada doméstica em uma casa dentro de condomínio de alta renda em São Paulo, filipina sentia fome e chegou a se alimentar da comida do cachorro, para quem ela cozinhava pedaços de carne.” (LOCATELLI, 2017a, n.p.). De acordo com Livia Ferreira, auditora fiscal responsável pelo caso, a combinação de jornada exaustiva, servidão por dívida e trabalho forçado caracterizou a denúncia como trabalho escravo. Após a denúncia, 130 empregadores foram intimados pelo Ministério do Trabalho a apresentar a documentação de 180 trabalhadores, a maioria deles filipinos.

Em depoimento concedido ao repórter Piero Locatelli, uma dessas trabalhadoras relatou como era a rotina com a família e as condições de trabalho. Ela afirma que a patroa gritava e a chamava de estúpida. E se o trabalho não estivesse exatamente como a patroa gostava, mandava fazer de novo. A trabalhadora tinha direito a quatro filés de frango para se alimentar durante uma semana, pedia mais comida e a patroa muitas vezes se recusava a fornecer. Pelo acúmulo de cansaço e fome a trabalhadora chegou a ser hospitalizada (LOCATELLI, 2017b).

Em 2018, Leonardo Ferrada e sua empresa Global Talent foram condenados a pagar uma multa de 2,8 milhões por integrar esquema criminoso de tráfico de pessoas e por submeter migrantes a condições de trabalho análogas à escravidão. A justiça entendeu que o empresário era responsável, como pessoa física e jurídica pelo aliciamento de pelo menos 70 filipinas com promessas irreais de trabalho. No esquema, as trabalhadoras eram atraídas pela agência “Serviços Domésticos de Babás Internacionais”, os vistos eram conseguidos de forma fraudulenta, de turismo ou de refugiada, e não havia contrato de trabalho assinado. No Brasil,

Ferrada era responsável por atrair as famílias, que investiam cerca de R\$14.000,00 para a contratação (LOCATELLI, 2018).

Em 2020, os repórteres Amanda Rossi e Piero Locatelli publicaram matéria sobre uma trabalhadora filipina que denunciou sua empregadora, uma funcionária do alto escalão do consulado dos Emirados Árabes no Brasil por estabelecer “multas” à trabalhadora, por dar respostas erradas, por ter cozinhado de forma que não a agradou, pela forma que lavava as roupas. Em cinco meses essas multas acumularam R\$1.540,00, que era descontado do salário dela. Além disso, seu passaporte foi retido pela empregadora, ela sofria agressões físicas e verbais, era proibida de sair do apartamento, era monitorada por câmeras e não tinha direito a folgas. O salário era pago diretamente na conta de sua mãe, e o extra que foi prometido caso ela aprendesse a cozinhar comida árabe nunca foi pago, ela não tinha dinheiro em mãos para adquirir itens de primeira necessidade. Era obrigada a trabalhar o tempo todo, a patroa, que a via pelas câmeras, ordenava tarefas pelo celular quando não estava em casa. A trabalhadora fugiu no início de 2020 e em julho do mesmo ano o caso foi enquadrado por auditores fiscais do trabalho como tráfico de pessoas para o fim de trabalho análogo à escravidão (ROSSI, LOCATELLI, 2020).

Esses relatos e denúncias tornam visíveis o aprofundamento da vulnerabilidade de mulheres migrantes no trabalho doméstico no Brasil e expõem as contradições da economia capitalista do cuidado. Os empregadores se aproveitam da condição vulnerável das migrantes - que possuem uma rede de familiares em seu país dependente da renda enviada, não possuem conhecimento sobre as leis nacionais, não sabem onde encontrar apoio e não têm contato com outros migrantes na mesma situação - para perpetuar relações trabalhistas em condições de exploração que semelhantes à servidão, quando não à escravidão. O Brasil possui um forte histórico de combate de trabalho nessas condições, através do Ministério Público do Trabalho, como foi visto nos dois casos relatados. Mas a ausência de denúncias e dificuldade de acesso à vida familiar privada - inviolabilidade do lar - impõem dificuldades à atuação do órgão, o que, por sua vez, facilita a burla.

Martins (2019), em sua dissertação, entrevistou 7 interlocutoras filipinas que vivem em São Paulo. Nos relatos captados pela autora, percebe-se que todas as interlocutoras vivenciaram jornadas de trabalho superiores àquela permitida por lei (8 horas diárias) e a não compensação pela horas extras era uma queixa em comum dessas trabalhadoras. Outras violações à legislação brasileira foram percebidas, como a ausência de registro em carteira e de descanso semanal remunerado. Outro aspecto que chama atenção nas entrevistas é o

descontentamento com a atuação da agência brasileira, principalmente pela falta de apoio a duas interlocutoras que relataram condições de trabalho análogas à escravidão.

4.1.2. Trabalhadoras domésticas filipinas em São Paulo

Visando contribuir para o campo de estudos sobre trabalhadoras domésticas filipinas no Brasil, foi realizada uma pesquisa empírica, por meio da aplicação de um formulário disponibilizado na plataforma Google Forms⁵. As respostas serão analisadas neste item.

Um dos grandes desafios para a realização da pesquisa foi o contato com a comunidade filipina. Inicialmente buscou-se uma aproximação com ONGs de São Paulo, o Centro de Apoio Pastoral ao Migrante (CAMI) e a Missão Paz. O CAMI nos aconselhou a buscar contato com a Missão Paz, em razão da Política de Proteção de Dados garantir os dados e informações dos migrantes. Passamos então a tentar contato com a Missão Paz.

Enquanto fazíamos a consulta ao site da Missão Paz, conhecemos um vídeo disponibilizado pelo referido site, que relata a experiência de uma migrante filipina que trabalhou como doméstica no Brasil. A partir do nome divulgado no vídeo, buscamos identificá-la nas redes sociais e localizamos no Instagram e posteriormente pelo Whatsapp. A partir deste contato, ela se disponibilizou a encontrar voluntárias para participarem da pesquisa. Vale ressaltar que a inexistência de um contato direto com as respondentes, a distância do município de Uberlândia para São Paulo e o contexto de pandemia impuseram limites à eventual pesquisa na cidade de São Paulo. O formulário foi disponibilizado entre os dias 17 de fevereiro e 10 de março de 2022 e contou com 5 respostas.⁶

A idade média das respondentes é 38,7 anos. Três são solteiras e 2 marcaram “Outro” na pergunta sobre estado civil. Dentre as 5 respondentes, quatro estão há mais de 6 anos no Brasil, dentre as quais três vivem há 9 anos ou mais.

Dentre as 5 respondentes, 4 têm filhos que vivem nas Filipinas e uma não tem filhos. A maternidade transnacional de mulheres filipinas, enfatizada por Parreñas (2015), é a realidade na vida de 80% das respondentes. Como relata a autora, uma das prioridades das mulheres e mães migrantes é oferecer melhores condições de vida para seus filhos e familiares, o que é possível de ser comprovado também pelo nosso estudo, pois todas responderam que enviam remessas em dinheiro para a família em seu país de origem. Em

⁵ As perguntas foram elaboradas e respondidas em inglês que, assim como o Tagalo, é uma língua nativa para as filipinas. Elas foram traduzidas e disponibilizadas no Apêndice A. O formulário, composto por 27 perguntas, buscou levantar informações básicas acerca do perfil social e migratório do grupo, dos motivos para a migração e das condições migratórias e laborais vivenciadas no país.

⁶ A identificação foi opcional, mas para proteger as migrantes seus nomes não serão mencionados.

complemento, a pesquisa de Martins (2019) aponta que a maternidade transnacional se destaca nos diálogos com as interlocutoras, pois, segundo os depoimentos coletados, os filhos e a oferta de uma educação de qualidade motivaram a migração delas.

Em relação ao nível de escolaridade, uma tem o nível equivalente ao Ensino Médio no Brasil, outra tem Ensino Superior incompleto e três têm Ensino Superior Completo. Percebe-se pelo perfil identificado que uma característica dessa mão-de-obra é a profissionalização, tendo em vista que 80% tiveram acesso ao ensino superior. Apesar disso, as ocupações que desempenhavam em seu país de origem eram: dona de casa, servidora pública e comerciária em um shopping center. Chama a atenção o fato de que mesmo com ensino superior, para as trabalhadoras migrantes é mais compensatório financeiramente atuar em mercados mais desvalorizados em outros países do que exercer a sua profissão em seu país. Em entrevista realizada por Martins (2019), uma de suas interlocutoras, formada em enfermagem, comentou que os filipinos fazem faculdade não pelo interesse em determinada área, mas planejando a obtenção de um diploma para sair do país.

No que tange a situação atual e ao processo migratório, quatro possuem visto permanente e uma não tem documentação; três delas migraram através de agências que intermediaram a contratação e duas realizaram o processo migratório por conta própria. Quatro chegaram ao Brasil com empregos garantidos e uma foi contratada após sua chegada; duas possuem contrato escrito de trabalho, conforme aconselha a Convenção n. 189 da OIT, duas possuem apenas contrato verbal, e uma não respondeu a questão.

Todas trabalham na mesma casa todos os dias e possuem carteira assinada, configurando o vínculo de mensalistas. Declaram possuir pausa para o almoço e descanso. Apenas uma vive em seu local de trabalho. Nesse sentido, percebe-se que ao contrário das trabalhadoras autóctones, a formalidade na contratação é uma realidade para essas trabalhadoras, o que está associado à participação das agências no processo e ao investimento que recebem de ambas as partes para intermediarem o processo. Apesar da legalização ser uma garantia importante, como vimos nos relatos, as filipinas dificilmente têm todos os seus direitos trabalhistas garantidos, pois muitas vezes as jornadas de trabalho extrapolam o limite permitido. .

Sobre a relação com os empregadores predomina um sentimento de pertencimento à família. As pesquisadas relatam que possuem um relacionamento respeitoso e que são tratadas como parte da família. Essa sensação de pertencimento é abordada por Anderson (2002) ao tratar dos vínculos de “maternalismo” estabelecidos entre patrões e trabalhadoras, tendo em vista que ser tratada como “parte da família” visa estabelecer laços afetivos e torna as

trabalhadoras mais propensas a prestar “favores” que não estão inclusos em sua lista de atividades sem serem remuneradas por isso. De acordo com a Anderson, esse tipo de vínculo pode ocultar relações de exploração e até de violência. Uma pesquisada afirmou ter vivenciado situação de violência no ambiente de trabalho, relatando que “em meu primeiro trabalho aqui, eu fui mordida e me trataram como um animal”.

Quando questionadas sobre as atividades realizadas, as respostas reforçam as representações sociais criadas em torno das domésticas filipinas, ou seja, a “fama” das filipinas como “um pacote completo” (MARTINS, 2019, p. 101). No questionário que aplicamos, foram apresentamos seis distintas opções de resposta à pergunta sobre as atividades realizadas: cozinhar, lavar, limpar, cuidar de crianças, cuidar de idosos e fazer compras: 40% das respondentes realizam quatro destas atividades, 40% realizam duas atividades, e 20%, ou seja, uma respondente, realiza apenas uma função. O acúmulo de funções resulta em uma carga horária que extrapola a jornada de 8 horas permitidas por lei para 40% das respondentes; a respondente que mora no local de trabalho declara que trabalha por mais de 10 horas, evidenciando, conforme apresentado anteriormente, que essa é uma condição que viabiliza violações trabalhistas.

No que diz respeito à remuneração, a pergunta buscou captar a satisfação ou insatisfação das pesquisadas: entre as quatro, apenas uma respondeu que o salário era satisfatório, as demais consideraram o salário baixo, uma delas ainda apontou “sou uma babá bilíngue cuidando de duas crianças, mas recebo um salário mínimo”.

Outra dimensão do questionário versou sobre experiências migratórias anteriores das pesquisadas: uma já havia vivenciado essa experiência, tendo trabalhado em Singapura, um dos países de destino das trabalhadoras domésticas filipinas. Conforme matéria realizada pela repórter Glória Maria para o Globo Repórter⁷, em 2011, cerca de 4.000 filipinas que trabalhavam em Singapura fugiram do país pois viviam em condições precárias, recebiam cerca de 20 dólares por mês e tinham dívidas com as agências de recrutamento. As demais migraram pela primeira vez para o Brasil. Sobre os motivos para a migração, constata-se - conforme tratado pela bibliografia - que a questão financeira prevalece e as motivações de natureza material apresentadas são: “em busca de trabalho”; “para encontrar um trabalho melhor”; “por não ganhar o suficiente nas Filipinas” e “por questões financeiras”.

Um aspecto que chama a atenção é a escolha do Brasil como destino migratório: uma das pesquisadas tinha interesse em migrar para o Chile, mas a agência a aconselhou a vir para

⁷ Ver: https://youtu.be/0oWi_fQFXMQ. Mulheres Filipinas que trabalham como domésticas vivem em condições desumanas em Cingapura

o Brasil. As demais respondentes justificam sua escolha pela forma como o Brasil trata os trabalhadores, ideia incompatível com a realidade dos trabalhadores em geral, e em particular, das trabalhadoras domésticas, tendo em vista tudo o que foi discutido nos capítulos anteriores. Todavia, nas Filipinas as agências divulgam amplamente que um dos benefícios da migração para o Brasil é a proteção trabalhista. Uma das pesquisadas menciona que o custo de vida no Brasil não é tão alto. Outra migrante que está no Brasil há mais de 10 anos justifica que escolheu o Brasil pois “a economia era boa”, o que não é de todo improcedente, pois coincide com o período de melhoria dos indicadores socioeconômicos, como o aumento do salário mínimo, do PIB, queda da informalidade, entre os anos 2004 e 2010.

Quanto ao grau de proteção do Estado, todas se sentem protegidas pelas leis brasileiras, inclusive num dos relatos uma das migrantes afirma: “eu acho que é melhor aqui do que em outros países”. Cabe ressaltar que tais colocações devem ser relativizadas, na medida em que o parâmetro de comparação das pesquisadas é o contexto econômico e trabalhista das Filipinas, caracterizado pelo endividamento e por condições de trabalho que, para a maioria, não permite o sustento familiar, fazendo com que a migração seja uma opção mais viável. Apesar disso, dentre as respondentes, três pretendem voltar para o seu país de origem.

4.2. Construção da resistência e formas de apoio

As empregadas domésticas conquistaram o reconhecimento da categoria em dezembro de 1972, com a Lei 5.859 o que lhes permitiu terem acesso ao registro em carteira de trabalho, acesso aos benefícios da Previdência Social e férias anuais remuneradas de vinte dias. Como não estavam incluídas na CLT, os direitos praticados eram inferiores àqueles assegurados aos demais trabalhadores, “uma vez que não lhes foi concedido direito a salário mínimo, ao Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS) e a descanso semanal remunerado, entre outros” (BENEVIDES et al., 2021, p. 163). A equiparação com os demais trabalhadores só foi conquistada com a Constituição de 1988, lei que também lhes assegurou o direito à organização sindical.

Desde 1936, todavia, já haviam surgido as primeiras associações de trabalhadoras domésticas no Brasil, entre as quais a pioneira Associação Profissional dos Empregados Domésticos de Santos, fundada por iniciativa de Laudelina de Campos Melo, símbolo da luta das domésticas no país. Nos anos de 1960 foram criadas várias associações com o intuito de lutar pela regulamentação da profissão. Foram também realizados "congressos nacionais com

o objetivo de discutir ações, projetos e perspectivas relacionadas aos direitos da categoria” (BENEVIDES et al., 2021, p. 163).

O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDSP) iniciou sua história como Associação Profissional dos Empregados Domésticos de São Paulo (APEDSP), em 05 de janeiro de 1962. Segundo Benevides et al. (2021), a Associação teve intensa atuação na luta pelo reconhecimento da profissão e organizou inúmeros congressos nacionais desde sua criação. Por representar as domésticas da maior e principal cidade do país que, ademais, é o principal destino de migração de filipinas, o sindicato e outras entidades protetivas revestem-se de especial importância.

No que tange à proteção das trabalhadoras domésticas, serão então apresentados os trabalhos desenvolvidos pelo STDSP, em particular sua atuação para que as domésticas migrantes tenham conhecimento e acesso aos mesmos direitos que as brasileiras. Igualmente abordaremos a Missão Paz, instituição filantrópica que atua em diversas áreas, como acolhimento e assessoria jurídica.

O Sindicato dos Trabalhadores Domésticos do Município de São Paulo (STDSP) é o único sindicato que tem uma trabalhadora imigrante na sua diretoria, Diana Soliz, e o único que atua com a categoria que possui um departamento que realiza atendimento em vários idiomas. A presença de uma imigrante na diretoria do sindicato foi peça-chave para que o tema de migração ganhasse relevância na instituição (SALMUNI, 2021). A Lei de Migração assegurou ao imigrante o pleno “direito de associação, inclusive sindical, para fins lícitos” (Lei n. 13.445/17. Art. 4, inciso VII).

Através de alterações na convenção coletiva do sindicato, em 2018 a questão migratória foi incluída na pauta de reivindicações que são aprovadas em assembleia geral anualmente e incorporam migrantes ao sindicato. Na convenção coletiva de 2020/2021 instituiu-se que todo trabalhador estrangeiro deverá ser abrangido pelos direitos conquistados pela categoria. Garante-se o direito de se ausentar do trabalho para regularização de documentos, sem descontos no salário e que o empregador deve encaminhar o trabalhador migrante ao sindicato para que receba orientações sobre seus direitos. A questão da regulamentação dos documentos mostrou-se importante pois muitas trabalhadoras se queixavam de não ter tempo disponível em dias úteis para realização dos trâmites (SALMUNI, 2021).

Em 2018, sob a liderança de Diana Soliz, foi criado o Departamento da Trabalhadora Doméstica Migrante e Indígena, com o objetivo de direcionar as demandas das trabalhadoras migrantes, tendo em vista o protagonismo que o sindicato havia assumido.

A atuação do STDSP ampliou-se ao longo dos anos; a diretoria participou de diversas iniciativas, como eventos, seminários, reuniões, rodas de conversa com o objetivo de debater a inclusão das migrantes nos direitos trabalhistas. Além disso, conta com um espaço na Rádio do Migrante, da Missão Paz, denominado “Domésticas em Ação”, no qual são tratados temas como: migração, trabalho e direitos. O Sindicato, contudo, aponta que a participação das trabalhadoras migrantes nas atividades realidades é baixa, percebe-se uma resistência na participação pois não há retorno financeiro (SALMUNI, 2021).

A instituição filantrópica scalabriniana “Missão Paz”, localizada em São Paulo, tem um papel muito importante no apoio e acolhimento de migrantes e refugiados, atendendo atualmente pessoas oriundas de mais de 70 países (MISSÃO PAZ, 2022). A Missão Paz possui em sua estrutura: a Casa do Migrante, com capacidade para acolher até 110 indivíduos; o Centro Pastoral e de Mediação dos Migrantes (CPMM), que presta serviços de assistência documental e jurídica, inserção laboral, capacitação, saúde e serviço social; o Centro de Estudos Migratórios (CEM), um espaço de estudos e pesquisa voltado para o tema, conta com uma biblioteca especializada, é responsável pela publicação da Revista Travessia e pela organização de seminários, cursos e visitas; No espaço da Igreja Nossa Senhora da Paz são realizadas missas em português, inglês, espanhol e italiano. Conta ainda com setores como o Advocacy, Projetos, Webrádio migrante e Comunicação (MISSÃO PAZ, 2022).

A partir de entrevistas realizadas por Martins (2019), percebe-se a relevância do acolhimento da Missão Paz a trabalhadoras enfrentando situações de trabalho análogo a escravidão. Segundo relato de uma das Interlocutoras entrevistadas por Martins (2019), a criação da Comunidade Filipina constitui um marco importante na luta das mulheres filipinas por condições dignas de trabalho no país. Essa interlocutora, após fugir da casa da família em que trabalhava por viver em condições precárias, trabalhar por jornadas diárias de 16h, passar fome, ser mantida trancada e sem o auxílio da agência para sair dessa situação, foi acolhida por um missionário e encaminhada à Missão Paz. Ela foi abrigada, recebeu ajuda jurídica para regularização do seu visto e para denunciar as condições de trabalho. Outras trabalhadoras juntaram-se a ela após esta denúncia mas também houve reação. Algumas pessoas consideraram que ela havia “manchado” a imagem das trabalhadoras filipinas, motivo que fez com que passasse algum tempo escondida por medo de ameaças (MARTINS, 2019).

Após esses episódios, a Interlocutora foi incentivada a criar uma rede de apoio, o que culminou na criação de uma Comunidade Filipina em São Paulo, que conta com cerca de 70 membros, a maioria mulheres que realizam trabalho doméstico. A comunidade foi criada em 2017 e se reúne mensalmente na sede da Missão Paz. Nesses encontros é realizada uma missa

em inglês e um almoço comunitário. A criação da comunidade representa uma importante rede de apoio e resistência de filipinas no Brasil, pois possibilita o contato com pessoas que compartilham uma cultura e língua em comum e que muitas vezes são isoladas por conta disso. Permite ainda o compartilhamento de informações e a conscientização sobre direitos para evitar que situações de violações e violências sejam evitadas (MARTINS, 2019). .

Algumas das interlocutoras entrevistadas por Martins (2019) relatam que as experiências abusivas vivenciadas outras empregadas domésticas filipinas fazem com que tenham medo, mas ao mesmo tempo se esforçam para que essas situações não se repitam, o que faz com que se dediquem à implementação dos direitos das trabalhadoras domésticas e das migrantes e lutem contra as agências e empregadores abusivos.

Considerações finais

O presente trabalho se propôs a analisar o fenômeno da migração laboral e seu processo de feminização, em um contexto de divisão internacional e sexual do trabalho, em uma cadeia global na qual as mulheres se ocupam majoritariamente do trabalho de cuidados, migrando de seus países por razões econômicas e sociais para ocupar posições instáveis e vulneráveis, dependendo do país de destino. As mulheres migrantes, apesar de invisibilizadas por não se inserirem diretamente na lógica produtiva do capital, sustentam essa produção, na medida em que se ocupam do trabalho reprodutivo.

O estudo se pautou na exposição de um fluxo migratório mais incomum nessas cadeias, que ocorre entre países periféricos, a chamada “Migração Sul-Sul”, que tem se intensificado em função das políticas migratórias restritivas adotadas pelos países do Norte. A partir do caso das trabalhadoras filipinas no município de São Paulo buscou-se explorar as motivações dos empregadores brasileiros para a contratação dessa mão-de-obra - considerando que, ao contrário dos países do Norte, existe uma vasta oferta de trabalhadoras domésticas autóctones - e as motivações das trabalhadoras que escolhem o Brasil como destino.

A partir de uma análise sobre a legislação brasileira, que desde a Constituição Brasileira de 1988 garante direitos às trabalhadoras domésticas, direitos ampliados com a Emenda Constitucional n. 72/2013 à Lei Complementar 150/2015, conforme apontado no terceiro capítulo, percebe-se uma resistência de empregadores na implementação desses direitos. A dificuldade de fiscalização, a imposição de encargos trabalhistas, os juízos em torno da inviolabilidade do lar e o peso do preconceito racial e de classe na sociedade brasileira são barreiras objetivas e subjetivas à formalização do trabalho doméstico que alcançou apenas 30% de formalização (PINHEIRO et al, 2019). A pesquisa de Monticelli (2017) aponta também que para um determinado perfil de empregadores os principais problemas relativos à implementação da nova legislação não são financeiros e sim ocasionados pela redução dos serviços ofertados, ou seja, os empregadores não se importavam em pagar mais, em função dos encargos trabalhistas implicados na formalização da carteira de trabalho, mas se incomodavam pelo fato das trabalhadoras domésticas passarem a ter direito à horário de almoço, descanso remunerado e jornada diária máxima, com direito à compensação de horas extras, se fosse o caso.

Nesse cenário, a contratação de migrantes passa a ser uma alternativa, tendo em vista que mulheres migrantes se encontram em situação de maior vulnerabilidade e constrangimento diante de condições impostas pelos empregadores, condições que, apesar de

precárias e de, por vezes, violarem a legislação, podem ser consideradas por elas melhores que as enfrentadas em seu país de origem. Por sua vez, as migrantes não possuem uma ampla rede de contatos para uma nova contratação, e muitas vezes chegam ao país endividados com bancos em seus países, com as agências ou até os próprios empregadores. Em outras palavras, um migrante tem muito a perder caso fique desempregado em um país em que não conhece seus direitos e não possui familiares e amigos próximos. Além disso, desconhecem a legislação e não há como reivindicar direitos que não se sabe que existem.

No caso das trabalhadoras domésticas filipinas, o estudo dialoga com os trabalhos de Guevarra (2009), Parreñas (2001; 2015) e Martins (2019), apresentando o cenário socioeconômico da República das Filipinas para entender como a migração de trabalhadores se tornou uma política estatal, na medida em que a economia nacional é extremamente dependente das remessas em dólares enviadas e existem órgãos governamentais para regular o trabalho no exterior.

No caso das trabalhadoras que escolhem o Brasil como destino, a pesquisa de Martins (2019), as notícias veiculadas na imprensa sobre violações trabalhistas e as respostas obtidas a partir da pesquisa empírica possibilitam um conhecimento do perfil dessas trabalhadoras, assim como de suas relações e condições de trabalho.

Trata-se de trabalhadoras com ensino superior, um diferencial em comparação ao perfil das trabalhadoras domésticas brasileiras. Todavia, a posse do diploma não é suficiente para garantir um emprego qualificado e melhor remunerado em seu país e por isso deixam as Filipinas buscando garantir, por meio de remessas internacionais, melhores condições de vida a seus familiares, principalmente filhos. Migram para o Brasil através de agências de recrutamento que intermediam o processo de procura pelo trabalho e regularização de documentos. Nesse sentido, percebe-se que, ao contrário da maioria das trabalhadoras autóctones, elas não estão em situação de informalidade. Como vimos, a informalidade é recalcitrante e teima em perdurar, a despeito da legislação que reconheceu a profissão (1972), a Constituição Federal de 1988 que equiparou alguns direitos das empregadas domésticas aos demais trabalhadores e, sobretudo, da PEC das Domésticas, que ampliou e consolidou novos direitos.

Mas por desconhecerem os direitos que o registro formal garante, acabam não desfrutando da proteção total, tendo direitos violados, como extensas jornadas de trabalho sem compensação de horas extras. Além disso, são recorrentes os casos de trabalhadoras que vivem em situações de trabalho análogo a escravidão. Além das violações trabalhistas

também são violados os direitos humanos, em razão de situações como cárcere privado, racionamento de comida, entre outros.

Publicizadas como trabalhadoras “dóceis”, o perfil das trabalhadoras domésticas filipinas atrai os empregadores por serem fluentes em inglês, realizarem um trabalho não-remunerado de professoras de inglês, que é embutido em sua função de babá ou mesmo como doméstica, e por mostrarem-se dispostas a realizar diversas funções, se responsabilizando pelo cuidado da casa, das crianças, de idosos e do preparo de refeições. Esse é um atributo de orgulho para as filipinas e utilizado como vantagem pelas agências, mas na prática representa uma intensificação da exploração dessas trabalhadoras, que não conseguem realizar tudo o que lhes foi atribuído em uma jornada diária de trabalho.

Desta maneira, fica evidente que a migração laboral se apresenta como uma oportunidade para as mulheres dos países periféricos encontrarem caminhos para melhorar a vida de suas famílias, mesmo que em ocupações menos valorizadas. É um processo marcado por custos emocionais, causados pela distância, físicos e/ou psicológicos, em razão das condições de trabalho enfrentadas e das violências diretas ou indiretas que vivem em seu dia-a-dia.

Referências bibliográficas

ABREU, Angelica Kelly de. O trabalho doméstico remunerado: um espaço racializado. In: PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina P; POSTHUMA, Anne Caroline. Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil. Brasília: IPEA, 2021, p. 47-67. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38920&Itemid=466. Acesso em: 12 fev. 2022

ANDERSON, Bridget. Just another job? The commodification of Domestic Labor. In: EHRENREICH, Barbara; HOCHSCHILD, Arlie R. (eds.). Global Woman. Nannies, Maids and sex workers in the new economy. New York: Metropolitan Books, Henry Holt and Company, 2003, p. 104-114.

ASSIS, Gláucia de Oliveira. Mulheres migrantes no passado e no presente: gênero, redes sociais e migração internacional. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 15, n. 3, p. 745-772, set. 2007. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2007000300015/1482>. Acesso em: 20 jan. 2022

BAENINGER, Rosana; DEMÉTRIO, Natália; DOMENICONI, Joice. Atlas Temático: Observatório das Migrações em São Paulo - Mulheres. Campinas/SP: Núcleo de Estudos de População "Elza Berquó"- Nepo/Unicamp, 2021. Disponível em: https://www.nepo.unicamp.br/publicacoes/livros/atlas/atlas_mulheres.pdf. Acesso em: 26 fev. 2022.

BANKGO SENTRAL NF PILIPINAS (SBP). Statistics - external accounts. 2021. Disponível em: <https://www.bsp.gov.ph/Statistics/External/sddsextdebt.pdf>. Acesso em: 21 fev. 2022

BENEVIDES, Laura Tereza, et al. Negociação coletiva no trabalho doméstico no Brasil: o caso da convenção coletiva de trabalho do Sindicato de Trabalhadores do Município de São Paulo. In: PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina P; POSTHUMA, Anne Caroline. Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil. Brasília: IPEA, 2021, p. 161-190. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38920&Itemid=466. Acesso em: 10 mar. 2022

BERNARDINO-COSTA, Joaze. Migração, trabalho doméstico e afeto. Cadernos Pagu, Campinas, n.º. 39, 2012, p. 447-459. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/cpa/a/xBXGm3Czztv9Ww4MmV3wSRJ/?lang=pt>. Acesso em: 28 jan. 2022.

BIGNAMI, Renato. Migração irregular e economia informal na América Latina. In: VIRGINIO, Francis Portes. Informalidade e proteção dos trabalhadores imigrantes: navegando pelo humanismo, securitização e dignidade. São Paulo: Editora Outras Expressões, 2022, p. 37-48. Disponível em: <https://www.olhardireto.com.br/conceito/uploads/000102202212432.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2022.

BRASIL. Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho, 1943. Rio de Janeiro: Presidência da República, 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 mar. 2022

_____. [Constituição (1988)]. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidente da República, [2016]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 04 mar. 2022

_____. Emenda Constitucional nº 72, de 02 de abril de 2013. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc/emc72.htm. Acesso em: 10 mar. 2022

_____. Lei Complementar nº 150/2015. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp150.htm. Acesso em: 09 mar. 2022 .

_____. Lei nº. 13.445, de 24 de maio de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 09 mar. 2022.

BRITES, Jurema. Afeto e desigualdade: gênero, geração e classe entre empregadas domésticas e seus empregadores. Cadernos Pagu, Campinas, nº 29, julho-dezembro de 2007, p. 91-109. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cpa/a/sYvxW4VrSjVfNcPpwmncMfx/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 27 jan. 2022

CAMARGO, Amanda, et al. Os desafios da Lei da Migração. In: RAMOS, André; VEDOVATO, Luís Renato; BAENINGER, Rosana. Nova Lei de Migração: os três primeiros anos. Campinas: Núcleo de Estudos de População “Elza Berquó, 2020, p. 39-46. Disponível em: https://www.nepo.unicamp.br/publicacoes/livros/leimig/lei_mig.pdf. Acesso em: 03 fev. 2022

CAVALCANTI, Leonardo; OLIVEIRA, Antônio; SILVA, Bianca. Relatório Anual 2021 – 2011-2020: Uma década de desafios para a imigração e o refúgio no Brasil. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, DF: OBMigra, 2021. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/Obmigra_2020/Relat%C3%B3rio_Anuar/Relato%CC%81rio_Anuar_-_Completo.pdf. Acesso em: 04 mar. 2022

CENTRO DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA DO IMIGRANTE (CHDIC). Migrantes e Refugiadas Trabalhadoras Domésticas na Cidade de São Paulo e Região Metropolitana, 2019. Disponível em: https://www.cdhic.org.br/files/ugd/c00d30_e0d45d4d00b144fd96b53e6362f086e3.pdf. Acesso em: 28 jan. 2022.

_____. Quem somos. 2022. Disponível em: <https://www.cdhic.org.br/quemsomos>. Acesso em: 28 fev. 2022

DICKINSON, David. Recruitment Costs Brief: Philippines. Transient Workers Count Two (TW2). 2016. Disponível em: <https://twc2.org.sg/wp-content/uploads/2016/10/Recruitment-Costs-Philippines2.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2022.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS ECONÔMICOS (DIEESE). Trabalho doméstico no Brasil. 2020. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/outraspUBLICACOES/2021/trabalhoDomestico.html>; Acesso em: 3 mar. 2022

_____. Pesquisa nacional da cesta básica de alimentos, 2022. Disponível em: <https://www.dieese.org.br/analisecestabasicasalarioMinimo.html>. Acesso em: 8 mar. 2022

DUTRA, Delia. Mulheres, migrantes, trabalhadoras: a segregação no mercado de trabalho. Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana, Brasília, v. 21, n.40, p. 177- 193, jan/ jun. 2013. Disponível em: https://repositorio.unb.br/bitstream/10482/17676/1/ARTIGO_MulheresMigrantesTrabalhadoras.pdf. Acesso em: 12 fev. 2022

FERREIRA, Livia. Trabalhadoras domésticas imigrantes e a falta de proteção nas intermediações para o trabalho no Brasil. In: VIRGINIO, Francis Portes. Informalidade e proteção dos trabalhadores imigrantes: navegando pelo humanismo, securitização e dignidade. São Paulo: Editora Outras Expressões, 2022, p. 59-68. Disponível em: <https://www.olhardireto.com.br/conceito/uploads/000102202212432.pdf>. Acesso em: 10 fev. 2022.

FIGUEIRA, Rickson; ORTIZ, Leticia. A Emergência da Direita Radical no Brasil e a Regulamentação da Lei de Migração. In: RAMOS, André; VEDOVATO, Luís Renato; BAENINGER, Rosana. Nova Lei de Migração: os três primeiros anos. Campinas: Núcleo de Estudos de População “Elza Berquó, 2020, p. 673-698. Disponível em: https://www.nepo.unicamp.br/publicacoes/livros/leimig/lei_mig.pdf. Acesso em: 03 fev. 2022

FONTOURA, Natália; MARCOLINO, Adriana. A heterogeneidade do trabalho doméstico no Brasil. In: PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina P; POSTHUMA, Anne Caroline. Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil. Brasília: IPEA, 2021, p. 105-125. Disponível em:

https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38920&Itemid=466. Acesso em: 12 fev. 2022

GUEVARRA, Anna Romina. Managing 'Vulnerabilities' and 'Empowering' Migrant Filipina Workers: The Philippines' Overseas Employment Program. *Journal for the Study of Race, Nation and Culture*, 2007, p. 523-541.

_____. *Marketing dreams, manufacturing heroes: The transnational labor brokering of Filipino workers*. New Brunswick: Rutgers University Press, 2009.

GUILLAUMIN, Colette. Práticas de poder e ideia de natureza. In: Ferreira, Verônica, et al. *O patriarcado desvendado*. Recife: Editora SOS Corpo, 2014, p. 27-100. Disponível em: <http://www.unirio.br/cchs/ess/Members/renata.gomes/pesquisa/grupo-de-estudos-e-pesquisa-sobre-violencia-contra-as-mulheres-racismo-e-patriarcado/textos-das-reunioes-julho-dezembro-2020/reuniao-8-9>. Acesso em: 9 mar. 2022

GUIMARÃES, Nadia; HIRATA, Helena; SUGITA, Kurumi. Cuidado e cuidadoras: o trabalho do care no Brasil, França e Japão. *Sociologia e Antropologia*, v. 1, n. 1, 2011, p. 151-180. Disponível em: scielo.br/j/sant/a/kwYwJSWSd38BRbd5fCBGYmw/?lang=pt&format=pdf. Acesso em: 8 mar. 2022

HIRATA, Helena. O que mudou e o que permanece no panorama da desigualdade entre homens e mulheres? Divisão sexual do trabalho e relações de gênero numa perspectiva comparativa. In: LEONE, Eugenia; KREIN, José; TEIXEIRA, Marilane. *Mundo do trabalho das mulheres: ampliar direitos e promover a igualdade*. Campinas: Centro de Estudos Sindicais e de Economia do trabalho, 2017. p. 143-173. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2017/12/Mundo-trabalho-mulheres-web.livro_-1.pdf. Acesso em: 04 fev. 2022

_____. A precarização e a divisão internacional e sexual do trabalho. *Porto Alegre: Sociologias*, ano 11, nº 21, jan./jun. 2009, p. 24-41. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/soc/a/TFYst3YmzhMvgZxJpXC983R/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 fev. 2022

HIRATA, Helena; KERGOAT, Danièle. *Novas configurações da divisão sexual do trabalho*. São Paulo: Fundação Carlos Chagas. *Cadernos de pesquisa*, v. 37, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cp/a/cCztcWVvvtWGDvFqRmidsBWQ/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 fev. 2022.

HOCHSCHILD, Arlie. Nos bastidores do livre mercado global: babás e mães de aluguel. In: HIRATA, Helena; GUIMARÃES, Nadya. *Cuidado e cuidadoras: as várias faces do trabalho do care*. São Paulo: Editora Atlas, 2012, p. 185-200. Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/1348879/mod_resource/content/1/Hochschild.%20Nos%20bastidores%20do%20livre%20mercado%20local..pdf. Acesso em: 05 fev. 2022.

KERGOAT, Danièle. Dinâmica e consubstancialidade das relações sociais. *Novos Estudos Cebrap*, ed. 86, v. 29, n. 1, 2010, p. 93-103. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/nec/a/hVNnxSrszcVLOGfHFf85kk/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 04 mar. 2022

LACERDA, Gustavo Marcel Filgueiras; BAÍA, Camila de Paula Guimarães. Mulheres migrantes e trabalho doméstico no Brasil e no mundo. *Cadernos de Direito*, Piracicaba, v. 19(36): 91-109, jan.-jun. 2020. Disponível em: <https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/view/4295/2457>. Acesso em: 23 jan. 2022

LISBOA, Teresa Kleba. Fluxos migratórios de mulheres para o trabalho reprodutivo: a globalização da assistência. *Estudos Feministas*, Florianópolis, 15(3): 000, p. 805-821, 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/FZsx5PcP9vfX6zzpBsF4r9v/?format=pdf&lang=pt>. acesso em: 16 dez. 2021.

LOCATELLI, Piero. Domésticas das Filipinas são escravizadas em São Paulo. *Repórter Brasil*, 2017a. Disponível em: <https://report/erbrasil.org.br/2017/07/domesticas-das-filipinas-sao-escravizadas-em-sao-paulo/>. Acesso em: 27 fev. 2022

_____. “Ela me chamava de estúpida”, doméstica filipina conta como era tratada em casa de alta renda. *Repórter Brasil*, 2017b. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2017/08/ela-me-chamava-de-estupida-domestica-filipina-conta-como-era-tratada-em-casa-de-alta-renda/>. Acesso em: 27 fev. 2022

_____. Condenado por tráfico de pessoas, empresário chamou de oportunista filipina vítima de trabalho escravo. *Repórter Brasil*, 2018. <https://reporterbrasil.org.br/2018/05/condenado-por-trafico-de-pessoas-empresario-chamou-de-oportunista-filipina-vitima-de-trabalho-escravo/>. Acesso em: 27 fev. 2022

MARTINS, Ester Gouvêa Ribeiro. Migração internacional de mulheres e o mercado global de cuidados: um estudo sobre filipinas em São Paulo. 2019. Dissertação (Mestrado). Instituto de Filosofia e Ciências Humanas da Universidade Estadual de Campinas. Campinas, 2019

MARTINS, Ester Ribeiro; BAENINGER, Rosana. Migração internacional de mulheres e o mercado global de cuidados: Um estudo sobre filipinas em São Paulo, Brasil. *Cidades*, v.40, 2020, p. 103-116. Disponível em: <https://journals.openedition.org/cidades/2272>. Acesso em: 04 mar. 2022

MARTINS, Ester Gouvêa; VEDOVATO, Luís Renato. Migração internacional de mulheres e o trabalho doméstico remunerado: opressão e cidadania na era da globalização. *Revista Direito e Praxis*, Rio de Janeiro. vol. 8, núm. 3, 2017, pp. 1975-2009. Disponível em: <https://www.redalyc.org/pdf/3509/350952739007.pdf>. Acesso em: 07 fev. 2022.

MATTOS, Miguel Ragone de. Trabalhadores urbanos e domésticos: a constituição federal e sua assimetria. *Dossiê Retrato das Desigualdades de Gênero e Raça*. *Revista de Estudos*

Feministas, n. 17. v.3, 2009, p. 871-878. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ref/a/6PFTPGdHKtVybwPJQWXmBNc/?lang=pt>. Acesso em: 04 mar. 2022.

MISSÃO PAZ. Quem somos. 2022. Disponível em: <https://missaonspaz.org/quem-somos/>. Acesso em: 28 fev. 2022.

MONTAGNE-NELSON, Georgia; MATHER, Celia. Diez años desde que conseguimos el C189: las trabajadoras del hogar se transforman en un movimiento imparable. Federación Internacional de Trabajadoras del Hogar. 2021. Disponível em: <https://www.wiego.org/sites/default/files/resources/file/C189%20Ten%20Years%20Since%20Winning%20C189%20Spanish%20for%20web.pdf>. Acesso em: 17 fev. 2022

MONTICELLI, Thays Almeida. “Eu não trato empregada como empregada”: empregadoras e o desafio do trabalho doméstico remunerado. 2017. Tese (Doutorado). Curso de Pós-graduação em Sociologia, Universidade Federal do Paraná. Curitiba, 2017. Disponível em: <https://www.acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/55452/R%20-%20T%20-%20THAYS%20ALMEIDA%20MONTICELLI.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 14 fev. 2022.

MOROKVASIC, Mirjana. Birds of passage are also women. International Migration Review, Staten Island, v. 18, n. 4, p. 886-907, 1984.

OIM, Organização Internacional para Migrações. The world migration report 2022. Disponível em: <https://publications.iom.int/books/world-migration-report-2022>. Acesso em: 5 mar. 2022

OIT, Organização Internacional do Trabalho. International Labour Migration: A rights-based approach. Genebra: OIT, 2010. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_208594.pdf. Acesso em: 07 fev. 2022.

_____. C189 - Convenio sobre las trabajadoras y los trabajadores domésticos, 2011 (núm. 189). Genebra: OIT, 2011. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C189. Acesso em: 25 jan. 2022

_____. Trabalho digno para trabalhadoras e trabalhadores domésticos: Convenção (Nº. 189) e Recomendação (Nº 201) em resumo. Lisboa: OIT, 2012. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_722439.pdf. Acesso em: 18 fev. 2022

_____. ILO Global estimates of migrant workers and migrant domestic workers: results and methodology. Geneva: International Labour Office, 2015. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_436343.pdf. Acesso em: 26 fev. 2022

_____. Protección social del trabajo doméstico: Tendencias y estadísticas. Ginebra: OIT, 2016. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---soc_sec/documents/publication/wcms_458939.pdf. Acesso em: 18 fev. 2022

OLIVEIRA, Creuza. Entrevista – Creuza Maria Oliveira. [Entrevista concedida a] Sindicato Nacional dos Auditores Fiscais do Trabalho, jul-2011. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/site/noticia-view/?id=3619/entrevistacreuza-maria-oliveira>. Acesso em: 05 mar. 2022

PARREÑAS, Rhacel Salazar. Servants of Globalization: migration and domestic work. Second Edition. Stanford: Stanford University Press, 2015.

Phillipine Statistics Authority (PSA). Total Number of OFWs Estimated at 2.2 Million. 2020. Disponível em: <https://psa.gov.ph/statistics/survey/labor-and-employment/survey-overseas-filipinos>. Acesso em: 22 fev. 2022

Philippines Overseas Employment Administration (POEA). Revised POEA rules and regulations governing the recruitment and employment of landbased overseas filipino workers of 2016. 2016. Disponível em: <https://www.poea.gov.ph/laws&rules/files/Revised%20POEA%20Rules%20And%20Regulations.pdf>. Acesso em: 22 fev. 2022

PINHEIRO, Luana, et al. Os desafios do passado no trabalho doméstico do século XXI: reflexões para o caso brasileiro a partir dos dados da PNAD Continua. Brasília: Ipea, 2019. (Texto para Discussão n. 2528). Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/images/stories/PDFs/TDs/td_2528.pdf. Acesso em: 31 jan. 2022

POMBO, Gabriela. Migrant women and gender violence: strategies and perspectives for interventions. International Organization of Migration. Buenos Aires, 2015. Disponível em: https://www.iom.int/sites/g/files/tmzbd1486/files/2018-07/Manual_OIM-ENG-web-23-11.pdf. Acesso em: 26 jan. 2022.

POSTHUMA, Anne Caroline. A economia do cuidado e o vínculo com o trabalho doméstico: o que as tendências e políticas na América Latina podem ensinar ao Brasil. In: PINHEIRO, Luana; TOKARSKI, Carolina P; POSTHUMA, Anne Caroline. Entre relações de cuidado e vivências de vulnerabilidade: dilemas e desafios para o trabalho doméstico e de cuidados remunerado no Brasil. Brasília: IPEA, 2021, p. 24-46. Disponível em: https://www.ipea.gov.br/portal/index.php?option=com_content&view=article&id=38920&Itemid=466. Acesso em: 12 fev. 2022

QUINTELLA, S. Famílias investem em empregadas e babás filipinas. Cidades. Veja SP. São Paulo, 01 de junho de 2017. Disponível em: <https://vejasp.abril.com.br/cidades/babas-empregadas-filipinas/> Acesso em: 27 fev. 2022

RIBEIRO, Clara Lemme. A feminização como tendência da migração boliviana para São Paulo. *Travessia – Revista do Migrante*, São Paulo, ano XXIX, n. 78, Janeiro – Junho 2016, p. 101 – 120. Disponível em: <http://abep.org.br/xxencontro/files/paper/1019-164.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2022

ROSSI, Amanda; LOCATELLI, Piero. Vítima de tráfico de pessoas e trabalho escravo: a rotina de abusos e multas de doméstica filipina em SP. *Repórter Brasil*, 2020. Disponível em: <https://reporterbrasil.org.br/2020/07/vitima-de-traffic-de-pessoas-e-trabalho-escravo-a-rotina-de-abusos-e-multas-de-domestica-filipina-em-sp/>. Acesso em: 22 fev. 2022.

RUBIO, Sònia Parella. Segregación laboral y “vulnerabilidad social” de la mujer inmigrante a partir de la interacción entre clase social, género y etnia. In FLAQUER, Lluís; SOLÉ, Carlota (eds.). *El uso de las políticas sociales por las mujeres inmigrantes*. Madrid: Instituto de la Mujer. Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2005, p. 97-136. Disponível em: https://ddd.uab.cat/pub/caplli/2005/216882/usopolsoc_a2005p97iSPA.pdf. Acesso em: 15 fev. 2022.

SALMUNI, Maria Florencia. As mulheres migram, trabalham e lutam por direitos: trajetórias de mulheres migrantes que são trabalhadoras do cuidado em São Paulo. 2021. Dissertação (mestrado). Escola de Filosofia, Letras e Ciências Humanas, Universidade Federal de São Paulo. Guarulhos, 2021. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/bitstream/handle/11600/61873/M.Florencia.Salmuni.docx.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 01 fev. 2022

SASSEN, Saskia. Global cities and survival circuits. In: EHRENREICH, Barbara; HOSCHSCHILD, Arlie Russel (Editors). *Global Woman: nannies, maids, and sex workers in the new economy*. Nova Iorque: Henry Holt, 2002. Pág. 254-273.

SILVA, Maria Aparecida; SOARES, Rafael Lima. Reflexões sobre os conceitos de raça e etnia. In: MOREIRA, Anália de Jesus. *Caderno Temático II - Educação e Africanidades*. Edição 4, ano 2, 2011, p. 99-115. Disponível em: <https://www2.ufrb.edu.br/revistaentrelacando/index.php/edicoes-entrelacando/20-educacao-e-africanidades-04>. Acesso em: 06 mar. 2022

SIMÕES, André; HALLAK, João. A inserção do imigrante no mercado formal de trabalho brasileiro entre 2011 e 2020. In: CAVALCANTI, Leonardo; OLIVEIRA, Antônio; SILVA, Bianca. *Relatório Anual 2021 – 2011-2020: Uma década de desafios para a imigração e o refúgio no Brasil. Série Migrações*. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, DF: OBMigra, 2021, p. 118-154. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/Obmigra_2020/Relat%C3%B3rio_Anuar/Relato%CC%81rio_Anuar_-_Completo.pdf. Acesso em: 04 mar. 2022

SORJ, Bila. Percepções sobre esferas separadas de gênero. In: Clara Araújo; Celi Scalon (orgs.) *Gênero, família e trabalho no Brasil*. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2005.

TAYAH, Marie-José. *Decent work for migrant domestic workers: moving the agenda forward*. International Labour Office, Geneva, 2016. Disponível em:

https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_535596.pdf. Acesso em: 01 fev. 2022.

TRADING ECONOMICS. Philippines - Wages, 2018. Disponível em: <https://pt.tradingeconomics.com/philippines/wages>. Acesso em: 7 mar. 2022

VALENZUELA, Maria Elena; SCURO, María Lucía; TRIGO, Iliana Vaca , “Desigualdad, crisis de los cuidados y migración del trabajo doméstico remunerado en América Latina”, serie Asuntos de Género, N° 158 (LC/TS.2020/179), Santiago, Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL), 2020. Disponível em: <https://www.cepal.org/es/publicaciones/46537-desigualdad-crisis-cuidados-migracion-trabajo-domestico-remunerado-america>. Acesso em: 29 jan. 2022.

VIEIRA, Regina Stela. Cuidado, crise e os limites do direito do trabalho brasileiro. Revista Direito e Práxis, Rio de Janeiro, Vol. 11, N. 4, 2020, p. 2517-2542. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rdp/a/W3PbtBYHM4CvpMqYB6WTDJt/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 7 mar. 2022

VILLEN, Patricia; QUINTANILHA, Karina. A nova lei da migração (13.445/2017) como espelho de forças ambivalentes. In: RAMOS, André; VEDOVATO, Luís Renato; BAENINGER, Rosana. Nova Lei de Migração: os três primeiros anos. Campinas: Núcleo de Estudos de População “Elza Berquó, 2020, p. 130-144. Disponível em: https://www.nepo.unicamp.br/publicacoes/livros/leimig/lei_mig.pdf. Acesso em: 03 fev. 2022

ZANELLA, Vanessa Gomes. Imigrantes bolivianas em São Paulo: condições de vida e trabalho. Revista de Estudos Jurídicos UNESP, Franca, ano 19, n. 29, p. 1-20, jan.-jul., 2015. Disponível em: <https://periodicos.franca.unesp.br/index.php/estudosjuridicosunesp/issue/view/93>. Acess em: 09 fev. 2022

APÊNDICE A - Questionário aplicado à trabalhadoras domésticas filipinas no Brasil

1. Qual o seu nome? (A identificação é opcional)
2. Qual a sua idade?
3. Qual o seu estado civil?
 - a. Solteira
 - b. Casada
 - c. Divorciada
 - d. Outro
4. Você tem filhos?
 - a. Sim, eles vivem comigo
 - b. Sim, eles vivem no meu país
 - c. Não
5. Qual o seu grau de escolaridade?
 - a. Fundamental
 - b. Ensino médio (incompleto)
 - c. Ensino médio (completo)
 - d. Superior (incompleto)
 - e. Superior (completo)
6. Há quanto tempo você está no Brasil?
7. Qual a sua situação migratória?
 - a. Visto permanente
 - b. Visto temporário
 - c. Protocolo
 - d. Sem documentos
8. Você migrou para outro país antes do Brasil? Se sim, qual?
9. Você envia remessas para seus familiares em seu país?
 - a. Sim
 - b. Não
10. Qual era sua ocupação antes da migração?
11. Porque você decidiu deixar seu país?
12. Quais motivos fizeram você escolher o Brasil?
13. Como você chegou ao Brasil?
 - a. Sozinha
 - b. Com a minha família

- c. Através de agências de recrutamento
 - d. Outro
14. Você veio com um emprego garantido ou foi contratada depois da chegada?
15. Você trabalha no mesmo emprego todos os dias ou em casas diferentes?
- a. No mesmo emprego todos os dias
 - b. Em casas diferentes
16. Como é seu contrato?
- a. Contrato escrito
 - b. Contrato verbal
17. Você trabalha com registro na Carteira de Trabalho?
- a. Sim
 - b. Não
18. Você possui horário para almoço e/ou descanso?
- a. Sim
 - b. Não
19. Você mora no seu local de trabalho?
- a. Sim
 - b. Não
20. Das atividades abaixo, marque as que você realiza:
- () Cozinhar
 - () Lavar
 - () Limpar
 - () Cuidar de criança(s)
 - () Cuidar de idoso(s)
 - () Fazer compras
21. Qual a sua jornada diária de trabalho?
- a. Menor que 8 horas
 - b. 8 horas
 - c. Maior que 8 horas e menor que 10 horas
 - d. Maior que 10 horas
22. Você considera sua remuneração satisfatória? Se não, porquê? (Caso se sinta confortável, comente sobre o valor recebido).
23. Como migrante se sente protegida pelas leis brasileiras? Se não, porquê?

24. Como trabalhadora doméstica você se sente protegida pelas leis brasileiras? Se não, porquê?

25. Fale sobre a sua relação com a família para a qual presta serviços.

26. Você pretende retornar para o seu país de origem?

a. Sim

b. Não

27. Você considera que já sofreu alguma violência no ambiente de trabalho? (física, sexual ou psicológica). Sinta-se a vontade para comentar sobre isso.