

CONTRATAÇÃO EQUITATIVA E SERVIÇO DOMÉSTICO O CASO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS FILIPINAS NO BRASIL

Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes

Andrea da Rocha Carvalho Gondim

Sumário: 1. Introdução; 2. A especificidade do trabalho doméstico; 3. O princípio da proteção ao direito de acesso ao mercado de trabalho; 4. O princípio da contratação equitativa ou ética (*fair recruitment*); 5. O caso das trabalhadoras domésticas filipinas no Brasil; 6. Conclusão.

Resumo: O artigo aborda a importância do novo marco normativo inaugurado com a aprovação da PEC das Domésticas, que veio para sepultar, normativamente, a histórica discriminação que se alicerçava na mentalidade escravagista de parte da sociedade brasileira. Trata da importância de aplicação do princípio da contratação equitativa no serviço doméstico como uma forma de impedir que o direito de acesso ao trabalho seja mercantilizado. Aborda as normas internacionais sobre o assunto e as lacunas que ainda impedem a formulação de

uma política migratória consistente no Brasil, como a ausência de regulação das agências de emprego. Alerta para o risco de situações odiosas, como tráfico de pessoas e trabalho escravo, caso continue negligenciada a situação de especial vulnerabilidade de trabalhadores migrantes.

1. INTRODUÇÃO

Migrar é inerente à condição humana, porque o ser humano, como ser racional que é, busca diuturnamente condições de sobreviver no planeta em que vive. Segundo a Organização Internacional para Migração, o termo migração significa:

O movimento de uma pessoa ou de um grupo de pessoas, quer através

.....
Cristiane Maria Sbalqueiro Lopes

Procurada do Trabalho. Relatora do Grupo de Trabalho sobre Migrantes e Refugiados do MPT. Mestre e Doutora em Direitos Humanos pela Universidade Pablo de Olavide de Sevilla.

Andrea da Rocha Carvalho Gondim

Procuradora do Trabalho, Membro da Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo em São Paulo, Mestranda em Direito pela USP.

de uma fronteira internacional, quer dentro de um Estado. É um movimento populacional, abrangendo qualquer tipo de movimento de pessoas, qualquer que seja seu comprimento, composição e causas; Inclui a migração de refugiados, pessoas deslocadas, migrantes econômicos e pessoas que se deslocam para outros fins, incluindo o reagrupamento familiar¹.

Os seres humanos migram, basicamente, em busca de qualidade de vida e melhores oportunidades de renda. Mas o sonho por novas oportunidades de trabalho abre caminho também para os atravessadores que buscam vender o acesso ao mercado de trabalho a pessoa em situação de vulnerabilidade econômica, com consequências que podem ser devastadoras para o trabalhador, sobretudo no contexto do mundo globalizado².

O tema ora abordado ressurgiu impulsionado por relatos recentes de que trabalhadoras filipinas³ eram aliciadas por agências de empregos com falsas promessas

1 Tradução livre da página da OIM. Disponível em <https://www.iom.int/key-migration-terms>. Acesso em 21.08.2017.

2 Sobre a globalização e suas implicações no mundo do trabalho e na movimentação de trabalhadores, conferir Priscilla de Brito Ataíde Guimarães em *A imigração e a proteção ao mercado de trabalho*, São Paulo: LTr, 2016. p. 28.

3 As Filipinas são um dos maiores exportadores de mão de obra no mundo. Uma legião de 2,3 milhões de habitantes deixou o arquipélago em 2014 para trabalhar no exterior e fugir do desemprego que beira os 6%. A maioria opta por Arábia Saudita (402 000 pessoas), Emirados Árabes Unidos (246 000) e Singapura (140 000). O governo local, que incentiva esse êxodo oferecendo cursos profissionalizantes gratuitos, recebe de volta o equivalente a 10% do PIB. V. <http://vejasp.abril.com.br/cidades/babas-empregadas-filipinas/>. Acesso em 17.06.2017.

de trabalho doméstico em residências de alto padrão no Brasil⁴.

2. A ESPECIFICIDADE DO TRABALHO DOMÉSTICO

O trabalho doméstico no Brasil tem origem no nosso passado escravocrata e patriarcal, com o labor dentro dos lares destinado aos escravos mais dóceis que eram atraídos pelas melhores condições de habitação e alimentação, uma vez que o direito ao salário não existia para os escravos. Gilberto FREYRE (2006) escreveu que:

A casa-grande fazia subir da senzala para o serviço mais íntimo e delicado dos senhores uma série de indivíduos – amas de criar, mucamas, irmãos de criação dos meninos brancos. Indivíduos cujo lugar na família ficava sendo não o de escravos mas o de pessoas de casa. Espécie de parentes pobres nas famílias europeias. À mesa patriarcal das casas-grandes sentavam-se como se fossem da família numerosos mulatinhos. Crias. Malungos. Moleques de estimação. Alguns saíam de carro com os senhores, acompanhando-os aos passeios como se fossem filhos⁵.

4 Conforme amplamente noticiado pela mídia, disponível em: <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2017/08/filipinos-acusam-patroes-brasileiros-de-trabalho-escravo.html>; <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ministerio-do-trabalho-constata-trabalho-escravo-entre-domesticas-trazidas-das-filipinas,70001917544>; <http://reporterbrasil.org.br/2017/07/domesticas-das-filipinas-sao-escravizadas-em-sao-paulo/>; Acesso em 20.08.2017.

5 FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & Senzala: formação da família brasileira sob o regime de economia patriarcal**. 51ª ed. rev. São Paulo: Global, 2006, p. 435.

Na análise de Gilberto Freyre, a escravidão e a família patriarcal são indicados como elementos constituintes da formação social brasileira. Tal ponderação dá o tom de como as relações de trabalho doméstico evoluíram no Brasil, como um misto de muito trabalho e exploração dos trabalhadores, suavizados pela ideologia de afeição de um quase-parente, sendo um ato de ingratidão questionar qualquer direito quando se é quase um membro da família. “Obedecer no espaço doméstico significa muita coisa, até acolher a ordem do outro por puro medo”, como ensina Ricardo Rezende FILGUEIRA⁶.

O trabalho doméstico só passou a ser regulado pela Lei nº 5.859/1972 que, em sua redação originária, vedava descontos no salário do empregado por fornecimento de alimentação, vestuário, higiene ou moradia (art. 2º), estabelecia o direito a férias de vinte dias úteis, com acréscimo de um terço da remuneração (art. 3º) e elencava o doméstico como segurado obrigatório da previdência social (art. 4º). O tímido avanço legislativo refletia nossa herança escravocrata que não admitia a concessão de uma gama maior de direitos a esta categoria de trabalhadores.

A redação originária da Constituição Federal estendeu aos trabalhadores domésticos os direitos ao salário mínimo, irredutibilidade salarial, décimo terceiro salário, repouso semanal remunerado, férias com adicional de um terço sobre o salário normal, licença à gestante, licença-maternidade, aviso prévio e aposentadoria. Assim, embora o texto constitucional trate o FGTS como direito

inerente a todo contrato empregatício, apenas os empregados domésticos ficaram excluídos desse sistema.

O acesso ao regime do FGTS (art. 3º-A) e o seguro-desemprego (art. 6º-A), em caráter facultativo (para o empregador), foi *concedido* aos domésticos apenas com o advento da Lei nº 10.208, de 23 de março de 2001. O direito a férias de trinta dias e a estabilidade gestante (art. 4º A) só foram positivados com o advento da Lei nº 11.324/06.

O colendo Tribunal Superior do Trabalho possui decisões no sentido de aplicar as disposições da CLT, quando havia lacuna da lei específica do doméstico sobre a dobra de férias, por exemplo:

RECURSO DE REVISTA EM FACE DE DECISÃO PUBLICADA ANTES DA VIGÊNCIA DA LEI Nº 13.015/2014. (*Omissis*). FÉRIAS PROPORCIONAIS E EM DOBRO. EMPREGADO DOMÉSTICO. A Constituição Federal, no parágrafo único de seu artigo 7º, ao estabelecer o rol dos direitos trabalhistas com status constitucional, assegura aos trabalhadores domésticos o direito à fruição das férias, com o respectivo adicional, previsto no inciso XVII do mesmo dispositivo para os trabalhadores urbanos e rurais em geral, sem nenhuma restrição. Desse modo, são disciplinadas pela Consolidação das Leis do Trabalho e as disposições de seu pagamento em dobro, nos termos do artigo 137, e de forma proporcional devem também ser aplicadas, como mero corolário. Portanto, à luz do princípio da igualdade, se o direito é assegurado, não há questionar o pagamento proporcional e em dobro. Dessa forma, correta a decisão regional. Precedentes desta Corte. Recurso de revista de que não se conhece. MULTAS DOS ARTIGOS

6 FILGUEIRA, Op. cit., p. 275.

467 E 477 DA CLT. EMPREGADO DOMÉSTICO. De acordo com o artigo 7º, “a”, da CLT, aos empregados domésticos não se aplicam os preceitos constantes da Consolidação das Leis do Trabalho, salvo quando expressamente determinado em contrário. Assim, as multas dos artigos 467 e 477 da CLT são inaplicáveis, em face da restrição prevista no artigo 7º, “a”, da CLT. Precedentes desta Corte. Recurso de revista de que se conhece e a que se dá provimento... (RR - 63500-35.2003.5.04.0281, Relator Ministro: Cláudio Mascarenhas Brandão, Data de Julgamento: 28/09/2016, 7ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/10/2016).

O Estado brasileiro buscando adequar sua legislação interna às normas internacionais de direitos humanos, aprovou a Emenda à Constituição nº 72/2013⁷, conhecida por PEC das Domésticas, que permitiu a adoção de lei específica (Lei Complementar nº 150/2015) e aplicação subsidiária da CLT.

Esse diploma legal trouxe novo tratamento normativo ao empregado doméstico, considerado como aquele que presta serviços de forma contínua, subordinada, onerosa, pessoal e de finalidade não lucrativa à pessoa ou à família, no âmbito residencial destas, por mais de 2 (dois) dias por semana (art. 1º da LC nº 150/2015).

7 Segundo a nova redação do parágrafo único do art. 7º da CF/88, “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 referida lei traz a previsão expressa dos seguintes direitos: hora extraordinária de 50% da hora normal, regime de compensação de jornada (através de acordo escrito), hora noturna de 52 minutos e 30 segundos com acréscimo de 20% sobre o valor da hora diurna (art. 14, § 2º), intervalo intrajornada (art. 13), intervalo interjornada de 11 horas (art. 15), repouso semanal remunerado (art. 16), férias de 30 dias com direito a terço de férias (art. 17), licença-maternidade de 120 dias (art. 25), aviso prévio (art. 23), seguro-desemprego (art. 26) e indenização compensatória da perda do emprego, sem justa causa ou por culpa do empregado (art. 22), tendo por norte os depósitos sobre a importância de 3,2% da remuneração devida, no mês anterior, a cada empregado, não se aplicando ao empregado doméstico as disposições dos §§ 1º a 3º do art. 18 da Lei nº 8.036/1990.

Em relação ao labor em sobrejornada, a Lei nº 5.859/72, que dispunha sobre a profissão de empregado doméstico, não estabelecia jornada máxima a ser cumprida por esses trabalhadores. Contudo, a partir da Emenda Constitucional nº 72/2013, norma autoaplicável, ficou assegurado o direito ao recebimento de horas por labor em sobrejornada aos trabalhadores domésticos (arts. 7º, XIII, da Constituição Federal), com a alteração do parágrafo único do art. 7º da Constituição Federal. Desse modo, a jornada máxima a ser cumprida por tais trabalhadores, entre outros direitos, passou a ser de 8 horas diárias e 44 semanais⁸. Note-se que apenas

8 Nesse sentido a decisão proferida em sede de RR - 10209-60.2016.5.03.0098, Relatora Ministra: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 24/05/2017, 6ª

em outubro de 2015, passou finalmente a ser exigível o pagamento do FGTS (art. 21) com a instituição do simples doméstico, pois, embora a lei pudesse perfeitamente ser exigível de plano, o governo optou por regulamentar de maneira especial (e desfavorável, diga-se de passagem) o FGTS para as trabalhadoras domésticas.

A Lei nº 13.467/2017, mais conhecida como reforma trabalhista, possui aplicação subsidiária para a categoria dos empregados domésticos, apenas quando houver omissão da Lei Complementar nº 150/2015, conforme prescreve o artigo 19 desta lei. Assim, em princípio, as inovações da Reforma não se aplicarão ao trabalho doméstico, já que este é regido por lei especial.

3. O PRINCÍPIO DA PROTEÇÃO AO DIREITO DE ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO

Se por um lado o reconhecimento de direitos às domésticas representa um ganho civilizatório, por outro lado acarretou a criação de uma demanda por profissionais que se disponham a trabalhar nas condições *anteriores* à Lei Complementar 150, de 1º de junho de 2015. De fato, sob o pretexto falacioso de “escassez de mão de obra”, houve quem visse uma oportunidade de negócio em propiciar acesso a trabalhadores migrantes ao serviço doméstico no Brasil. Mas, será essa uma possibilidade juridicamente admissível de recrutamento de pessoas?

.....
Turma, Data de Publicação: DEJT 26/05/2017. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 20.08.2017.

O Tratado de Versalhes estabeleceu em seu art. 427 que “o trabalho não há de ser considerado como mercadoria ou artigo de comércio”. Trata-se do princípio da não mercantilização do trabalho, posteriormente incorporado pela Organização Internacional do Trabalho através da Declaração da Filadélfia.

O Estado brasileiro ratificou a Declaração da Filadélfia, razão pela qual o princípio da não mercantilização do trabalho integra o ordenamento jurídico pátrio como norma supralegal que tutela o trabalhador, em face do conteúdo do art. 5º, § 2º da CF que estabelece que os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte.

O direito fundamental ao trabalho digno é incompatível com condutas que dificultem o acesso pelo trabalhador ao mercado de trabalho (CF, artigo 6º), de forma que o trabalhador não pode ser onerado economicamente para exercer um direito constitucional social fundamental.

O valor social do trabalho é objeto de tutela especial por normas de ordem pública e interesse social, indisponíveis pela vontade das partes, razão pela qual o Estado limita a autonomia da vontade para preservar o princípio da dignidade da pessoa humana da pessoa que trabalha.

A República Federativa do Brasil tem como fundamentos a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa, estabelecendo, no seu Título II, Capítulo II, os direitos sociais, dentre os quais se destacam os direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, merecendo relevo o direito fundamental ao trabalho (CF, artigo 6º).

A ordem jurídica vigente, portanto, repele a possibilidade de se admitir como mercadoria, bem comerciável, moeda de troca para aquisição de produtos e/ou serviços o valor social trabalho, cujo conteúdo se atrela à dignidade da pessoa humana. E isso sob pena de restar ferida esta última quando aquele valor social é inserido como mercadoria, moeda de troca. Nessa perspectiva, a ordem social tem como base o primado do trabalho e como objetivo o bem-estar e a justiça social (CF, artigo 193).

De fato, é no campo das migrações que podem ocorrer algumas das mais graves violações de direitos como o tráfico de pessoas para fins de exploração de pessoas a condição análoga à de escravo, como pontua Andrea GONDIM e Ronaldo Lima dos SANTOS (2017):

‘Traficar’ é a atividade de comerciar⁹, negociar, mercadejar, trafegar. Traficante é o agente do tráfico, aquele que promove o fluxo de mercadorias, geralmente de forma indecorosa, imoral, ilegal ou ilícita. Tráfico adquiriu a conotação de atividade mercadológica ilícita.

Tráfico de pessoas, portanto, consiste na atividade ilícita pela qual um agente (traficante), aproveitando-se de uma situação de vulnerabilidade de outrem (vítima, traficada), transforma-a em mercadoria (coisa, *res*), transportando-a de uma localidade para outra, por meios coativos, coercitivos, abusivos, fraudulentos, sedutores ou enganosos, ou participa, direta ou indiretamente, de alguma das fases do *iter criminis*

(preparação, recrutamento, transporte, transferência, alojamento, acolhimento) com a finalidade de, negando-lhe a sua condição humana, explorá-la ou facilitar a sua exploração por terceiro¹⁰.

Assim, mais do que um simples cuidado burocrático, a tutela do valor do trabalho por meio da vedação ao *marchandage* pretende evitar grave retrocesso social e garantir as conquistas da sociedade das nações em favor de um mundo mais justo e civilizado.

4. O PRINCÍPIO DA CONTRATAÇÃO EQUITATIVA OU ÉTICA (*FAIR RECRUITMENT*)

O princípio da *não mercantilização do trabalho* volveu à agenda pública sob enfoque da *contratação equitativa*. Segundo a OIT, é tarefa dos governos e organizações sociais promover princípios para que as contratações respeitem e cumpram os direitos humanos e as normas internacionais do trabalho, em particular, os princípios e direitos fundamentais do trabalho:

Destaca-se o princípio que estipula que não deveriam cobrar-se comissões de contratação ou gastos conexos às pessoas que buscam emprego nem aos trabalhadores contratados. Presta-se atenção especial ao papel que os contratos de trabalho transparentes e a inspeção do trabalho, e o uso de sistemas normalizados de registro,

9 Conforme consulta ao Dicionário Aurélio eletrônico, disponível em <https://dicionariodoaurelio.com/trafico>. Acesso em 12.04.2017.

10 GONDIM, Andrea da Rocha Carvalho; SANTOS, Ronaldo Lima. O Ministério Público do Trabalho e o Tráfico de Pessoas. *Revista InterAção*, Faculdade das Américas, São Paulo, v. 11, nº 01, 1º semestre de 2017, p. 15-16.

concessão de licenças e certificações.¹¹

As empresas de trabalho temporário não podem estabelecer valores a seus empregados para encaminhá-los ao mercado de trabalho, nos exatos termos do artigo 18 da Lei n. 6.019/74: “É vedado à empresa do trabalho temporário cobrar do trabalhador qualquer importância, mesmo a título de mediação, podendo apenas efetuar os descontos previstos em Lei”.

Na mesma senda, merece destaque a Convenção n. 97 da OIT, sobre Trabalhadores Migrantes, da qual o Brasil é signatário, que procurou tratar o processo de recrutamento (que inclui introdução e colocação) e seleção de imigrantes de uma maneira oficial, considerando os riscos inerentes ao deslocamento de pessoas por necessidade de trabalhar.

Surge então a importância de se fiscalizar a agência de emprego privada, uma vez que elas prestam serviços que visam a aproximação entre ofertas e procuras de emprego, sem se tornar parte nas relações de trabalho que desta aproximação possam decorrer¹², atuando no recrutamento, seleção, transporte e alojamento inicial de pessoas, executando “o processo de atrair candidatos para uma vaga, anunciando e tornando atrativo para candidatos disponíveis no mercado”¹³. O Anexo I da Convenção 97

da OIT estabelece o significado dos termos recrutamento, introdução e colocação, aplicáveis aos trabalhadores migrantes contratados por agências de emprego privadas, senão vejamos:

Recrutamento significa: “o fato de contratar uma pessoa em um território, por conta de um empregador em outro território ou o fato de obrigar-se com uma pessoa, em um território, a proporcionar-lhe emprego em outro território”.

Introdução significa “todas as operações efetuadas para preparar ou facilitar a chegada ou admissão a um território das pessoas *recrutadas*”.

Colocação significa “todas as operações efetuadas para procurar ou facilitar o emprego das pessoas introduzidas”.¹⁴

Os trabalhadores migrantes, segundo o artigo 5º do anexo I da Convenção 97, têm direito a receber um exemplar do contrato de trabalho com todas as suas condições, bem como um documento que informe aos migrantes sobre as condições gerais de vida e de trabalho no território de imigração.

Também merece destaque a Convenção 181 da OIT, ainda não ratificada pelo Brasil, que regula a atividade das agências privadas de emprego, cujo artigo 7º estabelece: “As agências de emprego privadas não devem impor aos trabalhadores, direta ou indiretamente, no todo ou em parte, o pagamento de honorários

11 Informe IV – Migración Laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza. Documento presentado para debate en la 106ª Conferencia Internacional del Trabajo, 2017, p. 71, Tradução livre do original em espanhol. Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf Acesso em 20.07.2017

12 art. 1º, “a” da Convenção 181 da Organização Internacional do Trabalho (OIT).

13 CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos.**

São Paulo: Atlas, 1983.

14 Disponível em: <http://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvOITTrabMig.html> Acesso em 23/03/2018.

ou outros encargos”.

Com relação especificamente às agências de emprego privadas, dispõe-se que os membros da OIT deverão definir normativamente suas condições de funcionamento, assegurar procedimentos de investigação para apuração de práticas fraudulentas, bem como adotar as medidas necessárias para proporcionar uma proteção adequada e prevenir os abusos contra os trabalhadores domésticos contratados ou colocados em seu território pelas agências privadas de emprego (art. 15), que deverão ser penalizadas em caso de abuso ou práticas fraudulentas (art. 15, “c”). E arremata que os estados membros devem assegurar que as taxas cobradas pelas agências privadas de emprego não sejam deduzidas da remuneração dos trabalhadores (art. 15, “e”).

A OIT vem exortando os estados membros a desenvolver uma política de recrutamento justo, e em 2014 divulgou a Declaração conhecida como *Fair recruitment initiative*¹⁵ no qual defende claramente que:

En la economía globalizada de hoy en día, es cada vez más frecuente que los trabajadores y las trabajadoras emigren de su país buscando oportunidades de empleo, trabajo decente y mejores medios de vida. La búsqueda de trabajo digno también empuja a millones de trabajadores a desplazarse internamente. Cuando están debidamente reguladas, las agencias de empleo públicas y privadas desempeñan un importante papel en el funcionamiento racional y

equitativo de los mercados de trabajo, pues equiparan la oferta de empleo con trabajadores dotados de las calificaciones adecuadas.

Sin embargo, se ha observado con inquietud la creciente actuación de agencias de empleo inescrupulosas, de intermediarios laborales y de otros operadores que actúan fuera del marco legal y normativo, cuyas “presas” más usuales son los trabajadores con bajo nivel de calificación. Se ha dado cuenta de una o más prácticas abusivas del tipo siguiente: naturaleza del trabajo y condiciones de empleo decepcionantes; retención del pasaporte; deducciones salariales ilícitas; servidumbre por deudas para devolver los costes derivados de la contratación; amenazas a los trabajadores que desean abandonar al empleador, con el consiguiente temor a la ulterior expulsión. Una combinación de estas prácticas abusivas puede equivaler a trata de seres humanos y/o trabajo forzoso. Pese a la existencia de normas internacionales del trabajo relativas a la contratación, las leyes nacionales y los mecanismos para hacerlas cumplir no suelen bastar para proteger los derechos de los trabajadores, en particular, los de los migrantes¹⁶.

A advertência da OIT é plenamente cabível quando se trata do caso brasileiro. Embora os baixos valores salariais e as condições adversas do mercado de trabalho nacional não representem propriamente condições atrativas para trabalhadores internacionais, é possível que haja a atração baseada no engano. As agências de recrutamento de mão de obra

15 Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf Acesso em 20.08.2017.

16 Livre tradução da declaração ao idioma espanhol, disponível em www.ilo.org.

estão insuficientemente regulamentadas no país, o que permite que, burlando os controles existentes, possa haver situações como as descritas como nocivas pela OIT: agências nacionais que pactuam com agências dos países de origem cobrando taxas de intermediação ou ofertando promessas de trabalhos que não correspondem à realidade, seja em relação ao salário ou à jornada. O Brasil precisa combater tais práticas, como forma de prevenir e coibir o comércio de seres humanos, seja para fins de redução a condição análoga à de escravo ou a servidão por dívidas.

Segundo o Informe preparatório à 106ª Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, de 5 a 16 de junho de 2017), elaborado pela OIT para embasar as discussões na Comissão de Migração Laboral:

[...] as dívidas contraídas [pelos migrantes] para saldar comissões de contratação também podem afetar a capacidade dos trabalhadores migrantes, em particular mulheres, de sair de situações abusivas, o qual pode aumentar sua vulnerabilidade entre a violência e o abuso. Ademais de adotar medidas de controle da aplicação apropriadas, uma resposta prática é exigir que as agências de contratação participam em atividades de sensibilização e formação sobre os direitos das trabalhadoras migrantes, a discriminação de gênero, a exploração a que podem ver-se submetidas as mulheres e sua própria responsabilidade em relação com estas¹⁷.

17 Informe IV – Migración Laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza. Documento presentado para debate en la 106ª Conferencia Internacional del Trabajo,

A 106ª Conferência da OIT retomou o tema da contratação equitativa, já parcialmente discutido em 2014, motivada pelo sentimento de repulsa à condição de certos trabalhadores migrantes, que ainda têm que pagar pelo acesso a trabalhos em condições inadequadas ou precárias, mesmo passados tantos anos desde as aprovações de convenções como a sobre Trabalho Forçado (Convenção nº 29, de 1930) ou a sobre Trabalhadores Migrantes (Convenção nº 97, de 1949), sem olvidar aquelas mais recentes sobre agências de emprego e trabalho doméstico.

Em 16 de junho de 2017, aprovou-se a “Resolução relativa à governança equitativa e eficaz da migração laboral”, visando auxiliar os países a implementar uma boa governança da imigração laboral para evitar o risco de agravamento da insegurança, da informalidade, da servidão por dívida, do trabalho forçado e do tráfico de pessoas, dentre outros *déficits de trabalho decente*. O caminho passa por implementar as Convenções 97 e 143 (sobre trabalhadores migrantes), a 181 (agências de emprego) e a 189 (trabalho doméstico).

A resolução, recém aprovada, é clara no particular:

2. La migración laboral es cada vez más diversa y compleja. La migración laboral temporal es un fenómeno que se está generalizando. Ahora muchos países son simultáneamente países de origen, de tránsito y de destino. El número de trabajadoras migrantes está aumentando y, en algunos sectores, como los del cuidado, y en el trabajo doméstico, representan la mayoría

2017, op cit.

*de la mano de obra migrante. Pueden estar expuestas a la discriminación, la explotación y el abuso, incluidos la violencia y el acoso.*¹⁸

Note-se que a resolução evidencia a necessidade de prevenir os excessos, citando especificamente como abusiva a imposição de comissões de contratação e gastos conexos aos trabalhadores migrantes, ressaltando a necessidade de assegurar a transparência e a eficiência do processo de contratação:

9. Contratación equitativa. *La contratación equitativa es esencial para reducir la exposición de los trabajadores migrantes a la explotación y los abusos, la violencia de género, el trabajo infantil y forzoso y la trata de personas, y para mejorar el ajuste entre competencias y puestos de trabajo, tanto en los países de origen como en los de destino. Esta cuestión está cobrando importancia a medida que aumenta la migración temporal y la complejidad de las cadenas de suministro. La aplicación y promoción de la Iniciativa para la equidad en la contratación de la OIT, los Principios generales y directrices prácticas para una contratación equitativa, el Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre el trabajo forzoso, 1930, junto con la Recomendación que lo acompaña, pueden prevenir y hacer frente a los abusos, incluida la imposición de comisiones de contratación y gastos conexos a los trabajadores migrantes, y asegurar la transparencia y la eficiencia.*

18 Disponível em http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/texts-adopted/WCMS_561881/lang--es/index.htm. Acesso em 20.08.2017.

A OIT ressalta a importância de combater a imposição de comissões de contratação e gastos conexos aos trabalhadores migrantes, incentivando a realização de acordos bilaterais para facilitar as migrações seguras e reconhecendo que existem setores mais vulneráveis à exploração, como o trabalho doméstico, justamente pela facilidade em disfarçar os abusos ocorridos dentro do lar e a dificuldade de fiscalização por ocorrer em local protegido pela inviolabilidade do domicílio¹⁹.

Assim, apesar da normatização internacional para garantir o trabalho decente no mundo, mormente com “o combate do tráfico de pessoas, punição aos agentes e proteção das vítimas, seguida de normas internas dos Estados, ainda não se possibilitou a eliminação das diversas práticas dissimuladas de escravidão ou análogas à ela, (...) envidando esforços dos Estados, da sociedade organizada e da comunidade internacional para o combate ao tráfico de pessoas no âmbito interno e internacional”, como salienta Gondim e Santos²⁰.

O Brasil mostra à comunidade internacional a vontade manifesta de andar pelo caminho correto. Por esse motivo, em 1º de fevereiro de 2018, ratificou a Convenção

19 O trabalho doméstico foi inserido na posição nº 76 da Lista TIP, das piores formas de trabalho infantil (Decreto 6481/2008), justamente pelos seguintes riscos ocupacionais: Esforços físicos intensos; isolamento; abuso físico, psicológico e sexual; longas jornadas de trabalho; trabalho noturno; calor; exposição ao fogo, posições anti-ergonômicas e movimentos repetitivos; tracionamento da coluna vertebral; sobrecarga muscular e queda de nível.

20 In: O tráfico de pessoas e a atuação do Ministério Público do Trabalho. CAVALCANTI, Tiago Muniz; PAIXÃO, Cristiano (org.). **Combate ao Trabalho escravo: conquistas, estratégias e desafios**. São Paulo: LTr, 2017.

189, sobre as trabalhadoras e trabalhadores domésticos. O artigo 7º supera o conteúdo da Convenção 97, assegurando 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”.

A Convenção passa a especificar que os contratos devem conter, no mínimo, o seguinte:

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 regirão o término da relação de trabalho, incluindo todo o prazo de aviso prévio comunicado pelo trabalhador doméstico ou pelo empregador.

Já o artigo 8 esclarece que os migrantes devem receber a oferta de emprego por escrito ou contrato de trabalho antes de cruzar as fronteiras nacionais para assumir o emprego sobre o qual a oferta ou o contrato dizem respeito, exceto no caso dos acordos que garantam liberdade de movimento em virtude

de acordos regionais, bilaterais ou multilaterais ou no marco de organizações de integração econômica regional. Garante também que a legislação deve dispor 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.

O artigo 15 preconiza que as agências privadas sejam regulamentadas como forma de proteger efetivamente os trabalhadores domésticos contra práticas abusivas, e também que fique assegurada a existência de mecanismos adequados para investigação de práticas fraudulentas decorrentes das atividades das agências privadas de emprego. Essa regulamentação ainda não existe no Brasil.

Vale lembrar, ainda, que a Convenção 189 dispõe que os países devem adotar medidas para proibir a atuação de agências privadas de emprego que incorram em práticas fraudulentas e abusos. Senão, vejamos o art. 15, “c”:

Serão incluídas as leis ou regulamentos que especifiquem as obrigações respectivas da agência privada de emprego e do domicílio para com os trabalhadores domésticos e serão previstas sanções, incluída a proibição das agências privadas de emprego que incorram em práticas fraudulentas e abusos.

5. O CASO DAS TRABALHADORAS DOMÉSTICAS FILIPINAS NO BRASIL

A dinâmica do mercado de trabalho e das migrações reflete a divisão internacional do trabalho que premia a mão de obra qualificada com a possibilidade de escolher onde almeja

trabalhar, enquanto os trabalhadores menos qualificados migram em busca de melhores condições de vida e de trabalho, como ensina Manuel CASTELLS (1999):

Qualquer pessoa com capacidade de gerar um valor agregado excepcional em qualquer mercado goza da oportunidade de escolher emprego em qualquer lugar do mundo- e de ser convidado também. (...) para os que não têm habilidades excepcionais, mas têm energia ou desespero, para melhorar suas condições de vida, e lutar pelo futuro dos filhos, os dados são mistos. Em fins do século XX, estima-se que entre 130 e 145 milhões de pessoas estavam vivendo fora do próprio país, quando esse número era de apenas 84 milhões em 1975.²¹

O quadro de pobreza vivenciado pelos países menos desenvolvidos impulsiona a procura por oportunidade de trabalho em países em desenvolvimento como o Brasil e a China que passaram a receber intenso fluxo migratório de países como Haiti, Bolívia, Venezuela e, mais recentemente, Filipinas.

Os relatos das trabalhadoras filipinas que atuaram como domésticas em residências de alto padrão em São Paulo inclui engano no país de origem, jornadas excessivas, com duração de 10 a 14 horas por dia, sem observância de descanso intra e interjornada, desrespeito ou inexistência de descanso semanal remunerado e do descanso de dois dias após o longo vôo ao Brasil (conforme prometido no país de

origem), a ocorrência de descontos ilícitos nos salários e atraso no dia de pagamento, falta de pagamento de verbas rescisórias, rígido controle da alimentação na residência do empregador e ausência de cuidados médicos quando necessário.

Conforme regulamentação do Conselho Nacional de Imigração (CNIg), a pessoa jurídica ou física interessada na vinda de trabalhador estrangeiro, em caráter permanente ou temporário, deverá solicitar autorização de trabalho junto à Coordenação-Geral de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego, mediante a apresentação de requerimento específico. Ocorre que, no caso das trabalhadoras filipinas, as agências se travestiam de meros procuradores/despachantes do empregador doméstico no requerimento do visto junto à Coordenação-Geral de Imigração do Ministério do Trabalho, com o claro objetivo de esconder sua condição de agência para esquivar-se da responsabilidade por seus atos.

Qualquer pessoa que ingresse no território nacional para trabalhar deve possuir autorização de residência, de acordo com as novas disposições da Lei de Migrações e Resoluções Normativas do CNIg que as regulamentam. A Resolução Normativa 2/2017 continua dispondo que a autorização de trabalho é necessariamente vinculada ao empregador doméstico solicitante (nesse passo, não houve inovação na regulamentação das autorizações de trabalho com vínculo empregatício no Brasil), gerando efeitos no contrato de trabalho do doméstico, principalmente no que tange a obrigações em caso de distrato e o direito ao pagamento da passagem de retorno ao país de origem.

Embora a nova lei facilite os processos

21 CASTELLS, Manuel. A sociedade em rede. *A era da informação: economia, sociedade e cultura*. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999, p. 71.

migratórios e esteja atenta às emergências humanitárias, continua sendo requisito para a obtenção de autorizações de trabalho com vínculo empregatício a comprovação de qualificação profissional e a justificação a respeito da necessidade de chamar trabalhador migrante face às características do mercado de trabalho local.

As resoluções do CNIg preveem a possibilidade de prorrogação do visto temporário vinculado ao mesmo empregador original ou de concessão de autorização de permanência, também ligado ao mesmo empregador.

Muito embora a legislação seja clara neste sentido, determinadas agências de emprego que atuam no segmento desvirtuaram esta vinculação entre empregador e empregado, iludindo ambos quanto à facilidade de troca caso não houvesse adaptação ou até mesmo nutrindo a esperança nas domésticas de que as mesmas conseguiriam o visto permanente no país após dois anos de trabalhos prestados para um dado empregador.

No caso das trabalhadoras filipinas trazidas ao Brasil, evidencia-se o engano no país de origem, quando as trabalhadoras recebiam oferta de trabalho com salários sedutores e com jornada de trabalho que não correspondia à realidade, além de cobrança de valores das candidatas às vagas pelas agências no país de origem. A cobrança de valores pelas agências é prática condenada mundialmente e deve ser coibida porque possibilita a servidão por dívida da trabalhadora que contrai empréstimos na origem para pagar os valores exigidos pelas agências, muitas vezes tendo estes valores descontados da remuneração que deveria ser paga no Brasil. Tal prática perpetua o ciclo

vicioso da exploração porque o trabalhador evita denunciar os abusos sofridos na relação de emprego, em razão da necessidade de quitar as dívidas contraídas e por sua condição de imigrante ilegal que teme a deportação.

Foi exatamente isso que aconteceu no caso das trabalhadoras filipinas: a servidão por dívidas levou algumas delas a situação de redução a condição análoga à de escravo, com jornadas exaustivas e cerceamento de liberdade de ir e vir, para não citar as frequentes ameaças de deportação caso as trabalhadoras se recusassem a continuar trabalhando para o mesmo patrão, já que a autorização de trabalho é concedida em favor de empregador certo.

6. CONCLUSÃO

A contratação de trabalhador migrante é uma operação onerosa, pois impõe necessariamente a tramitação de um visto, de uma autorização de trabalho, o custeio do deslocamento (ida e volta) e observância aos termos do contrato pactuado na origem em relação a jornada e remuneração. Não é demais lembrar que quanto mais longe é a distância do local de procedência do trabalhador do local de prestação de serviços, mais onerosos serão os custos da viagem. Poucos lugares são mais distantes do Brasil que as Filipinas.

À especificidade da personalidade e maior intimidade inerente à relação do serviço doméstico soma-se ao fato de que é difícil afiançar a efetiva adaptação do trabalhador ao posto de trabalho, de modo que um contrato de experiência é incompatível com o contrato de trabalho de um trabalhador imigrante que é contratado com prazo de dois anos na origem e tem seu visto de trabalho atrelado ao contrato

firmado.

É evidente que há conflito de interesses quando o empregador desembolsa altas taxas de agenciamento e custeio do deslocamento e o empregado também. Aquele não quer desperdiçar tempo com um empregado que não o satisfaça enquanto este, endividado no país de origem em razão das altas taxas cobradas, aguenta as piores situações de trabalho para manter sua capacidade econômica e quitar suas dívidas.

Se o empregador quer um trabalhador migrante apenas com o objetivo de economizar, e não com vistas a suas competências profissionais específicas, a situação escancara o *déficit* do trabalho decente tão combatido no mundo do trabalho moderno.

O tráfico de pessoas se alimenta justamente do engano e da fraude para conseguir seu fim que na seara laboral é explorar o trabalhador em condição análoga à de escravo. Tudo isso não pode servir ao escopo de eliminar as conquistas civilizatórias alcançadas com a aprovação da PEC das domésticas e seus desdobramentos.

Assim, a possibilidade de contratação de trabalhadores domésticos migrantes no Brasil deve ser entendida como hipótese excepcional, reservada aos casos em que efetivamente houve ajustes entre o empregador e a trabalhadora interessada, o que pode ocorrer, principalmente, no caso de famílias transnacionais que já residiram no exterior e possuem laços com profissionais que se dispõe a acompanhá-los. Também estará o mercado aberto para a contratação de trabalhadoras que já possuam residência permanente no Brasil, com livre acesso ao mercado de trabalho, como portadores de visto humanitário, refugiados, ou,

ainda, nacionais do Mercosul e associados, já que para esses países vige regime de liberdade de circulação.

O que não é possível é que agências de emprego atuem à margem de qualquer regulamentação específica, ao arrepio do que exige a Convenção 189 da OIT (já ratificada pelo Brasil), e obtendo lucro a partir do engano de trabalhadoras necessitadas e da deterioração das condições gerais de trabalho e renda no serviço doméstico dos demais trabalhadores.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

CASTELLS, Manuel. *A sociedade em rede. A era da informação: economia, sociedade e cultura*. v. 1. São Paulo: Paz e Terra, 1999.

CAVALCANTI, Tiago Muniz; PAIXÃO, Cristiano (org.). *Combate ao Trabalho escravo: conquistas, estratégias e desafios*. São Paulo: LTr, 2017.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos*. São Paulo: Atlas, 1983.

FILGUEIRA, Ricardo Rezende. *Pisando Fora da Própria Sombra: a escravidão por dívidas no Brasil contemporâneo*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2004.

FREYRE, Gilberto. *Casa-grande & Senzala: formação da família brasileira sob o regime de economia patriarcal*. 51ª ed. rev. São Paulo: Global, 2006.

GONDIM, Andrea da Rocha Carvalho; SANTOS, Ronaldo Lima. O Ministério Público do Trabalho e o Tráfico de Pessoas. *Revista InterAção*, Faculdade das Américas, São Paulo, v. 11, nº 01, 1º semestre de 2017.

GUIMARÃES, Priscilla Brito Ataíde. *A imigração e a proteção ao mercado de trabalho*, São Paulo: LTr, 2016.

OIT. Fair recruitment initiative. Disponível em http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---declaration/documents/publication/wcms_320405.pdf

OIT – INFORME IV – Migración Laboral: nuevo contexto y desafíos de gobernanza. Conferencia Internacional del Trabajo, 106ª reunión, 2017. Publicação eletrônica ISBN: 978-92-2-330566-6 (web pdf) Disponível em: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_550278.pdf

OLIVEIRA, Américo; SILVA, Filomeno. *Transumância*. Disponível em: http://www.ipv.pt/millennium/pers13_1.htm. Acesso em: 20 ago. 2017.

Sites consultados:

Dicionário Aurélio eletrônico. Disponível em: <https://dicionariodoaurelio.com/trafico>. Acesso em: 12.04.2017.

Globo. Disponível em: <http://g1.globo.com/fantastico/noticia/2017/08/filipinos-acusam-patroes-brasileiros-de-trabalho-escravo.html>. Acesso em: 20.08.2017.

Jornal Estadão. Disponível em <http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,ministerio-do-trabalho-constata-trabalho-escravo-entre-domesticas-trazidas-das-filipinas,70001917544>. Acesso em: 20.08.2017.

ONG Repórter Brasil. Disponível em: <http://reporterbrasil.org.br/2017/07/domesticas-das-filipinas-sao-escravizadas-em-sao-paulo/> Acesso em: 20.08.2017.

Organização Internacional para Migração. Disponível em: <https://www.iom.int/key-migration-terms>. Acesso em: 20.08.2017.

Panorama cultural. Disponível em: <http://panoramacultural.com.br/indios-warao/> Acesso em: 20.08.2017.

Revista Veja. Disponível em: <http://vejasp.abril.com.br/cidades/babas-empregadas-filipinas/>. Acesso em: 17.06.2017.

Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em: www.trt2.jus.br. Acesso em: 20.08.2017.

Tribunal Superior do Trabalho. Disponível em: www.tst.jus.br. Acesso em: 20.08.2017.