

UNIVERSIDADE DE SANTA CRUZ DO SUL - UNISC
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO
MESTRADO E DOUTORADO
ÁREA DE CONCENTRAÇÃO EM DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS
LINHA DE PESQUISA POLÍTICAS PÚBLICAS DE INCLUSÃO SOCIAL

Andréa Pellegrini Fetzner

POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INSERÇÃO DA MULHER IMIGRANTE NO
MERCADO DE TRABALHO DECENTE: UMA ANÁLISE COM BASE NA LEI Nº
13.445/2017 E NA REALIDADE EXISTENTE NO MUNICÍPIO DE
PORTO ALEGRE/RS

Santa Cruz do Sul

2018

CIP - Catalogação na Publicação

Fetzner, Andréa Pellegrini

Políticas públicas para inserção da mulher imigrante no mercado de trabalho decente : uma análise com base na Lei n° 13.445/2017 e na realidade existente no município de Porto Alegre/RS / Andréa Pellegrini Fetzner. – 2018.

171 f. : il. ; 30 cm.

Dissertação (Mestrado em Direito) – Universidade de Santa Cruz do Sul, 2018.

Orientação: Profa. Dra. Marli Marlene Moraes da Costa.

1. Integração social. 2. Mercado de trabalho. 3. Política pública. 4. Mulheres imigrantes. 5. Mulheres imigrantes - Emprego - Porto Alegre. I. Costa, Marli Marlene Moraes da. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UNISC com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Andréa Pellegrini Fetzner

**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INSERÇÃO DA MULHER IMIGRANTE NO
MERCADO DE TRABALHO DECENTE: UMA ANÁLISE COM BASE NA LEI Nº
13.445/2017 E NA REALIDADE EXISTENTE NO MUNICÍPIO DE
PORTO ALEGRE/RS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, Área de Concentração Direitos Sociais e Políticas Públicas, Linha de Pesquisa em Políticas Públicas de Inclusão Social, Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Orientadora: Prof^a. Pós Dra. Marli Marlene Moraes da Costa.

Santa Cruz do Sul

2018

Andréa Pellegrini Fetzner

**POLÍTICAS PÚBLICAS PARA INSERÇÃO DA MULHER IMIGRANTE NO
MERCADO DE TRABALHO DECENTE: UMA ANÁLISE COM BASE NA LEI Nº
13.445/2017 E NA REALIDADE EXISTENTE NO MUNICÍPIO DE
PORTO ALEGRE/RS**

Esta dissertação foi submetida ao Programa de Pós-Graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, Área de Concentração Direitos Sociais e Políticas Públicas, Linha de Pesquisa em Políticas Públicas de Inclusão Social, Universidade de Santa Cruz do Sul – UNISC, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Direito.

Pós Dra. Marli Marlene Moraes da Costa.
Professora orientadora - UNISC

Dra. Fabiana Marion Spengler
Professora examinadora - UNISC

Dr. Ismael Francisco de Souza
Professor examinador - UNESC

Santa Cruz do Sul

2018

Para minha família, é por eles que sonho e sigo

AGRADECIMENTOS

A conclusão desse sonho só foi possível porque neste percurso cruzei com pessoas que foram fundamentais. É para elas a minha sincera gratidão.

Agradeço à minha orientadora, Professora Pós-Doutora Marli M. M. da Costa que abriu as portas e me possibilitou novos desafios. Serei eternamente grata pelo voto de confiança e pelo aprendizado proporcionado.

Aos profissionais e representantes que atuam nas instituições e que gentilmente me repassaram preciosas informações. Às corajosas mulheres imigrantes que me concederam entrevistas e possibilitaram revelar uma parte de suas vidas.

Meus queridos colegas de mestrado por todo auxílio durante o curso e pelas risadas. A parceria de vocês foi fundamental, desejo mantê-la por toda a vida.

Para aqueles que sem eles minha vida não tem sentido, minha família.

A Morpheus, por me resgatar da Matrix quando me perco.

*Homem algum poderá revelar-vos senão o que está adormecido na aurora do
vosso entendimento [...] (GIBRAN, G.K.)*

RESUMO

O tema desta dissertação é políticas públicas de inserção da mulher imigrante no mercado de trabalho no município de Porto Alegre, no período de janeiro de 2010 a novembro de 2018. Para tanto, tem-se o seguinte problema de pesquisa: quais são as políticas públicas existentes no município de Porto Alegre/RS, com base na Lei 13.445/2017 (Lei de Migração), que visam à inserção da mulher imigrante no mercado de trabalho e, conseqüentemente, sua inclusão social? Para responder a essa questão baseia-se em uma hipótese negativa, levando-se em consideração que apesar da importância da atividade laboral como meio de inclusão social, a recente alteração legislativa ainda não surtiu efeitos práticos no âmbito do governo local, pois o município é carente de políticas públicas voltadas à inserção de mulheres imigrantes no mercado de trabalho. Nesse sentido, o objetivo geral consiste em verificar a existência de políticas públicas efetivas no município de Porto Alegre/RS, que visam à inserção da mulher imigrante no mercado de trabalho e, conseqüentemente, sua inclusão social, com base na Lei nº 13.445/2017. Os objetivos específicos estão relacionados a cada um dos três capítulos: no primeiro, pretende-se compreender a atuação do sistema internacional de proteção dos direitos humanos na garantia dos direitos das mulheres imigrantes, abordando-se a proteção do ser humano de forma geral no contexto migratório, com recorte de gênero. No segundo, analisa-se o sistema de proteção e promoção do emprego ao imigrante sob o prisma do conceito de trabalho decente. Para tanto, enfatiza-se a regulamentação do trabalho da mulher no Brasil, fundamentando-se o direito ao trabalho como valor de inclusão social das mulheres imigrantes. No terceiro, busca-se averiguar a existência de políticas públicas no município de Porto Alegre (com base na Lei de Migração) voltadas à inclusão laboral das mulheres, analisando-se dados estatísticos sobre o mercado de trabalho feminino e finalizando com análise das entrevistas realizadas com instituições públicas e com segmentos da sociedade civil que atuam na defesa de direitos e acolhida aos imigrantes, bem como com entrevistas realizadas com mulheres imigrantes radicadas em Porto Alegre, enfatizando-se a necessidade da implementação de políticas públicas. Como método de abordagem, utilizou-se o dedutivo. As técnicas de pesquisa foram a bibliográfica, documental e de campo. Conclui-se que o município de Porto Alegre ainda não possui políticas públicas voltadas para a inclusão laboral de

mulheres imigrantes. O serviço de acolhida e promoção de ações que visam inserir os imigrantes na sociedade local depende predominantemente da ação da sociedade civil, embora o poder local esteja engajado nessa temática através do COMIRAT POA, cuja própria criação pode ser citada como uma política pública voltada para pessoas em mobilidade de maneira geral.

Palavras-chave: Inclusão social. Inclusão laboral. Mulher imigrante. Políticas Públicas. Porto Alegre.

ABSTRACT

The subject of this dissertation is about public policies and the insertion of immigrant women into the job market in the municipality of Porto Alegre from the period of January of 2010 to November of 2018. Therefore, showing the following research problems: what are the existing public policies in the municipality of Porto Alegre based on law 13.445/2017 (Law of Migration), which aim at the insertion of immigrant women into the job market and, consequently, their social inclusion? To answer this question, it is based on a negative hypothesis, taking into account that despite the importance of labor activity as a means of social inclusion, the recent legislative amendment has not yet had practical effects in the local government, since the municipality lacks public policies aimed at the insertion of immigrant women in the labour market. In this sense, the main objective lies in checking for the existence of effective public policies within the municipality of Porto Alegre/RS, which in turn aim at inserting immigrant women into the job market and, consequently, their social inclusion, based on the law nº 13.445/2017. The specific objectives are related to each of the three chapters: in the first, the intent is to understand the performance of the international system of protection of human rights in guaranteeing the rights of immigrant women, addressing the protection of the human being in general in the context of migration, with attention laid on gender sensitive solutions. In the second, the system of protection and promotion of immigrant employment from the perspective and concept of decent work will be analysed. Therefore, emphasis is placed on the regulation of women's work in Brazil, based on labour rights as a means of valuing social inclusion of the same. In the third, an attempt to ascertain the existence of public policies within the city of Porto Alegre (based on the immigration law) aimed at labour inclusion of women, the analysis of statistic data related to the feminine labour market, attained through the analysis and interviews carried out with public institutions and segments of the civil society which advocate and welcome the immigrants, as well as women immigrants settled in Porto Alegre, and emphasising the need for the implementation of public policies. As a method of approach, the deductive was used. The research techniques used were, bibliographic, documental and field work. It is concluded that the city of Porto Alegre does not yet have public policies focused on the labor inclusion of immigrant women. The service of welcoming and

promoting actions aimed at inserting immigrants into local society depends predominantly on the action of civil society, although local power is engaged in this issue through COMIRAT POA, whose own creation can be cited as a public policy aimed at people mobility in general.

Key Words: Social inclusion. Labor inclusion. Immigrant women. Public Policy. Porto Alegre.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Gráfico 1 - Taxa de desemprego, total por sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre – 2000-17.....	93
Gráfico 2 - Rendimentos médios dos ocupados, no trabalho principal, por sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre – 2000-17.....	94
Gráfico 3 - Tempo médio de procura de trabalho, segundo o sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre – 2000-17 (semanas).....	95
Gráfico 4 - Participação do emprego domésticos e do trabalho assalariado com carteira assinada no setor privado, no total das mulheres negras ocupadas na Região Metropolitana de Porto Alegre – 1993-2016.....	97
Ilustração 1 - Trabalhadores que se inscreveram no SINE para colocação no mercado de trabalho, por país de origem – 2012 – 2018.....	103
Ilustração 2 - Trabalhadores que se inscreveram no SINE para colocação no mercado de trabalho, por país de origem, segundo o sexo – 2012 – 2018.....	104
Ilustração 3 - Número de ações de encaminhamentos de trabalhadores à oportunidade de emprego, por país de origem – 2012 – 2018.....	104
Ilustração 4 - Número de ações de encaminhamentos de trabalhadores haitianos à oportunidade de emprego, segundo o sexo – 2013 – 2018.....	105
Ilustração 5 - Número de trabalhadores imigrantes colocados no mercado de trabalho, por país de origem, segundo o sexo – 2013 – 2018.....	106
Ilustração 6 - Número de trabalhadores brasileiros colocados no mercado de trabalho, segundo o sexo – 2012 – 2018.....	107
Ilustração 7 - Censo Demográfico 2010 Migração - Resultados da amostra.....	165
Ilustração 8 - Número de estrangeiros residentes na cidade de Porto Alegre/RS/Brasil, segundo sexo, por ano de entrada, 2010-2016 ...	168
Ilustração 9 - Número de estrangeiros residentes no Rio Grande do Sul/Brasil, segundo sexo, por ano de entrada, 2010-2016.....	169
Ilustração 10 - Perfil do trabalhador no Rio Grande do Sul, 2001- 2013.....	170
Ilustração 11 - Perfil do trabalhador no Rio Grande do Sul e Brasil, 2013.....	171

LISTA DE ABREVIATURAS

ASAV	Associação Antônio Vieira
AVESOL	Associação do Voluntariado da Solidariedade
CASIM	Centro de Apoio Social e Integração para Migrantes
CIBAI	Centro Ítalo Brasileiro de Assistência e Instrução às Migrações
CGIg	Coordenação Geral de Imigração
COMIRAT-POA	Comitê Municipal de Atenção aos Imigrantes, Refugiados, Apátridas e Vítimas do Tráfico de Pessoas de Porto Alegre
CPIDE	Coordenadoria dos Povos Indígenas e Direitos Específicos
CRAS	Centro de Referência de Assistência Social
CREAS	Centro de Referência Especializado de Assistência Social
CRIM POA	Centro de Referência a Imigrantes em Porto Alegre
CSEM	Centro Scalabriniano de Estudos Migratórios
DIEESE	Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
ESMPU	Escola Superior do Ministério Público
FEE	Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser
FGTAS	Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social
FGV	Fundação Getúlio Vargas
FPMH/RS	Fórum Permanente de Mobilidade Humana do Rio Grande do Sul
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IPEA	Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada
MPT	Ministério Público do Trabalho
MTb	Ministério do Trabalho
OBMigra	Observatório das Migrações Internacionais
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
OEA	Organização dos Estados Americanos
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
OSC	Organização da Sociedade Civil
PEA	População Economicamente Ativa

PED-RMPA	Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre
PIA	População em Idade Ativa
PNAD Contínua	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua
PNUD	Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento
PRT4	Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região
SINCRE	Sistema Nacional de Cadastro e Registro de Estrangeiros
SINE	Sistema Nacional de Emprego

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
2 PROTEÇÃO INTERNACIONAL ÀS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE MIGRAÇÃO	23
2.1 PROTEÇÃO AO SER HUMANO NO PANORAMA DA MIGRAÇÃO	26
2.2 RELAÇÕES DE GÊNERO <i>LATO SENSU</i> E NO CONTEXTO MIGRATÓRIO	39
2.3 SISTEMA INTERNACIONAL DE PROTEÇÃO AOS DIREITOS HUMANOS DAS MULHERES IMIGRANTES	45
3 AS MULHERES IMIGRANTES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	55
3.1 A REGULAMENTAÇÃO DO TRABALHO DA MULHER NO BRASIL.....	56
3.2 DIREITO FUNDAMENTAL AO TRABALHO COMO VALOR E INCLUSÃO SOCIAL	67
3.3 O TRABALHO DECENTE COMO SISTEMA DE PROTEÇÃO E PROMOÇÃO DO EMPREGO À MULHER IMIGRANTE.	74
4 A REALIDADE DAS MULHERES IMIGRANTES NO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE - RS	90
4.1 AS MULHERES IMIGRANTES E O MERCADO DE TRABALHO EM PORTO ALEGRE: PANORAMAS ESTATÍSTICOS	91
4.2 A LEI Nº 13.445/2017 E AS POLÍTICAS PÚBLICAS NO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE/RS	109
4.3 ANÁLISES DAS ENTREVISTAS E A NECESSIDADE DE IMPLEMENTAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS PARA A INCLUSÃO SOCIAL E LABORAL DA MULHER IMIGRANTE NO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE/RS, A PARTIR DA LEI 13.445/2017.	123
5 CONCLUSÃO	135
REFERÊNCIAS.....	146
APÊNDICE A - QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA: MULHERES IMIGRANTES	163
APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA: INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E PRIVADAS.	164
ANEXO A – ILUSTRAÇÃO 7 CENSO DEMOGRÁFICO 2010 MIGRAÇÃO - RESULTADOS DA AMOSTRA.....	165

ANEXO B – ILUSTRAÇÃO 8 NÚMERO DE ESTRANGEIROS RESIDENTES NA CIDADE DE PORTO ALEGRE/RS/BRASIL, SEGUNDO SEXO, POR ANO DE ENTRADA, 2010-2016.....	168
ANEXO C – ILUSTRAÇÃO 9 NÚMERO DE ESTRANGEIROS RESIDENTES NO RIO GRANDE DO SUL/BRASIL, SEGUNDO SEXO, POR ANO DE ENTRADA, 2010-2016.	169
ANEXO D – ILUSTRAÇÃO 10 PERFIL DO TRABALHADOR NO RIO GRANDE DO SUL, 2001-2013.	170
ANEXO E – ILUSTRAÇÃO 11 PERFIL DO TRABALHADOR NO RIO GRANDE DO SUL E BRASIL, 2013.	171

1 INTRODUÇÃO

Em 25 de maio de 2017 foi publicada a Lei nº 13.445, Lei de Migração¹, que entrou em vigor em 22 de novembro de 2017, a qual passou a dispor sobre os direitos e os deveres do imigrante², regulando sua entrada e estada no país e estabelecendo os fundamentos da política migratória brasileira. Essa nova legislação está assentada em princípios e diretrizes voltados à proteção dos direitos humanos e à igualdade de tratamento ao imigrante, fazendo referência expressa à inclusão social, laboral e produtiva do mesmo por meio de políticas públicas.

O fluxo migratório sempre foi uma situação recorrente no Brasil, sendo, aliás, uma característica histórica. Dentro desse contexto, o Rio Grande do Sul figura como um dos Estados da federação que apresenta relevante número de imigrantes e, dentre os estrangeiros aqui radicados, quase 50% (cinquenta por cento) desse fluxo é composto por mulheres, conforme resultado da amostra da população residente no Estado, por nacionalidade, sexo e situação de domicílio, do censo demográfico de 2000 a 2010 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (2010, <<http://www.ibge.gov.br>>), conforme tabela em anexo (ilustração 7– ANEXO A).

Pela análise dos dados do Sistema Nacional de Cadastro e Registro de Estrangeiros (SINCRE)³ é possível verificar que o número de estrangeiros que solicitaram residência no Rio Grande do Sul, de acordo com o sexo, por ano de entrada no Brasil (entre 2010 e 2016), é mais significativo na capital do Estado, somando um total de 11.751 pedidos de residência entre 2010 e 2016. Dentre esse total, 7.543 são homens e 4.208 são mulheres, conforme tabela em anexo (ilustração 8 – ANEXO B)⁴. Portanto, justifica-se uma pesquisa que leve em

¹ Art. 125. Esta Lei entra em vigor após decorridos 180 (cento e oitenta) dias de sua publicação oficial.

² Embora haja distinção entre os termos migrante, imigrante e emigrante, inclusive na Lei nº 13445/2017, nesse trabalho, como forma de padronização, o termo “imigrante”, no contexto da migração internacional, é utilizado para representar pessoas em mobilidade em suas diversas categorias: imigrantes, apátridas, refugiados, vítimas de tráfico de pessoas, estudantes internacionais, etc.

³ Fonte: Ministério da Justiça, Departamento de Polícia Federal, Sistema Nacional de Cadastro e Registro de Estrangeiros (SINCRE), 2017.

⁴ O total de pedidos de residência no Rio Grande do Sul/Brasil, entre os anos de 2010 e 2016, registram o ingresso de 39.405 imigrantes, dentre esse total 25.679 são homens e 13.726 são mulheres (vide tabela 03 - ANEXO A).

consideração o município de Porto Alegre, notadamente pelo ingresso de imigrantes, após 2010, oriundos de países que não tinham a migração para o Brasil como tradição.

Diante da considerável parcela feminina que faz parte dessa população em mobilidade, torna-se relevante que se dedique a elas um estudo acerca das condições para inclusão social e acesso ao emprego. Apesar da presença marcante das mulheres no mercado de trabalho e como protagonistas sociais, sua participação nessas esferas guarda diferenças, pois ainda hoje sofrem vários tipos de preconceitos e discriminações, necessitando de atenção especial e demandas diferenciadas.

As mulheres são meninas, adolescentes, adultas, esposas, mães e idosas e, nesse meio tempo, são ativas e provedoras enquanto trabalhadoras, fazendo parte da cadeia de produção do mercado. Cada uma das fases necessita de proteção e cuidados específicos. Como garantidoras do sustento, buscam sempre o melhor para si e para os seus, sejam descendentes ou ascendentes. Nesse contexto, enfrentam desafios como o mercado de trabalho competitivo, disputam posições com homens e estão dispostas a migrar em busca de melhores condições de vida.

A intensificação no número de mulheres imigrantes ocorre justamente pela mudança no paradigma social de responsabilidade de sustento das famílias, que hoje é encargo presente na vida de uma considerável parcela feminina. Apesar do aumento dessa fração, os estudos concentram poucas análises na imigração feminina, detendo-se na parcela masculina e relegando à mulher a condição de dependente do homem. Nota-se que o número de autorizações de trabalho em relação às mulheres imigrantes, no Brasil, ainda está em um patamar inferior aos homens, mas isso não justifica que a análise em relação a elas deva ser desprezada.

Outrossim, verifica-se que há uma carência no âmbito de ações sociais e políticas públicas para a efetivação de um direito previsto na Constituição Federal de 1988, que no artigo 7º, inciso XX, estabelece a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, como forma de melhoria de sua condição social e que agora vem reforçado pela Lei de Migração, a qual prevê políticas públicas para inserção laboral do imigrante. Este presente estudo se mostra viável, pois tem como um de seus objetivos a análise de questões que

afetam diretamente a proteção e promoção do emprego, para além da garantia de subsistência.

Portanto, o tema objeto desta dissertação, políticas públicas de inserção da mulher imigrante no mercado de trabalho, bem como sua delimitação, políticas públicas municipais para a inserção da mulher imigrante no mercado de trabalho no município de Porto Alegre/RS, no período de janeiro de 2010 a novembro de 2018, justifica-se não só pelo aumento do número de imigrantes do sexo feminino no Estado, em específico em áreas da capital, mas também pela edição da Lei de Migração que dentre seus princípios traz, além do repúdio a qualquer forma de discriminação, a inclusão social, laboral e produtiva do imigrante por meio de políticas públicas.

O problema que se enfrentou foi justamente a averiguação sobre: quais são as políticas públicas existentes no município de Porto Alegre/RS, com base na Lei nº 13.445/2017 (Lei de Migração) que visam à inserção da mulher imigrante no mercado de trabalho e, conseqüentemente, sua inclusão social? Neste sentido, o objetivo geral foi verificar a existência de políticas públicas municipais, como forma de promover a inserção da mulher imigrante no mercado de trabalho nessa localidade, como meio de promoção da sua inclusão social, tendo em vista a edição da Lei de Migração.

Os objetivos específicos estiveram relacionados à compreensão da atuação do sistema internacional de proteção dos direitos humanos na garantia dos direitos das mulheres imigrantes, à análise do sistema de proteção e promoção do emprego ao imigrante sob o prisma do conceito de trabalho decente, e à análise das políticas públicas existentes no município de Porto Alegre/RS para a inclusão laboral das mulheres imigrantes, com base na Lei de Migração.

Para alcançar os objetivos, foi necessário discorrer acerca da atuação do sistema internacional de proteção dos direitos humanos na garantia dos direitos das mulheres imigrantes, analisar o sistema de proteção e promoção do emprego ao imigrante sob o prisma do conceito de trabalho decente, no intuito de verificar se o município está atuando ativamente na elaboração de políticas públicas de inclusão, com base nas disposições da nova legislação, promovendo a integração social e laboral das mesmas. Assim como, foi necessário ouvir uma parcela de mulheres imigrantes radicadas em Porto Alegre/RS, com intuito de averiguar as suas reais necessidades e dificuldades.

O método de abordagem utilizado no desenvolvimento da pesquisa foi o dedutivo, através de procedimento analítico fundamentado na leitura de livros, artigos científicos, dados nacionais e internacionais catalogados e materiais editados por órgãos públicos. Isso para que fosse possível, a partir da construção textual, responder a problemática central da pesquisa e verificar a veracidade ou não da hipótese prevista.

O estudo foi de natureza bibliográfica, baseado na utilização de doutrinas sobre o assunto, reportagens, dados de órgãos públicos e instituições de auxílio aos imigrantes, livros e artigos científicos. Para o desenvolvimento da pesquisa, utilizou-se como técnica a pesquisa bibliográfica, documental e de campo.

A pesquisa bibliográfica foi desenvolvida junto aos arquivos da biblioteca central da Universidade de Santa Cruz do Sul/RS, portal de periódicos da CAPES, ICAPE. Realizou-se o desenvolvimento do tema proposto a partir de referências teóricas, através da catalogação e fichamento das fontes de dados disponíveis e eleitas, registrando-se organizadamente para viabilizar a apresentação do trabalho, assim como a compreensão dos objetivos, da importância e da contribuição do trabalho para o contexto social.

Na pesquisa documental foram utilizados documentos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), Organização Internacional do Trabalho (OIT), Organização das Nações Unidas (ONU), Fundação Getúlio Vargas (FGV), Observatório das Migrações Internacionais (OBMigra), Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser (FEE), Centro Ítalo Brasileiro de Assistência e Instrução às Migrações (CIBAI), dentre outros.

Para a pesquisa de campo por amostragem, foi utilizado o método de entrevista semiestruturada⁵ (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 72), individual, realizada durante o ano de 2018, com 21 mulheres imigrantes atendidas pelo CIBAI e assistidas pelo Voluntários Grupo Família Imigrante, ambas as instituições prestam auxílio voluntário aos imigrantes, atendendo em média 20 (vinte) mulheres por mês cada uma. A entrevista consistiu em um roteiro básico de perguntas que visavam analisar principalmente as seguintes questões: motivo da imigração, porque a escolha da cidade de Porto Alegre/RS, situações laborais enfrentadas,

⁵ O pesquisador organiza um conjunto de questões (roteiro) sobre o tema que está sendo estudado, mas permite, e às vezes até incentiva, que o entrevistado fale livremente sobre assuntos que vão surgindo como desdobramentos do tema principal.

percepção atual das condições de vida. Contudo, o roteiro não esteve adstrito a um sistema fechado, adequando-se de acordo com as informações trazidas pelas entrevistadas e abrindo-se espaço para o acesso informações de forma mais livre.

Também foram realizadas entrevistas junto aos representantes de entidades públicas e privadas, em Porto Alegre/RS, cuja finalidade consiste na promoção de auxílio aos imigrantes. Dentre essas entidades citam-se: Comitê Municipal de Atenção aos Imigrantes, Refugiados, Apátridas e Vítimas do Tráfico de Pessoas (COMIRAT/POA), CIBAI, Fórum Permanente de Mobilidade Humana do RS (FPMH/RS), Centro de Apoio Social e Integração para Migrantes (CASIM, da União Social de Ação Humanitária – USAH), Ministério Público do Trabalho (Procuradoria Regional do Trabalho da 4ª Região- PRT4), Centro de Referências em Direitos Humanos (Associação do Voluntariado da Solidariedade – AVESOL) Voluntários Grupo Família Imigrantes. Além das entrevistas com os agentes estatais e privados, a pesquisa se valeu também do processo de observação, com a participação em reuniões e outras atividades de algumas das entidades citadas, nas quais foram tomadas notas para comparação com as informações orais trazidas pelos entrevistados.

As partes componentes da dissertação foram divididas em três capítulos. O primeiro capítulo trata da proteção internacional às pessoas em situação de imigração, com ênfase na proteção ao ser humano, nas relações de gênero *lato sensu* no contexto imigratório e no sistema internacional de proteção aos direitos humanos das mulheres imigrantes. Para abordar essa questão, imperioso fazer referências às normativas internacionais de proteção à mulher e aos imigrantes partir de documentos elaborados no âmbito da ONU, da OIT, da Organização dos Estados Americanos (OEA), entre outros. A delimitação teórica utilizada neste capítulo também se estrutura na análise da condição feminina baseada em autoras como Butler (2014), D'Abreu (2012), Del Priore (2013), Dutra e Botega (2014) e Costa (2011).

O segundo capítulo trata das questões relativas às mulheres imigrantes no contexto das relações laborais, analisando a regulamentação dessa atividade em relação à mulher no Brasil, discorrendo sobre esse direito fundamental como valor e inclusão social e analisando o trabalho decente como sistema de proteção e promoção do emprego à mulher imigrante. Segundo a OIT (2006a, <<http://www.ilo.org>>), o conceito de trabalho decente está relacionado à

observância de quatro objetivos estratégicos, sendo esses: o respeito aos direitos na atividade laboral, a promoção do emprego produtivo e de qualidade, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social. No tocante ao respeito aos direitos, a OIT refere-se especialmente aos direitos fundamentais definidos pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, de junho de 1998: (a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (c) abolição efetiva do trabalho infantil; (d) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 2017, <<http://www.ilo.org>>). Erradicar o trabalho escravo, infantil, indigno e quaisquer formas de exploração do trabalhador são os princípios que fundamentam a ideia de trabalho decente, como atividade laboral que possa promover de forma digna e justa as condições necessárias, não só para sobrevivência do trabalhador, mas para o desenvolvimento humano. Nessa etapa, utiliza-se como marco teórico os estudos de Carvalho (2016), Sússekind (2002), Barros (2009), dentre outros, no tocante à regulamentação do trabalho da mulher. Em relação à justificativa do trabalho decente como forma de proteção ao emprego, utilizam-se, por exemplo, os estudos de Brito Filho (2013), Milesi e Marinucci (2015).

No último capítulo, aborda-se a questão da realidade das mulheres imigrantes no município de Porto Alegre/RS, enfatizando-se as estatísticas comparativas do mercado de trabalho na capital do Estado, com breves comentários sobre a Lei de Migração e as políticas públicas municipais, finalizando-se com a análise das entrevistas e a necessidade de implementação de políticas públicas para a inclusão social e laboral da mulher imigrante na localidade. Resumidamente, as pesquisas demonstraram que as imigrantes que chegam na cidade em condições de vulnerabilidade e ocupam a última posição em termos de colocação no mercado de trabalho, apesar de ser a sua principal necessidade. Nesse tópico, os autores de base foram Zamberlam et al. (2013, 2014, 2016, 2018), Dutra (2013), Dutra e Brasil (2017).

A temática proposta por este trabalho apresenta vinculação com o Programa de Pós-graduação em Direito – Mestrado e Doutorado, da Universidade de Santa Cruz do Sul (UNISC), tendo em vista que desenvolve sua trajetória com base no enfrentamento e discussão de questões teóricas atinentes à matéria. As questões de gênero e migração apresentam relevante pertinência com a área de

concentração do Programa, vinculando-se a uma de suas linhas de pesquisa, voltada para pensar as relações e possibilidades das políticas públicas como instrumentos de realização dos direitos fundamentais. Enfatiza-se que a temática objeto deste projeto possui forte caráter social, passando a ter espaço na agenda política, ante a disposição da Lei de Migração, juntamente com a promoção da igualdade, o respeito à diversidade e o amparo à mulher como condições para o desenvolvimento social.

O tema desta dissertação vincula-se à linha de pesquisa desta instituição e enquadra-se à linha de pesquisa da orientadora, Professora Dra. Marli Marlene Moraes da Costa, especialmente em virtude de seus estudos, reflexões e diversas obras publicadas sobre Políticas Públicas de Inclusão Social nas questões de gênero. O tema está relacionado, inclusive, ao do grupo de estudos “Direito, Cidadania e Políticas Públicas”, coordenado pela mesma orientadora e vinculado ao Programa de Pós-graduação em Direito desta Universidade.

Esta pesquisa mostra-se relevante, pois tem como foco salientar a situação das mulheres imigrantes, analisando-se sua inserção no mercado de trabalho, com intuito de verificar suas dificuldades, necessidades e conquistas, levando-se em consideração que a desigualdade laboral por motivo de sexo é uma pauta atual e com repercussão internacional. Às dificuldades enfrentadas por motivo de sexo, agrega-se a vulnerabilidade advinda da imigração, o que agrava a situação dessas mulheres na obtenção de colocações no mercado de trabalho. Ou seja, amplia-se o contingente de pessoas em situações precárias na disputa de vagas de emprego em um mercado que se encontra amplamente concorrido. A maioria das pesquisas não se fixa na questão da mulher imigrante, portanto o presente estudo se baseia na análise das relações laborais das mulheres de maneira geral, fazendo-se um paradoxo com as imigrantes. Objetiva-se com esse tema trazer à tona questões enfrentadas no processo migratório para que o assunto possa ser refletido pela sociedade como forma de promover políticas destinadas a garantir o exercício dos direitos sociais, individuais e a igualdade, como valores supremos de uma nação pluralista e sem preconceitos. Considerando que o destino final de pessoas em mobilidade é um município, é nesse âmbito que a acolhida efetivamente ocorre, e para que esses imigrantes não se constituam em mais uma categoria de excluídos ou que sobreviva com assistencialismo é preciso que o poder local absorva essa população. Os desafios são muitos, tendo em vista que o contingente nacional em

condições de vulnerabilidade é elevado. Para que um município, nesse caso especial Porto Alegre/RS, consiga realizar o propósito da Lei de Migração, no mínimo deve ter uma estratégia traçada para que efetivamente possa ser acolhedor, promovendo a inclusão social e laboral, como forma de construção de uma sociedade mais justa e igualitária, com base e atenção no desenvolvimento do ser humano. Caso contrário, só irá ampliar um problema social recorrente, a miséria.

2 PROTEÇÃO INTERNACIONAL ÀS PESSOAS EM SITUAÇÃO DE MIGRAÇÃO

O fenômeno migratório existe há muito tempo como um fato social e histórico da humanidade. Afinal,

[o] mundo migra, imigra e emigra. A formação de todos os povos do globo se deu graças aos constantes fluxos migratórios desde os primeiros hominídeos do continente africano, berço da humanidade. Há um constante trânsito de pessoas no decorrer das eras (ILLES; DIMITROV, 2015, p. 10)

Vários são os motivos que levam um povo a migrar: questões climáticas e ambientais, conflitos bélicos e políticos, alteração dos meios de produção e escassez de recursos, disputas territoriais, questões financeiras, enfim os motivos das migrações são vários e foram se alterando no decorrer das épocas, assim como as características dos imigrantes. O ato de migrar decorre da liberdade do homem de ir e vir e de fazer suas escolhas. Ou seja, migrar é um direito, sendo inerente a todo ser humano, onde quer que se encontre. O pleno exercício desse direito, não raras vezes, é tolhido, pois muitos Estados o limitam, impondo barreiras burocráticas e sociais nesse ato de deslocamento. Justamente por ser um direito humano, a migração merece ampla proteção.

Nenhum ser humano é ilegal. Migrar é um direito humano e não um crime. Por isso reafirmamos que crimes são as causas que provocam migrações ou limitam a dignidade humana. Nossa luta objetiva sempre a construção de um mundo sem fronteiras, com respeito aos direitos humanos, promovendo a integração solidária dos povos e a consolidação de uma verdadeira Cidadania Universal. (MOVIMENTO NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, 2012, p. 373).

No âmbito internacional, os direitos humanos passaram a ter importância após a Segunda Guerra Mundial. Esse fato histórico foi um marco para uma mudança de concepção em relação aos direitos do homem, independente de cor, origem, sexo, etnia, idade ou quaisquer outras características, mas como seres humanos iguais que merecem proteção e atenção. Conforme Cordeiro (2012, p. 77) foi após o episódio bélico que se solidificou a concepção de que o ser humano é a figura central da ordem jurídica e deve ser incorporado como seu valor máximo, pois a sobrevivência da humanidade depende da proteção de todos os povos, com respeito incondicional à dignidade da pessoa humana.

A proteção e a atenção aos direitos humanos surgem diante da devastação dos direitos provocada pela guerra em um contexto social abalado pelas atrocidades cometidas, principalmente, pelo regime nazista. A premissa dos direitos humanos está centrada na garantia de proteção a valores essenciais aos seres humanos, assegurando a preservação dos direitos à vida, à igualdade, à segurança pessoal, à integridade física e mental, à saúde, à educação, ao trabalho, à liberdade (inclusive de ir e vir) e outros tantos relativos à dignidade do ser humano. Traduzem os valores que qualquer sociedade civilizada deve garantir e defender, objetivando uma convivência pacífica e digna entre homens, em prol do crescimento pessoal, social e econômico como fator de desenvolvimento da humanidade na persecução da prosperidade, do bem comum e da justiça.

Lima (2017, p. 88) salienta que o “processo de internacionalização dos direitos humanos”, com intuito de “reestruturar o sistema normativo internacional, conferir proteção aos indivíduos e organizar as relações entre os seus Estados-membros” teve seu marco inicial após a fundação da Organização das Nações Unidas (ONU), em 1945, objetivando a promoção e a manutenção da paz mundial. Com o advento da Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) da ONU de 1948, os direitos humanos passaram a ter atenção no cenário internacional. Gorczewski (2009, p. 159) salienta que, embora a Declaração não tenha um caráter coercitivo, foi a primeira vez que os direitos humanos, fundamentados na dignidade de pessoa, foram reconhecidos em um texto universal, dando início a uma relevante produção de tratados internacionais voltada à proteção desses direitos. Esses instrumentos internacionais acabaram por influenciar diretamente o direito interno de inúmeros países, incentivando na positivação de direitos fundamentais.

Sendo o Brasil um dos países fundadores da ONU, bem como “integrante do Sistema Interamericano de Direitos Humanos no âmbito da Organização dos Estados Americanos (OEA) e no âmbito da Convenção Interamericana de Direitos Humanos de 1969” (LIMA, 2017, p. 88), tem o dever de respeitar os direitos essenciais do homem, pois esses direitos não

[...] derivam do fato de ser ele nacional de determinado Estado, mas sim do fato de ter como fundamento os atributos da pessoa humana, razão por que justificam uma proteção internacional, de natureza convencional, coadjuvante ou complementar da que oferece o direito interno dos Estados americanos (OEA, 1969, <<http://www.oas.org>>).

A premissa acima está exposta no preâmbulo da Convenção Americana Sobre Direitos Humanos, assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos em San José da Costa Rica em 22 de novembro de 1969 (Pacto de San José), e dela se infere que a proteção aos direitos humanos independe da condição de nacional ou estrangeiro, mas da própria condição humana. Tal assertiva não destoa do referido no preâmbulo da DUDH o qual estabelece que “o reconhecimento da dignidade inerente a todos os membros da família humana e de seus direitos iguais e inalienáveis é o fundamento da liberdade, da justiça e da paz no mundo”, bem como que os povos reafirmam “sua fé nos direitos humanos fundamentais, na dignidade e no valor do ser humano e na igualdade de direitos entre homens e mulheres”, visando à promoção do progresso social e à melhoria das “condições de vida em uma liberdade mais ampla” (ONU, 1948, <<http://www.onu.org.br>>). Portanto, o compromisso das nações é unir esforços na promoção do respeito aos direitos humanos, garantindo o seu reconhecimento e a sua observância de forma universal, buscando a preservação da dignidade de todos os seres humanos para uma convivência social baseada na igualdade, liberdade e paz.

O Brasil, como estado democrático e como membro da ONU e da OEA, deve atuar internamente na defesa de ações e na elaboração de instrumentos legais que garantam os direitos humanos de todos aqueles que buscam abrigo e proteção no seu território, seja homem ou mulher, nacional ou não. Justamente no âmbito da migração, cuja premissa fundamental é radicar-se em um país diverso do original, é que se potencializam as vulnerabilidades do ser humano, pois as suas necessidades essenciais permanecem em qualquer parte do mundo, sendo imprescindível garantir-lhes proteção.

Para que haja uma proteção eficaz aos imigrantes radicados no Brasil é preciso que lhes sejam disponibilizados os serviços e direitos necessários para uma vida digna. A mera ratificação de tratados internacionais e a simples resolução de questões alfandegárias não bastam para a efetivação de direitos, é necessária a elaboração de políticas públicas que proporcionem a integração ao novo ambiente. Seja pelos compromissos internacionais assumidos, seja pelas diretrizes estabelecidas na Constituição Federal de 1988, o Brasil tem o dever de proteger os direitos humanos, e suas normativas e ações devem estar de acordo com os

instrumentos internacionais que tratam de direitos humanos de proteção às mulheres e aos imigrantes.

Gorczewski (2009, p.161) pondera que atualmente ainda é possível verificar muitas violações aos direitos humanos em várias nações, independente da condição econômica, pois, em alguns países, as "políticas de imigração e de segurança nacional constituem-se em verdadeiros atentados contra os direitos civis e políticos, contra as liberdades individuais". Nesse aspecto é que tem relevante importância a atuação do sistema internacional de proteção dos direitos humanos de forma geral e de forma específica, que é o foco desta pesquisa, no que diz respeito aos imigrantes, sobretudo na proteção dos direitos e garantias das mulheres em situação de migração.

2.1 Proteção ao ser humano no panorama da migração

De início, é importante fazer uma breve retrospectiva histórica para resumir as circunstâncias do fenômeno migratório no Brasil, para, então, abordar a proteção do ser humano no contexto das migrações internacionais. A conquista do território brasileiro foi pautada em conotação comercial e a miscigenação decorreu tanto dessa natureza exploratória, como da presença masculina, pois Portugal à época tinha em torno de um milhão de habitantes, o que significa pequeno contingente humano para colonizar um vasto território, ainda sem a presença de mulheres para acompanhar os homens, portanto, "miscigenar era uma necessidade individual e política" (CARVALHO, 2016, p. 25-26). Na sequência, sobrevém a escravidão de negros africanos, importados para o Brasil a partir da metade do século XVI até o ano de 1850, calculando-se que até 1822 cerca de três milhões de escravos tenham sido introduzidos na colônia, na versão de Carvalho (2016, p. 25). Após 1808, com a chegada da corte portuguesa no Brasil, "os primeiros imigrantes chineses, contratados pela corte de D. João para cultivar chá, foram vítimas da opressão escravocrata, além das péssimas condições a que eram submetidos" (ILLES; DIMITROV, 2015, p. 11).

Ao final do século XIX a escravidão cede lugar à política de substituição da mão de obra escrava, colocando a imigração e a colonização a serviço dos cafezais e canaviais da Região Sudeste e na fronteira agrícola da Região Sul

(DUTRA, 2016, p. 211). Nesse período há o predomínio da migração europeia, prevalecendo imigrantes alemães, italianos, portugueses, espanhóis, russos, poloneses, holandeses e, num segundo plano, os de origem asiática, os japoneses, os sírio-turco-libaneses e os chineses (ZAMBERLAM et al., 2014, p. 10). Convém salientar que nessa época houve a edição do Decreto nº 528, de 28 de junho de 1890 (Lei Glicério), como política de atração de imigrantes, vedando o ingresso de indígenas da Ásia e África, os quais só poderiam entrar no país com autorização do Congresso Nacional, ou seja, proibindo a entrada de não brancos, velhos, doentes e deficientes (DUTRA, 2016, p. 211).

O subsídio a imigrantes permanece até a Primeira Guerra Mundial, pois havia a necessidade de substituição de escravos e abastecimento de mão de obra para as lavouras. Ocorre que, após a guerra, o governo alterou seu posicionamento. Além do “enrijecimento das fronteiras na Europa, duas grandes greves promovidas por migrantes em São Paulo, em 1917 e 1918”, serviram de pretexto para essa mudança, pois no momento em que imigrantes deixam de ser “ferramenta de trabalho” e passam a ser sujeito de direitos, o Estado entende que é preciso fazer uma “desaceleração, culminando no abandono da política migratória” (ILLES; DIMITROV, 2015, p. 11).

Dá-se início a uma época legislativa de restrições ao ingresso de indivíduos de determinadas raças, a exemplo do Decreto-lei nº 406 de 04 de maio de 1938, como política de cotas que perdurou até aproximadamente 1945. No período que sucede a Segunda Guerra, a política migratória restritiva do governo Vargas foi flexibilizada pela publicação do Decreto-lei nº 7.967 de 18 de setembro de 1945, em que pese no artigo 2^o referir à necessidade de manter a composição étnica da população (BRASIL, 1945, <<http://www.planalto.gov.br>>). Após esse período, perdurou uma política elitista de mão de obra qualificada, privilegiando o ingresso de imigrantes como profissionais qualificados (de 1969 até início do século XXI), visando à segurança nacional e à proteção ao trabalhador brasileiro. Cenário que começa a mudar a partir de 2002 quando o acolhimento aos imigrantes começa a ser pautado em princípios de direitos humanos (ZAMBERLAM et al., 2016, p. 17).

⁶ Art. 2º Atender-se-á, na admissão dos imigrantes, à necessidade de preservar e desenvolver, na composição étnica da população, as características mais convenientes da sua ascendência europeia, assim como a defesa do trabalhador nacional.

Em âmbito internacional, o sistema de proteção aos direitos humanos passa a ter importância considerável após o advento da DUDH, pois, a partir de então, vários instrumentos internacionais foram criados com o intuito de assegurar a efetividade da proteção a direitos lá referidos (ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO - ESMPU, 2009, p. 32), haja vista que a Declaração, por si só, não tem caráter vinculante. A atuação da ONU na questão relativa à proteção aos direitos humanos foi fundamental, tendo em vista que muitos dos instrumentos elaborados decorreram de sua atividade. Dentre os instrumentos internacionais relevantes na efetivação de direitos relacionados na DUDH que interessam ao presente estudo podem ser citados, exemplificativamente e sem, é claro, a pretensão de abordar todos os documentos existentes, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Pacto Social) e Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (Pacto Civil), a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial e Convenções elaboradas no âmbito da Organização Internacional do Trabalho.

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais (Pacto Social) e o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos (Pacto Civil) foram elaborados pela Comissão de Direitos Humanos da ONU em 1966 e promulgados pelo Brasil, respectivamente conforme Decretos nº 591 e nº 592, de 6 de julho de 1992 (ESMPU, 2009, p. 32). A relevância do Pacto Civil consiste no fato que ele estabelece a obrigação dos Estados partes da ONU a respeitar e garantir direitos a todos os seres humanos que estejam em seu território, sem distinção entre nacionais e estrangeiros, asseverando a não discriminação, nesses termos,

Artigo 2. 1. Estados Partes do presente pacto comprometem-se a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição.

[...]

Artigo 26. Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação alguma, a igual proteção da Lei. A este respeito, a lei deverá proibir qualquer forma de discriminação e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra qualquer discriminação por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação. (BRASIL, 1992a, <<http://www.planalto.gov.br>>)

O Pacto Civil também estabelece, dentre outras obrigações, que os Estados se comprometam a assegurar a igualdade de homens e mulheres em todos os direitos estabelecidos no instrumento. Além disso garante, de forma geral, a todos que se encontrem em seu território o direito à liberdade, à igualdade, ao devido processo legal e todos os direitos civis e políticos que assegurem a dignidade da pessoa humana independente de nacionalidade (BRASIL, 1992a, <<http://www.planalto.gov.br>>).

O Pacto Social determina que os Estados se comprometam a garantir os direitos lá elencados, devendo exercê-los “sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer outra situação” (BRASIL, 1992b, <<http://www.planalto.gov.br>>). Esse instrumento é voltado a assegurar a igualdade de homens e mulheres no gozo de todos os direitos econômicos, sociais e culturais enumerados no documento, evitando qualquer tipo de discriminação. Dentre os direitos estabelecidos, podem ser citados: a proteção em relação ao direito a um trabalho justo e livremente escolhido; a orientação e a formação técnica e profissional; a remuneração digna e igual por um trabalho de mesmo valor; a garantia de que as mulheres terão condições de trabalho iguais às dos homens e deverão “perceber a mesma remuneração que eles por trabalho igual” (BRASIL, 1992b, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Em relação aos imigrantes, refere que

Os países em desenvolvimento, levando devidamente em consideração os direitos humanos e a situação econômica nacional, poderão determinar em que garantirão os direitos econômicos reconhecidos no presente Pacto àqueles que não sejam seus nacionais (BRASIL, 1992b, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Isso leva à interpretação que muitos direitos lá prescritos podem ser relativizados em relação aos não nacionais, no caso de países em desenvolvimento. Contudo, nos países desenvolvidos há obrigatoriedade de igualdade em relação a todos os direitos lá estabelecidos, extensíveis aos não nacionais.

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, que foi aprovada em 21 de dezembro de 1965 pela Assembleia Geral da ONU, prescreve que os países membros se obrigam a proibir

formas de discriminação e também a adotar medidas que sejam eficazes, principalmente no campo “de ensino, educação, cultura e informação, para lutar contra o preconceito que leva à discriminação racial e promover a compreensão, indulgência e amizade entre os povos e raças ou – nacionalidades” (ESMPU, 2009, p. 46). A Convenção estabelece claramente que o combate às formas de discriminação racial era e é uma das principais atribuições da ONU no âmbito dos direitos humanos, tendo em vista as ideologias raciais do nacional-socialismo, o que culmina na visão da proibição da discriminação como uma norma cogente do direito internacional, estabelecendo não só a proibição da discriminação racial (ESMPU, 2009, p. 45), mas também vedando

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência fundada na raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tenha por fim ou efeito anular ou comprometer o reconhecimento, o gozo ou o exercício, em igualdade de condições, dos direitos humanos e das liberdades fundamentais nos domínios político, social, cultural, ou em qualquer outro domínio da vida pública (BRASIL, 1969, <<http://www2.camara.leg.br>>).

O que se conclui dessa definição é que são aceitas somente distinções entre nacionais e estrangeiros como “medidas de discriminação positivas para superar discriminação prévia” (ESMPU, 2009, p. 45). O Brasil promulgou essa Convenção através do Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969, comprometendo-se, dentre outras obrigações, a

[...] proibir e a eliminar a discriminação racial em todas suas formas e a garantir o direito de cada uma (sic) à igualdade perante a lei sem distinção de raça, de cor ou de origem nacional ou étnica [...].

[...]

Os Estados Partes, comprometem-se a tomar as medidas imediatas e eficazes, principalmente no campo de ensino, educação, da cultura e da informação, para lutar contra os preconceitos que levem à discriminação racial e para promover o entendimento, a tolerância e a amizade entre nações e grupos raciais e étnicos assim como para propagar ao objetivo e princípios da Carta das Nações Unidas da Declaração Universal dos Direitos do Homem, da Declaração das Nações Unidas sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial e da presente Convenção (BRASIL, 1969, <<http://www2.camara.leg.br>>).

A Convenção para a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias foi aprovada pela Assembleia Geral da ONU em 1990 e entrou em vigor em 2003 (ESMPU, 2009, p. 53-54), estabelecendo que os Estados se comprometam a garantir direitos aos imigrantes, dentre eles a destinar um tratamento equivalente aos nacionais nas questões relativas à

retribuição e condições de trabalho (trabalho suplementar, horário de trabalho, descanso semanal, férias remuneradas, segurança, saúde, cessação da relação de trabalho dentre outras que se incluam na regulamentação das condições de trabalho), mesmo que estejam em condição de permanência irregular. Além disso, devem assegurar a participação sindical e segurança social, conforme estabelecem os artigos 25º e 26º⁷ (OEA, 1990, <<https://www.oas.org>>). Evidentemente que o que se objetiva é evitar a discriminação de imigrantes e promover o respeito aos direitos humanos, entretanto “países ocidentais industrializados, principais países de acolhimento dos trabalhadores, rejeitam a convenção por ela tratar juridicamente de forma equivalente trabalhadores migrantes legais e ilegais” (ESMPU, 2009, p. 54). O Brasil está incluído dentre o rol de países que rejeitam a Convenção, o que demonstra um contrassenso tendo em vista que a Constituição Federal de 1988 está embasada na proteção aos direitos humanos e na igualdade entre nacionais e estrangeiros, segundo consta no artigo 5º, *caput*⁸.

Pertinente observar que a Constituição Federal de 1988 contempla a dignidade da pessoa humana como um dos fundamentos da República Brasileira e

⁷ Artigo 25º 1. Os trabalhadores migrantes devem beneficiar de um tratamento não menos favorável que aquele que é concedido aos nacionais do Estado de emprego em matéria de retribuição e: a) Outras condições de trabalho, como trabalho suplementar, horário de trabalho, descanso semanal, férias remuneradas, segurança, saúde, cessação da relação de trabalho e quaisquer outras condições de trabalho que, de acordo com o direito e a prática nacionais, se incluam na regulamentação das condições de trabalho; b) Outras condições de emprego, como a idade mínima para admissão ao emprego, as restrições ao trabalho doméstico e outras questões que, de acordo com o direito e a prática nacionais, sejam consideradas condições de emprego. 2. Nenhuma derrogação é admitida ao princípio da igualdade de tratamento referido no nº 1 do presente artigo nos contratos de trabalho privados. 3. Os Estados Partes adoptam (sic) todas as medidas adequadas a garantir que os trabalhadores migrantes não sejam privados dos direitos derivados da aplicação deste princípio, em razão da irregularidade da sua situação em matéria de permanência ou de emprego. De um modo particular, os empregadores não ficam exonerados do cumprimento de obrigações legais ou contratuais, nem as suas obrigações serão de modo algum limitadas por força de tal irregularidade.

Artigo 26º 1. Os Estados Partes reconhecem a todos os trabalhadores migrantes e aos membros das suas famílias o direito: a) A participar em reuniões e actividades (sic) de sindicatos e outras associações estabelecidos de acordo com a lei para proteger os seus interesses econômicos (sic), sociais, culturais e outros, com sujeição, apenas, às regras da organização interessada. b) A inscrever-se livremente nos referidos sindicatos ou associações, com sujeição, apenas, às regras da organização interessada. c) A procurar o auxílio e a assistência dos referidos sindicatos e associações; 2. O exercício de tais direitos só pode ser objecto (sic) das restrições previstas na lei e que se mostrem necessárias, numa sociedade democrática, no interesse da segurança nacional, da ordem pública, ou para proteger os direitos e liberdades de outrem (OEA, 1990, <<https://www.oas.org>>).

⁸ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:[...];(BRASIL, 2005, p.17-18).

do Estado Democrático de Direito. A análise dos artigos 1º, inciso III, e 4º, inciso II⁹, harmônicos entre si, permite consolidar a convicção constitucional de que cada pessoa é um fim em si mesmo e, portando, dotada de dignidade humana, refletindo o princípio de que os direitos humanos são bens jurídicos extensíveis a todos (UCHÔA, 2016, p. 75). Nesse sentido, com base em fundamentos constantes na própria Constituição, não se sustenta a rejeição à Convenção, sendo imperiosa a sua revisão. Mormente pela alteração da legislação brasileira com o advento da Lei de Migração, que reforça o compromisso do Brasil em efetivar a proteção aos direitos humanos e rejeita qualquer tipo e formas de discriminação aos imigrantes.

A questão sobre direitos humanos é tão relevante que em meados de 2017 o Grupo de Trabalho da Revisão Periódica Universal (RPU) do Conselho de Direitos Humanos das Nações Unidas apresentou em Genebra, na Suíça, o projeto de relatório de resultado da Revisão Periódica Universal do Brasil, o qual consiste em um exame detalhado realizado pelos Estados-membros da ONU sobre a situação dos direitos humanos em cada país e as medidas adotadas para protegê-los e promovê-los (ONUBR, 2017, <<https://nacoesunidas.org>>). Dentre as 246 (duzentas e quarenta e seis) recomendações feitas ao Brasil incluem-se: ratificar a Convenção para a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias, combater a extrema pobreza e as desigualdades socioeconômicas, combater a discriminação baseada no gênero, etnia, deficiência, orientação sexual e identidade de gênero, (ONUBR, 2017, <<https://nacoesunidas.org>>). O que se pode observar é a relevância no cenário mundial no que diz respeito ao debate sobre as questões migratórias e de gênero, como forma de promover a igualdade e evitar discriminações e retrocessos sociais.

No âmbito internacional ainda podem ser citados alguns instrumentos da OIT, como: a Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho; a Convenção 29 (C29) sobre Trabalho Forçado ou Obrigatório; a Convenção 97 (C97) sobre Trabalhadores Migrantes (Revista); a Convenção 105 (C105) sobre Abolição do Trabalho Forçado; a Convenção 118 (C118) sobre a Igualdade de

⁹ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

III - a dignidade da pessoa humana;

Art. 4º A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios:

II - prevalência dos direitos humanos;(BRASIL, 2005, p.17-18).

Tratamento entre Nacionais e Estrangeiros em Previdência Social; a Convenção 19 (C19) concernente à Igualdade de Tratamento dos Trabalhadores Estrangeiros e Nacionais em Matéria de Indenização por Acidentes no Trabalho; a Convenção 143 (C143) sobre as Imigrações Efetuadas em Condições Abusivas e sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes (OIT, <<http://www.ilo.org>>). Com exceção dessa última, todas as demais Convenções foram ratificadas e promulgadas pelo Brasil.

As Convenções que tratam sobre trabalho forçado (C29 e C105) não necessariamente falam sobre imigrantes, mas são relevantes diante da situação de trabalho escravo que os mesmos podem ser submetidos. As Convenções que se referem especificamente a trabalhadores imigrantes são a Convenção 97 (Revista) de 1949 (ratificada pelo Brasil em 1965), a Convenção 19 de 1925 (ratificada pelo Brasil em 1957), a Convenção 118 de 1962 (ratificada pelo Brasil em 1969) e a Convenção 143 de 1975, que não foi ratificada pelo Brasil. Essas Convenções são relevantes porque abordam questões importantes sobre a promoção de direitos humanos dos imigrantes e expressam alguns dos princípios que são considerados fundamentais no trabalho. Dentre esses princípios incluem-se o respeito à liberdade sindical e de associação, o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva e a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1998, <<http://www.ilo.org>>). Adstritas a essas Convenções devem ser referidas, também, as Recomendações 86 e 151, que reforçam as diretrizes estabelecidas nas Convenções 97 e 143.

O Brasil se valeu de vários argumentos para não ratificar a Convenção 143 da OIT os quais foram expostos pela Comissão de Direito do Trabalho, no Parecer/CDT/Nº 003/87:

11. Em resumo, os princípios de igualdade entre as pessoas, contidos na Convenção, já se integram na legislação e na cultura brasileira; não está o Brasil no alvo de preocupações decorrentes de respeito à pessoa humana, diante de correntes migratórias, já agora inexistentes e ainda controladas para garantia de emprego aos nacionais; o controle da entrada de migrantes em condições ilegais já é objeto de cuidados contidos nas normas específicas.

12. Por todo o exposto, e à vista das ponderações e opinião da Comissão tripartite, no sentido de que a aprovação do instrumento só viria comprometer diretrizes da política migratória, no estágio atual da vida brasileira, somos de opinião que não é oportuna, e por isso, não conveniente, no momento, a ratificação da Convenção 143 da OIT, s.m.j. (BRASIL, 1987, <<http://imagem.camara.gov.br>>).

A Recomendação 151 da OIT também foi referida no Parecer, cujo argumento para sua não observação foi a falta de exequibilidade:

13. A Recomendação nº 151, por seu alcance, não só exacerba os motivos restritivos já apontados no exame da Convenção nº 143, mas também reflete problemas que surgem com movimentos migratórios. Visa ela, afinal uma longa série de benefícios aos trabalhadores migrantes, com a responsabilidade de garantia de sua observância pelo país que os recebe.

Mesmo aceitando, obviamente, a justiça do tratamento humano aos migrantes, é bem de ver que a Recomendação nº 151 não é de fácil execução (BRASIL, 1987, <<http://imagem.camara.gov.br>>).

Verifica-se que as alegações do Brasil para a não ratificação da Convenção 143 estão adstritas à dificuldade de sua aplicação decorrente das disparidades regionais do país e também pela impossibilidade de assegurar já aos nacionais os preceitos contidos no instrumento em questão. Para os imigrantes, referem que não há “movimentos migratórios com propósito de empregos” e que os interesses econômicos do país não se coadunam com o interesse social dos imigrantes, opinando pela não ratificação da Convenção 143 e pela não aplicação da Recomendação 151:

14. O Brasil, com sua complexa economia, com suas disparidades regionais e com um elevado e crescente número de procura de novos empregos a cada ano, não pode assegurar, a todos os trabalhadores nacionais, grande parte dos preceitos contidos na Recomendação.

E, além dos problemas nacionais, imlemente abordados, não tem hoje o Brasil movimentos migratórios, com propósitos de empregos, para cogitar da reciprocidade do interesse econômico do país com o interesse social dos imigrantes e dos problemas emergentes.

15. Se, com menores obrigações, opinamos pela não ratificação da Convenção nº 143, agora, com mais argumentos expendidos, também se percebe que não é exequível a Recomendação nº 151, no seu todo e, assim, também opinamos pela sua não adoção (BRASIL, 1987, <<http://imagem.camara.gov.br>>).

No entanto, os argumentos exposto no Parecer CDT/Nº 003/87 já não eram, à época, passíveis de sustentação diante dos preceitos constitucionais e diante do compromisso internacional firmado pelo Brasil. Agora há mais um argumento para sua insustentabilidade: a nova legislação, Lei de Migração, que nada refere sobre a proteção do mercado de trabalho aos nacionais, ao contrário, fala em igualdade de condições.

Ocorre que, a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho adotada em 1998, na Conferência Internacional do

Trabalho, na 86ª Sessão, estabelece os princípios e direitos que são fundamentais no trabalho, consubstanciados nas seguintes premissas: o respeito à liberdade sindical e de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a efetiva abolição do trabalho infantil e da eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação (OIT, 1998, <<http://www.ilo.org>>). Através dessa Declaração a OIT associa oito Convenções fundamentais¹⁰ que consagram esses direitos e princípios e estabelece que seus membros, ao se incorporarem livremente à OIT, “aceitaram os princípios e direitos enunciados em sua Constituição e na Declaração de Filadélfia”¹¹, sendo que “esses princípios e direitos se expressam e desenvolvem na forma de direitos e obrigações específicos em Convenções reconhecidas como fundamentais dentro e fora da Organização” (OIT, 1998, <<http://www.ilo.org>>). E mesmo que um membro não tenha

[...] ratificado as Convenções, têm um compromisso derivado do simples fato de pertencer à Organização de respeitar, promover e tornar realidade, de boa fé e de conformidade com a Constituição, os princípios relativos aos direitos fundamentais que são objeto dessas Convenções (OIT, 1998, <<http://www.ilo.org>>).

A simples leitura do preâmbulo da Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho, permite concluir que a OIT entende ser um dever desse órgão

[...] prestar especial atenção aos problemas de pessoas com necessidades sociais especiais, em particular os desempregados e os trabalhadores migrantes, mobilizar e estimular os esforços internacionais, regionais e nacionais, encaminhados à solução de seus problemas, e promover políticas eficazes destinadas à criação de emprego (OIT, 1998, <<http://www.ilo.org>>).

Portanto, embora o Brasil não tenha ratificado algumas das Convenções, não pode se furtar de defender e adotar medidas internas que promovam os

¹⁰ Convenções Fundamentais da OIT (2018, <<http://www.ilo.org>>)

C87 - Liberdade de Associação e Proteção ao Direito de Organização (1948)

C98 – Direito de Sindicalização e Negociação Coletiva (1949)

C29 – Trabalho Forçado ou Obrigatório (1930)

C100- Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor (1951)

C105 – Abolição do Trabalho Forçado (1957) S

C111- Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação (1958)

C138 - Idade Mínima para Admissão (1973)

C182 Proibição das Piores Formas de Trabalho Infantil e Ação Imediata para sua Eliminação (1999).

¹¹ O Brasil ratificou a Declaração da Filadélfia através do Decreto nº 25.696 de 20 de outubro de 1948.

direitos humanos e os princípios considerados como fundamentais pela OIT. Inclusive, revendo normas e leis que de uma forma ou de outra não se atentem a estes princípios, mormente em relação a pessoas em situação de migração e desemprego.

Apesar de todos os instrumentos até aqui citados, que asseguram e defendem os direitos humanos, ainda se verificam práticas intolerantes e violações de direitos em relação aos imigrantes. “O medo da diferença que ameaça a zona de conforto do mundo estável e a estranheza do outro geram o trauma da aproximação, só admitindo espaço para o semelhante” (PEREIRA; ABREU, 2016, p. 136). Justamente pela história do Brasil ser marcada pelo fluxo migratório é que o país deveria ter uma postura acolhedora em relação aos imigrantes. Até o advento da Lei de Migração os imigrante eram vistos como uma ameaça, não detendo sequer direitos de organização e representação, pois o Estatuto do Estrangeiro (Lei nº 6.815 de 19 de agosto de 1980), que estabelecia a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, foi elaborado no âmbito de uma ditadura militar e estava embasado em princípios de segurança nacional, conforme salienta Sprandel (2015, p. 41).

Em relação às políticas migratórias, a nova legislação estabelece que sejam pautadas de acordo com determinados princípios e diretrizes, dentre eles: a proteção aos direitos humanos; a igualdade de tratamento e de oportunidade ao imigrante e a seus familiares; a inclusão social, laboral e produtiva do imigrante por meio de políticas públicas; o acesso igualitário e livre do imigrante ao trabalho; o repúdio e a prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação; a acolhida humanitária; o acesso igualitário e livre do imigrante a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social; promoção e difusão de direitos, liberdades, garantias e obrigações do imigrante; diálogo social na formulação, na execução e na avaliação de políticas migratórias e promoção da participação cidadã do imigrante (BRASIL, 2017b, <<http://www.planalto.gov.br>>). Ou seja, os imigrantes devem ter assegurados grande parte dos direitos que já se encontram previstos na Constituição Federal de 1988, incluídos no rol de garantias e direitos fundamentais e que representam condições para uma vida digna. Os direitos lá estabelecidos fazem parte de um conjunto de valores que dizem respeito aos direitos humanos, pois inerentes a toda

a qualquer pessoa sem distinção de raça, cor, sexo, língua, religião, idade, condição e origem social e nacional, opiniões políticas ou de outro tipo. Na visão de Gorczewski (2009, p. 20), são direitos e garantias inerentes à pessoa humana, fazendo parte de sua natureza e que sem eles essa seria incapaz de existir e de desenvolver plenamente as capacidades da vida. Além disso, são universais, pois exigíveis de qualquer poder político em qualquer lugar.

Destarte, a Constituição Federal de 1988 estabelece a igualdade entre homens e mulheres e estende os direitos e garantias fundamentais aos estrangeiros, conforme consta no artigo 5º, *caput*, e inciso “I” (BRASIL, 2005, p.18). Via de consequência, muitos dos direitos sociais atribuídos aos cidadãos de nacionalidade brasileira também são extensíveis aos estrangeiros.

De acordo com Zamberlam (et al, 2013, p. 36-38), embora no Brasil existam disposições constitucionais de igualdade, ainda é perceptível um vazio em relação ao processo de inserção dos imigrantes devido à inexistência de políticas públicas, sendo necessário criar vagas de qualificação profissional, cursos de português e mecanismos que possibilitem validação de experiências profissionais anteriores. Segundo Camargo (2014, p. 7), os imigrantes vêm ao país à procura de trabalho e melhores condições de vida, entretanto encontram muitos desafios em relação ao acolhimento. Costa e Diehl (2015, p. 21) salientam que este século apresenta um desafio que se consubstancia em assegurar que todos tenham acesso aos direitos fundamentais e às garantias mínimas previstas na Constituição Federal, o que somente é possível de se concretizar através do incentivo de políticas públicas. Ou seja, há convergência de informações que permitem concluir que no contexto das imigrações surgem muitas situações de violações dos direitos humanos e afronta à dignidade humana.

Contudo, não há como negar o fato de que a elaboração da Lei de Migração representou certo avanço em relação à proteção e à extensão de direitos sociais aos imigrantes, o que amplia o espaço público de discurso e colabora para que a visão acerca da importância dos direitos humanos seja disseminada. Mesmo que ainda não se tenha a plena igualdade de direitos com os nacionais, a questão migratória passa a ter uma abordagem mais humanista. Evidente que essa legislação, para ter efetiva aplicação, depende de uma série de regulamentações¹²,

¹² Dentre os direitos estabelecidos na Lei nº 13.445/2017 que ainda dependem de regulamentação, podem ser citados:

de ações e de medidas do poder público para que na prática os direitos lá assegurados possam ser exercidos, o que não teria lugar caso os direitos tivessem sido observados desde a promulgação da Constituição Federal de 1988. Apesar da publicação do Decreto nº 9.199 de 20 de novembro de 2017, que visa regulamentar a nova lei, restam lacunas em relação a direitos que impactam diretamente na dignidade humana, como, por exemplo, inclusão social e laboral, extensão dos programas de benefícios sociais aos imigrantes, validação de diplomas de qualificação, ou seja, direitos que realmente os coloquem em iguais condições de oportunidades com os nacionais. Em razão da relevância, a Lei de Migração será novamente abordada no capítulo terceiro.

Apesar desse passo à frente, independentemente da regulamentação, a nova legislação ainda está aquém do ideal, pois sequer aborda a temática de gênero na questão migratória; o que se mostra relevante tendo em vista a representatividade das mulheres nesse processo. Essa questão deve ser pensada levando-se em consideração todas as dificuldades encontradas pela população migrante, como também pela lógica de transversalidade sob uma perspectiva de gênero. O que, segundo Costa (2011, p. 208), se “consubstancia no sentido de que todas as políticas públicas implementadas tenham uma perspectiva de gênero que exista desde o momento da identificação de um problema”, cuja consequência pode afetar de maneira diversa homens e mulheres, e cuja solução demanda ações diferentes. Homens e mulheres são estruturalmente diferentes, o que interfere não só no seu modo de viver em sociedade, mas também nas políticas públicas a serem elaboradas e executadas na comunidade (COSTA, 2011, p. 194). A omissão da lei neste ponto pode se mostrar como um fator de reprodução de desigualdades e de assimetria entre homens e mulheres, na medida em que não leva em consideração as idiossincrasias de cada sexo, assim como das diferenças decorrentes dos processos culturais e de socialização.

Art. 3º, X - inclusão social, laboral e produtiva do migrante por meio de políticas públicas;

Art. 3º, 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;

Art. 3º, XIII - diálogo social na formulação, na execução e na avaliação de políticas migratórias e promoção da participação cidadã do migrante;

Art. 3º, XXI - promoção do reconhecimento acadêmico e do exercício profissional no Brasil, nos termos da lei;

Art. 4º, VIII - acesso a serviços públicos de saúde e de assistência social e à previdência social, nos termos da lei, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória (BRASIL, 2017b, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Importante o respeito à condição do imigrante, fora de seu país de origem e à mercê da receptividade de uma população que o acolha e que por ele possa intervir, garantido condições básicas de sobrevivência e dignidade. Nesse contexto se encaixam as mulheres, importando saber se, frente aos instrumentos internacionais, a legislação brasileira é suficiente para amparar e respeitar os direitos humanos de pessoas em situação de migração, sob uma perspectiva de gênero. Justifica-se esse questionamento devido à constatação do aumento da participação feminina no fenômeno migratório, todavia elas encontram resistências e são expostas a situações vulneráveis, como trabalhos secundários e remuneração inferior aos homens. Portanto, urge que seja dada a devida atenção às mulheres imigrantes, tendo em vista que sofrem pelo gênero, pela condição de migrante e pela cor da pele. Por isso, importante discorrer sobre as relações de gênero no contexto migratório.

2.2 Relações de gênero *lato sensu* e no contexto migratório

Os padrões sociais de séculos traduzem a mulher como sexo frágil, como dependentes dos homens, relegadas por muito tempo a um segundo plano. Eles aprenderam a ler antes delas, afinal de contas estudos eram para os homens, os provedores. Elas, destinadas aos cuidados do lar e com a criação dos filhos, à espera dos proventos.

O século XXI será das mulheres! Quem avisa são os filósofos. De fato, elas estão em toda a parte, cada vez mais visíveis e atuantes. Saíram de casa, ganharam a rua e a vida. Hoje trabalham, sustentam a família, vêm e vão, cuidam da alma e do corpo, ganham e gastam, amam e odeiam. Quebraram tabus e tradições. Não é pouco para quem há cinquenta anos só tinha um objetivo na vida: casar e ter filhos. Ser feliz? Ao arrumar uma aliança no dedo, a felicidade vinha junto. (DEL PRIORE, 2013)

Del Priore (2013) relata muito bem a questão da mulher, ao referir que antigamente a situação era ainda mais restrita. Além de não sair de casa, o marido era escolhido pela família da noiva e ela passava de “senhorita à senhora, a mulher se tornava uma matrona respeitosa”, comportando-se como uma “carola”. Ganhar dinheiro era “coisa de homem” e a rua era para a mulher “fácil”, ou seja, liberdades e direitos eram reduzidos no que diz respeito às mulheres (DEL PRIORE, 2013).

Homens e mulheres diferem biologicamente, mas as questões que envolvem gênero não estão adstritas tão somente a questões biológicas, mas também a questões sociais e culturais. Campana, Neves e Nunes (2016, p. 61) esclarecem que as concepções de gênero podem ser diferentemente atribuídas de acordo com o que se entende por “feminino e masculino”.

Butler (2014, p. 254) assevera que restringir o discurso sobre gênero insistindo no pensamento binário de homem e mulher como forma única de “entender o campo do gênero atua no sentido de efetuar uma operação reguladora de poder que naturaliza a instância hegemônica e exclui a possibilidade de pensar sua disrupção”. Pois, a questão que envolve gênero não fica adstrita a esta particularidade, mas a questões que envolvem diferentes ângulos, como a construção de uma identidade de acordo com as relações de poder.

A questão biológica entre o masculino e feminino pode ser ponderada através da “dicotomia emoção versus razão, que dá suporte à tese de que homens são guiados pelo racional e mulheres pela emoção” e como culturalmente se valoriza muito mais a razão do que a emoção, essa seria “uma das justificativas da relação de poder do homem sobre a mulher”, sendo ainda uma das consequências do pensamento patriarcal que permanece ativo no século XXI, apesar de dissimulado em novas formas de “discurso, nas mídias, nas instituições educacionais, na falocracia e na desigualdade de gêneros” (D’ABREU, 2102, p. 588). Essa mesma autora expõe que a partir do paradigma do patriarcado se construiu a noção do que era considerado “típico” do feminino ou do masculino, ressaltando a importância do “papel do movimento feminista no questionamento desse paradigma e na transformação de práticas sociais” (D’ABREU, 2102, p. 588).

Scott (1995, p. 77) observa que a análise das teorias feministas sobre gênero envolvem muitas abordagens, mas ressalta três delas: pela visão do patriarcado (onde a explicação está na necessidade masculina de dominar as mulheres), pela teoria marxista (levando-se em conta os sistemas de classes) e em escolas da “psicanálise para explicar a produção e reprodução da identidade de gênero do sujeito”. Para referida autora o núcleo da definição de gênero está relacionado com duas posições, sendo a primeira um “elemento constitutivo das relações sociais baseadas na diferença percebida entre os sexos” e a segunda que “o gênero é uma forma primária de dar significado às relações de poder” (SCOTT, 1995, p. 86). Complementa afirmando que “as mudanças na organização

das relações sociais correspondem sempre a mudanças nas representações de poder, mas a mudança não é unidirecional” (SCOTT, 1995, p. 86). O que essa autora salienta é que existem elementos culturais disponíveis e que interferem na construção das relações sociais baseadas na diferença e que “evocam representações simbólicas”, como, por exemplo, os símbolos da religião cristã ocidental (a figura de Eva e Maria, a luz e a escuridão, purificação e poluição) e os conceitos que tentam limitar e conter as possibilidades metafóricas dos símbolos através das “doutrinas religiosas, educativas, científicas, políticas ou jurídicas” que traduzem de forma binária o significado de homem e mulher (SCOTT, 1995, p.86). O que se conclui da posição de Scott é que gênero advém sim de uma percepção entre as diferenças dos sexos, contudo essa diferença não pode ser adstrita a uma forma binária, mas levando-se em conta as construções dos significados dos símbolos culturais que interferem nesta diferença sexual e que, via de regra, estabelecem relações hierárquicas.

O termo gênero em uma concepção gramatical (LAROUSSE CULTURAL, 1992, p. 551) pode significar tanto um conjunto de elementos de seres com características comuns, como também modo, estilo ou “categoria que divide os substantivos em duas ou três classes (masculino, feminino e neutro)”. Para Lauretis (1994, p. 210-211) o significado do termo

[...] gênero é uma representação não apenas no sentido de que cada palavra, cada signo, representa seu referente, seja ele um objeto, uma coisa, ou ser animado. O termo ‘gênero’ é, na verdade, a representação de uma relação, a relação de pertencer a uma classe, um grupo, uma categoria. Gênero é a representação de uma relação, ou se permitem adiantar-me para a segunda proposição, o gênero constrói uma relação entre uma entidade e outras entidades previamente constituídas como uma classe, uma relação de pertencer; [...] dentro de uma classe.

A ordem social que se firmou na história sempre manteve na figura masculina o ideal de força, superioridade e dominação em relação à figura feminina, a começar pela divisão das tarefas, repercutindo sobremaneira na divisão sexual do trabalho. Isso implica em uma falsa premissa de superioridade do masculino sobre o feminino. Todavia, os tempos evoluíram, a mulher conquistou um espaço e as mudanças sociais, políticas, tecnológicas, educacionais contribuíram para isso, mas, segundo Del Priore (2013), “não acompanharam mentes nem corações”, pois as alterações do tempo ocorrem de formas diversas, conservando “traços do passado no presente”.

Conforme relatório elaborado ao Conselho de Direitos Humanos da ONU, em meados de 2017, verifica-se o empenho na orientação para que os países estimulem o respeito pela diversidade e fortaleçam ideias de inclusão (ONU, 2017, <<https://nacoesunidas.org>>). O conteúdo do relatório expõe que a violência de gênero ocorre em vários segmentos sociais, inclusive em relação à raça, etnia, pertença a uma minoria - inclusive na condição de imigrante:

La violencia y la discriminación no suelen aparecer como acontecimientos singulares sino como parte de un círculo vicioso prolongado. Son múltiples, se multiplican y están inextricablemente vinculadas a los planos emocional, psicológico, físico y estructural. Están interrelacionadas de diversas maneras, y con mayor claridad cuando la víctima no solo es atacada o discriminada por tener diferente orientación sexual e identidad de género, sino también por motivos de raza, origen étnico, edad, género o pertenencia a una minoría o comunidad indígena. La víctima también podría ser, por ejemplo, un niño, una niña, una persona intersexual, un refugiado, un desplazado interno, un trabajador migrante o una persona con discapacidad (ONU, 2017, <<https://documents-dds-ny.un.org/>>, p. 14).

As condições tecnológicas modernas contribuem para a proliferação de um discurso de ódio que contamina o debate e fomenta as práticas de violência e discriminação sobre esta parcela populacional vulnerável:

En el mundo cibernético y los medios sociales de hoy en día, la incitación al odio y la violencia, fomentadas por el discurso de odio sobre la orientación sexual y la identidad de género, aumentan de forma exponencial, y generan una red de vulneraciones en tiempo real y con proyección al futuro. 40. Por ejemplo, las formas múltiples, interrelacionadas y agravadas de violencia y discriminación por motivos de orientación sexual e identidad de género son claramente visibles en el contexto de los refugiados y la migración, especialmente cuando una persona ha de huir de peligros o de persecución (ONU, 2017, <<https://documents-dds-ny.un.org/>>, p. 14-15).

Nota-se que há uma relevância de ordem mundial na discussão sobre as questões de gênero, como forma de promover a igualdade e evitar retrocessos sociais em direitos humanos. Apesar das relações de gênero envolverem vários sujeitos, a atenção que se põe em voga neste trabalho envolve relações havidas com mulheres em situação de migração.

Nesse ponto, são pertinentes as considerações feitas por Campana, Neves e Nunes (2016, p. 60) no tocante à intolerância em relação às mulheres. Os padrões sociais de origem patriarcal “submetem o gênero feminino a uma maior vulnerabilidade quando se trata de migrações”, portanto, é preciso dar a devida atenção às mulheres imigrantes, pois fazem parte de uma categoria que sofre

duplamente quando se fala de vulnerabilidade de gênero e de condição de imigrante (CAMPANA; NEVES; NUNES, 2016, p. 60).

Costa e D'Oliveira (2012, p. 150) salientam que a promoção da conscientização e da evolução do conhecimento são os primeiros passos para se pensar em equiparação das mulheres, num contexto social que ainda subjaz à dominação masculina. É preciso que o princípio da igualdade preconizado na Constituição Federal de 1988 seja de fato concretizado, e o trabalho deve ser um meio de potencializá-lo.

Em relação específica à migração, a presença das mulheres nesse cenário é relegada a um segundo plano em comparação aos homens, apesar dos números relatarem um aumento no percentual da mobilidade feminina. Conforme referências já feitas aos dados do Censo Demográfico de 2010, do IBGE e do SINCRE, que demonstram relevante número de mulheres imigrantes radicadas no Estado, comprova-se a importância da participação feminina como sujeito no processo migratório. A visão masculina da migração segue um padrão justamente pelo pensamento que se firmou na história da humanidade de que os movimentos de mobilidade humana são marcados pelo protagonismo da presença de homens, em que a mulher era vista como acompanhante ou, simplesmente, "aquelas que esperavam por seus maridos ou filhos" (ASSIS, 2007, p. 767).

As mudanças socioeconômicas e os contextos que envolvem fluxos migratórios são diversos, e não é possível abordar isoladamente os fatores que determinam um sujeito a migrar. As teorias que explicam as migrações internacionais relacionam vários motivos na tomada de decisão. Dutra e Botega (2014, p. 14-15) citam algumas teorias para explicar o fenômeno, como, por exemplo, a teoria econômica neoclássica, que expõe a racionalidade individual como fator que pondera o custo-benefício da mobilidade; a teoria da nova economia da migração, que leva em conta uma decisão racional tomada no âmbito da família; a teoria do mercado de trabalho segmentado, na qual a migração internacional acompanha uma demanda por mão de obra, e que divide o mercado em primário (estável, qualificado, com bons salários) e secundário (baixa qualificação, baixos salários), esse último, de caráter volátil, "afasta os cidadãos nacionais e atrai os imigrantes". Evidente que muitas outras teorias são relevantes no que diz respeito aos motivos determinantes da migração. No caso especial da migração feminina, alguns fatores se mostram preponderantes, como, por exemplo,

a pobreza, a falta de oportunidade no núcleo familiar, a emancipação, a necessidade de dar sustento à família (DUTRA; BOTEGA, 2014, p. 17-19). Corroborando essa assertiva,

[..] o relatório da OIT e do PNUD, “Trabajo y familia...”, informa que na América Latina e no Caribe, atualmente, há mais de 100 milhões de mulheres ativas no mercado de trabalho, sendo que um terço dos lares depende unicamente da renda de uma mulher que sustenta sozinha toda a família (família monoparental). Algumas dessas mulheres deixam tudo para viver outra vida durante alguns anos, em outro país ou região, outra cultura, que lhes permita o envio de dinheiro para suas famílias (DUTRA; BOTEGA 2014, p. 20-21).

Comprovadamente, a migração tem se feminizado, pois o relatório referido acima detecta tal fato, aduzindo que nos últimos anos as “mulheres migram de forma independente e constituem mais da metade dos que migram por razões de trabalho” e que hoje elas são uma parte “significativa do trabalho e cuidado na América do Norte e Europa”, bem como “da Nicarágua para a Costa Rica; do Peru para o Chile e do Paraguai para a Argentina” (OIT, 2009, p.71-72). Nesse diagnóstico feito pela OIT e pelo Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD) é possível verificar que o sustento da família é uma característica presente na migração feminina.

Geralmente, a migração das mulheres é motivada pelo desejo de assegurar o bem estar econômico de suas famílias. Entretanto, as “cadeias de cuidado” - nacionais e transnacionais - acarretam importantes custos sociais para o grupo familiar da trabalhadora doméstica migrante. (OIT, 2009, p. 72).

Não se descarta a hipótese de reunião familiar, pois ainda se observa um fluxo migratório de mulheres que migram para reencontrar maridos ou companheiros. Contudo, Lisboa (2006, p.151-152) assevera que o fluxo migratório das mulheres está relacionado com a busca de melhores condições de vida, pois conforme as Nações Unidas, 70% (setenta por cento) dos pobres do mundo são mulheres, desencadeando um movimento de migração devido à expansão do papel da mulher no mercado de trabalho e organização da família, seja em relação à responsabilidade para com os filhos, seja em relação ao sustento da entidade familiar como um todo. Este aumento da responsabilidade e da dimensão do papel da mulher no contexto familiar, tanto como mãe, como provedora fez com que ela também passasse a ser um ator social no mundo das migrações, em busca de uma

condição de vida melhor e que demanda proteção internacional. Por conta disso, se justifica uma análise de documentos internacionais que visam a proteção da mulher de forma geral.

2.3 Sistema internacional de proteção aos Direitos Humanos das mulheres imigrantes

Conforme visto até aqui, o papel da mulher nas migrações passou a ter relevância social, tendo em vista as mudanças operadas nas relações de trabalho e na família. Atuantes que são, as mulheres imigrantes também são responsáveis por parte das remessas de recursos que servem às necessidades básicas das famílias, como alimentação, estudos e saúde (OIT, 2009, p.72).

Portanto, em complemento à proteção internacional aos direitos humanos de pessoas em situação de migração, é pertinente neste estudo abordar a atenção dada às mulheres. Convém salientar que não há um instrumento internacional destinando tratamento específico para mulheres em mobilidade. Nesse sentido, a análise que se faz leva em conta a proteção à mulher dentro do cenário internacional em relação às medidas adotadas pelos Estados para a promoção e efetivação da igualdade de gênero.

Importante lembrar, que foi a partir da DUDH de 1948 que os direitos humanos passaram a ser vistos com maior relevância e intensidade, culminando na elaboração e adoção de vários tratados internacionais voltados à tutela dos direitos fundamentais. Tratados e demais instrumentos que, aos poucos, foram se especializando em questões específicas sobre violações de direitos, como a tortura, o genocídio, o trabalho escravo, a discriminação racial e contra as mulheres e minorias, a violação dos direitos das crianças, dos idosos, dos indígenas, dentre outros. Essa positivação serviu como forma de assegurar as próprias diretrizes traçadas na Declaração de 1948, que no seu artigo primeiro preconiza que todos os “seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos” e no segundo, que todo o

[...] “ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição” (ONU, 1948, <<http://www.onu.org.br>>).

No mesmo sentido, a Conferência Mundial dos Direitos Humanos, realizada em junho de 1993 em Viena, reconheceu no artigo 18 da Declaração e Programa de Ação de Viena (1993) que os direitos humanos das meninas e das mulheres são inalienáveis e

[...] constituem parte integrante e indivisível dos direitos humanos universais. A violência de gênero e todas as formas de assédio e exploração sexual são incompatíveis com a dignidade e o valor da pessoa humana e devem ser eliminadas. Os direitos humanos das mulheres devem ser parte integrante das atividades das Nações Unidas, que devem incluir a promoção de todos os instrumentos de direitos humanos relacionados à mulher (ONU, 1993, <<http://www.onumulheres.org.br>>).

O acima exposto simboliza que a intenção dos instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos é proclamar a igualdade de todos. Não obstante, essa igualdade tem permanecido mitigada diante da constatação, inclusive, das questões de gênero já abordadas anteriormente. Além disso, exemplos não faltam em relação a diferenças perpetradas entre homens e mulheres. O Código Civil Brasileiro de 1916 (Lei n.º 3.071 de 01 de janeiro de 1916), por exemplo, que só veio a ser revogado em 2002 com o advento da Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002, mantinha ainda algumas restrições¹³ legais à mulher. Não bastasse isso, é de conhecimento empírico, que diariamente notícias são veiculadas em relação a discriminações e violência contra a mulher. A própria Lei Maria da Penha, Lei nº 11.340 de 07 de agosto de 2006, foi elaborada em decorrência de o Brasil ter sido condenado por omissão e negligência pela Corte Interamericana de Direitos Humanos, conforme Relatório Anual 2000 (CIDH, 2001, <<http://cidh.oas.org>>), devendo se comprometer em reformular suas leis e políticas em relação à violência doméstica.

Portanto, a proteção internacional aos direitos humanos serve ao equilíbrio das relações, cujo intuito é rechaçar ideologias discriminatórias e excludentes, promovendo a igualdade dos sujeitos titulares de direitos e grupos vulneráveis que demandam proteção específica, como no caso das mulheres. Para assegurar essa equivalência, além de todos os instrumentos já citados no item 2.1 desse capítulo,

¹³ Art. 251. À mulher compete a direção e a administração do casal, quando o marido:
I. Estiver em lugar remoto, ou não sabido.
II. Estiver em cárcere por mais de dois anos.
III. For judicialmente declarado interdito. (BRASIL, 1916, <<http://www.planalto.gov.br>>).

que devem ser aplicados indistintamente a homens e mulheres, podem ser citados outros que fazem referência expressa à mulher, como forma de potencializar as igualdades.

Como primeiro exemplo e sem a intenção de mencionar todos os documentos existentes, pode ser citada a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (ONU, 1979, <<http://www.onumulheres.org.br>>), adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1979, passando a vigorar a partir de 1981. Sua preocupação é eliminar a discriminação e garantir a igualdade entre homens e mulheres, como forma de preservação dos princípios da igualdade de direitos e do respeito da dignidade humana, assegurando, assim, a participação da mulher em iguais condições que o homem, “na vida política, social, econômica e cultural de seu país”, visando aumentar o “bem-estar da sociedade e da família”, pois

[...] a participação máxima da mulher, em igualdade de condições com o homem, em todos os campos, é indispensável para o desenvolvimento pleno e completo de um país, o bem-estar do mundo e a causa da paz (ONU, 1979, <<http://www.onumulheres.org.br>>).

A referida Convenção reconhece “que para alcançar a plena igualdade entre o homem e a mulher é necessário modificar o papel tradicional tanto do homem como da mulher na sociedade e na família” e estabelece, no artigo 1º, como sendo discriminação contra a mulher

[...] toda a distinção, exclusão ou restrição baseada no sexo e que tenha por objeto ou resultado prejudicar ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício pela mulher, independentemente de seu estado civil, com base na igualdade do homem e da mulher, dos direitos humanos e liberdades fundamentais nos campos político, econômico, social, cultural e civil ou em qualquer outro campo (ONU, 1979, <<http://www.onumulheres.org.br>>).

O Brasil ratificou essa Convenção em 1983 com reservas aos seus artigos 15, parágrafo 4º, e 16, parágrafo 1º, alíneas (a), (c), (g) e (h)¹⁴ através do Decreto Legislativo nº 93 (promulgada pelo Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984). As

¹⁴ 15.4. Os Estados-Partes concederão ao homem e à mulher os mesmos direitos no que respeita à legislação relativa ao direito das pessoas à liberdade de movimento e à liberdade de escolha de residência e domicílio.

Artigo 16 1. a) O mesmo direito de contrair matrimônio; c) Os mesmos direitos e responsabilidades durante o casamento e por ocasião de sua dissolução; g) Os mesmos direitos pessoais como marido e mulher, inclusive o direito de escolher sobrenome, profissão e ocupação; h) Os mesmos direitos a ambos os cônjuges em matéria de propriedade, aquisição, gestão, administração, gozo e disposição dos bens, tanto a título gratuito quanto a título oneroso.

reservas demonstram a falta de igualdade perpetrada entre homens e mulheres em pleno século XX, apesar de o Brasil se obrigar a uma série de ações e compromissos, dentre os quais, promover a igualdade entre homens e mulheres, adotar sanções legais contra a discriminação, assegurar o desenvolvimento da mulher em igualdade de condições com os homens, adotar medidas para a eliminação da discriminação e promover a igualdade de remuneração (BRASIL, 1984, <<http://www2.camara.leg.br>>). Em 1994 a Convenção foi aprovada sem reservas pelo Decreto Legislativo nº 26 e promulgada através do Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002 (BRASIL, 2002, <<http://www.planalto.gov.br>>). Embora essa Convenção não contenha disposições específicas acerca de mulheres migrantes, o comitê por ela estabelecido, Comitê para a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres, emitiu em sua quinquagésima-primeira sessão, entre 13 de fevereiro e 02 de março de 2012, recomendação para que o Brasil, além de priorizar medidas de igualdade no trabalho e mecanismos para prevenir e proibir discriminação contra as mulheres no local de trabalho (objetivando a eliminação da segregação ocupacional, baseada em gênero, raça e etnia e eliminação de diferenças salariais entre mulheres e homens), reveja seu posicionamento à ratificação dos tratados de que ainda não é signatário, principalmente a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias (ONU, 2012, <<http://acnudh.org>>).

Outros instrumentos que podem ser citados e que fazem referência às mulheres são decorrentes da atuação da OIT, dentre eles: a Convenção 100, sobre Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor, que foi promulgada pelo Brasil em 1957 (através do Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957), e a Convenção 156 sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família, que não foi ratificada pelo Brasil. Esses dois documentos tratam de questões importantes no tocante à promoção de direitos humanos das mulheres e também abarcam alguns dos princípios e direitos que são considerados, pela OIT, como fundamentais no trabalho, conforme já referido no item 2.1.

A Convenção 100 da OIT tem como escopo incentivar os Estados a adotar meios e métodos que assegurem “a aplicação a todos os trabalhadores do princípio

de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor”, o que pode ser incentivado através de sistemas de fixação de remuneração estabelecida ou reconhecido pela legislação ou convenções coletivas ou de uma combinação desses meios (BRASIL, 1957, <<http://www.planalto.gov.br>>).

A Convenção 156 da OIT tem objetivo de promover a igualdade de condições, oportunidades e tratamento entre homens e mulheres trabalhadores com encargos de família e entre esses e outros trabalhadores, pois muitos dos problemas enfrentados nas relações laborais se potencializam quando o trabalhador ou trabalhadora possui encargos familiares (OIT, 1981a, <<http://www.ilo.org>>). As desvantagens que trabalhadores enfrentam no mercado de trabalho em decorrência desse encargo são evidentes, a igualdade de oportunidades fica prejudicada, principalmente as mulheres, pois culturalmente são elas que assumem esse papel de cuidadoras dos filhos ou demais entes familiares, enquanto o homem desempenha o papel de provedor.

Justamente por se tratar de questão complexa, e reconhecendo a necessidade de melhorar as condições de trabalhadores com encargos de família com medidas que atendam às suas necessidades específicas, e que melhorem as condições dos trabalhadores de forma geral, a OIT elabora proposições em forma de recomendação (R165 - Recomendação sobre os Trabalhadores com Encargos de Família, de 1981) que devem ser levadas em consideração nas políticas nacionais (OIT, 1981b, <<http://www.ilo.org>>). Resumidamente, através da Recomendação/R165 a OIT sugere medidas, de acordo com as condições e as possibilidades nacionais, para que sejam implementadas condições que promovam igualdade de oportunidades e possibilitem que os encargos de família não sejam um empecilho na realização de um ofício. Exemplificativamente, podem ser citadas as seguintes medidas a serem tomadas pelos Estados:

- a) promover condições para que trabalhadores com encargos de família exerçam seu direito a treinamento profissional e promover tal treinamento;
- b) desenvolver ou promover serviços de assistência à família e à criança e serviços comunitários que atendam às suas necessidades;
- c) promover a educação visando à distribuição dos encargos de família entre homens e mulheres e dar condições para que cumpram suas obrigações de emprego e de família;

- d) reduzir progressivamente a jornada de trabalho, reduzir as horas extraordinárias e adotar jornadas mais flexíveis, levando-se em consideração o estágio de desenvolvimento e as necessidades peculiares do país e de diferentes setores de atividade;
- e) possibilitar que o trabalhador, homem ou mulher, com encargos de família, obtenha licença de afastamento em caso de doença de filho ou outro membro de sua família imediata que requeira seu cuidado ou apoio (OIT, 1981b, <<http://www.ilo.org>>).

Apesar da Convenção 156 ser um importante instrumento para a promoção de igualdade de oportunidades entre homens e mulheres no âmbito do trabalho e no que se refere à igualdade de responsabilidades no âmbito familiar, passadas mais de três décadas da sua elaboração, o Brasil ainda não é signatário dessa convenção. Em 2010 houve veiculação de notícia em sitio do governo¹⁵ de que essa questão estava sendo tratada por comissão formada por representantes de algumas secretarias governamentais, contudo até a presente data o assunto não foi resolvido (OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO, 2010, <<http://www.observatoriodegenero.gov.br>>).

Há que se fazer referência a outras Convenções da OIT voltadas à proteção da mulher:

- a) Convenção 103 (C103) Amparo à Maternidade (Revista), aprovada na 35ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1952), no Brasil foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 20, de 30 de abril de 1965 e promulgada pelo Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966; como o próprio nome refere, se destina à proteção do nascituro com a implementação da licença maternidade (BRASIL, 1966, <<http://www.planalto.gov.br>>);
- b) Convenção 111 (C111) Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação, aprovada na 42ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho

¹⁵ O Observatório Brasil da Igualdade de Gênero surgiu em diálogo com a iniciativa da Comissão Econômica para América Latina e o Caribe - CEPAL - de criação de um Observatório de Gênero para América Latina e Caribe como estratégia de disseminação de informações acerca das desigualdades de gênero e dos direitos das mulheres, com vistas a subsidiar o processo de formulação e implementação de políticas de gênero e de políticas públicas com perspectiva de gênero no país. Lançado em 8 de março de 2009, o Observatório é uma iniciativa da Secretaria de Políticas para as Mulheres da Presidência da República – SPM/PR, em parceria com outras instituições públicas, organizações da sociedade civil e organismos internacionais, e mantém diálogo com outros Observatórios do Brasil e da América Latina (<<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/quem-somos>>).

(Genebra,1958), no Brasil foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104, de 24 de novembro de 1964 e promulgada pelo Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968; o enfoque da convenção é o repúdio a todas as formas de discriminação no trabalho, inclusive em relação ao sexo, que possam destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão (BRASIL, 1968, <<http://www.planalto.gov.br>>);

- c) Convenção 171 (C 171) Trabalho Noturno, que foi aprovada na 77ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra, 1990), no Brasil foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 270, de 13 de novembro de 2002 e promulgada a pelo Decreto nº 5.005, de 08 de março de 2004; trata sobre condições do trabalho noturno sob o enfoque da saúde e prevê adoção de medidas alternativas do trabalho noturno para as trabalhadoras gestantes e após o parto (BRASIL, 2004, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Outro importante documento relativo à proteção internacional dos direitos das mulheres é a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a mulher (Convenção de Belém do Pará), que foi adotada pela Assembleia Geral da OEA em 1994. Sua elaboração constitui um grande avanço ao reconhecer que a violência contra a mulher é fenômeno generalizado, manifestado não somente na esfera pública, mas também na esfera privada. A Convenção refere que violência contra a mulher “constitui ofensa contra a dignidade humana e é manifestação das relações de poder historicamente desiguais entre mulheres e homens” e que sua eliminação é “condição indispensável para seu desenvolvimento individual e social e sua plena e igualitária participação em todas as esferas de vida” (OAS, 1994, <<http://www.oas.org>>). O Brasil ratificou essa convenção em 1995 e promulgou em 1996, através do Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996, obrigando-se a incluir em sua legislação normas específicas para tratar da questão (BRASIL, 1994, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Conforme se denota, a proteção à mulher está fundamentada na necessidade de estabelecer parâmetros específicos de proteção do gênero, como forma de possibilitar a igualdade, erradicar a discriminação e a violência contra as mulheres, possibilitando a concretização dos direitos humanos. A efetivação dessas prerrogativas é uma pauta constante no campo internacional.

Relevante mencionar o papel das Nações Unidas na promoção na discussão dos direitos das mulheres, através de debates que possibilitam a conscientização

sobre discriminação e situação nas esferas da vida social, bem como na promoção de acordos internacionais vinculativos e conferências mundiais sobre a mulher. A IV Conferência das Nações Unidas sobre a Mulher, realizada em Pequim, em setembro de 1995, é um exemplo. Dessa Conferência resultaram vários avanços conceituais e programáticos que se consubstanciaram na Declaração e na Plataforma de Ação de Pequim, que estabelece não só objetivos estratégicos em doze áreas¹⁶ de preocupação, mas também ações necessárias para atingi-los, orientando governos e sociedade “na formulação de políticas e na implementação de programas para promover a igualdade e para evitar a discriminação” (VIOTTI, 2006, p. 149).

Em 2010 foi criada a ONU Mulheres com intuito de unir e ampliar esforços mundiais na defesa dos direitos humanos das mulheres, dando seguimento ao trabalho realizado pelo Fundo de Desenvolvimento das Nações Unidas para a Mulher (UNIFEM), voltada para atuação em seis áreas prioritárias: liderança e participação política das mulheres; empoderamento econômico; fim da violência contra mulheres e meninas; paz e segurança e emergências humanitárias; governança e planejamento; normas globais e regionais (ONU, 201-?, <<http://www.onumulheres.org.br>>). Assim, os objetivos fundamentais dessa entidade são promover “o direito a uma vida livre de discriminação, violência e pobreza” e promover o desenvolvimento da mulher, o que só pode ser alcançado através da igualdade de gênero (ONUBR, 201-?, <<https://nacoesunidas.org>>).

O que se infere das Declarações, Convenções, Recomendações até aqui citadas, bem como dos organismos especializados, é que adotam a premissa de eliminar todas as formas de discriminação e promover a igualdade de direitos entre homens e mulheres. Contudo, ainda há consideráveis obstáculos ao pleno exercício da igualdade e discriminação contra a mulher. Tanto isso é verdade, que

¹⁶ Doze áreas de preocupação prioritária: a crescente proporção de mulheres em situação de pobreza (fenômeno que passou a ser conhecido como a feminização da pobreza); a desigualdade no acesso à educação e à capacitação; a desigualdade no acesso aos serviços de saúde; a violência contra a mulher; os efeitos dos conflitos armados sobre a mulher; a desigualdade quanto à participação nas estruturas econômicas, nas atividades produtivas e no acesso a recursos; a desigualdade em relação à participação no poder político e nas instâncias decisórias; a insuficiência de mecanismos institucionais para a promoção do avanço da mulher; as deficiências na promoção e proteção dos direitos da mulher; o tratamento estereotipado dos temas relativos à mulher nos meios de comunicação e a desigualdade de acesso a esses meios; a desigualdade de participação nas decisões sobre o manejo dos recursos naturais e a proteção do meio ambiente; e a necessidade de proteção e promoção voltadas especificamente para os direitos da menina (VIOTTI, 2006, p. 148-149).

na reunião da ONU em Nova York, realizada entre 25 e 27 de setembro de 2015, os chefes de Estado e de Governo e representantes dos países membros decidiram sobre os novos “Objetivos de Desenvolvimento Sustentável globais”, implementados na Agenda 2030, que se traduz em um plano de ações que, dentre outras, prevê a proteção aos direitos humanos, a promoção da igualdade de gênero¹⁷ e do trabalho decente para todos¹⁸ (ONUBR, 2015,

¹⁷ Objetivo 5. Alcançar a igualdade de gênero e empoderar todas as mulheres e meninas;

5.1 Acabar com todas as formas de discriminação contra todas as mulheres e meninas em toda parte;

5.2 Eliminar todas as formas de violência contra todas as mulheres e meninas nas esferas públicas e privadas, incluindo o tráfico e exploração sexual e de outros tipos;

5.3 Eliminar todas as práticas nocivas, como os casamentos prematuros, forçados e de crianças e mutilações genitais femininas;

5.4 Reconhecer e valorizar o trabalho de assistência e doméstico não remunerado, por meio da disponibilização de serviços públicos, infraestrutura e políticas de proteção social, bem como a promoção da responsabilidade compartilhada dentro do lar e da família, conforme os contextos nacionais;

5.5 Garantir a participação plena e efetiva das mulheres e a igualdade de oportunidades para a liderança em todos os níveis de tomada de decisão na vida política, econômica e pública;

5.6 Assegurar o acesso universal à saúde sexual e reprodutiva e os direitos reprodutivos, como acordado em conformidade com o Programa de Ação da Conferência Internacional sobre População e Desenvolvimento e com a Plataforma de Ação de Pequim e os documentos resultantes de suas conferências de revisão;

5.a Realizar reformas para dar às mulheres direitos iguais aos recursos econômicos, bem como o acesso a propriedade e controle sobre a terra e outras formas de propriedade, serviços financeiros, herança e os recursos naturais, de acordo com as leis nacionais;

5.b Aumentar o uso de tecnologias de base, em particular as tecnologias de informação e comunicação, para promover o empoderamento das mulheres;

5.c Adotar e fortalecer políticas sólidas e legislação aplicável para a promoção da igualdade de gênero e o empoderamento de todas as mulheres e meninas em todos os níveis (ONUBR, 2018, <<https://nacoesunidas.org/pos2015/ods5/>>);

¹⁸ Objetivo 8. Promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos;

8.1 Sustentar o crescimento econômico per capita de acordo com as circunstâncias nacionais e, em particular, um crescimento anual de pelo menos 7% do produto interno bruto [PIB] nos países menos desenvolvidos;

8.2 Atingir níveis mais elevados de produtividade das economias por meio da diversificação, modernização tecnológica e inovação, inclusive por meio de um foco em setores de alto valor agregado e dos setores intensivos em mão de obra;

8.3 Promover políticas orientadas para o desenvolvimento que apoiem as atividades produtivas, geração de emprego decente, empreendedorismo, criatividade e inovação, e incentivar a formalização e o crescimento das micro, pequenas e médias empresas, inclusive por meio do acesso a serviços financeiros;

8.4 Melhorar progressivamente, até 2030, a eficiência dos recursos globais no consumo e na produção, e empenhar-se para dissociar o crescimento econômico da degradação ambiental, de acordo com o Plano Decenal de Programas sobre Produção e Consumo Sustentáveis, com os países desenvolvidos assumindo a liderança;

8.5 Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor;

8.6 Até 2020, reduzir substancialmente a proporção de jovens sem emprego, educação ou formação;

8.7 Tomar medidas imediatas e eficazes para erradicar o trabalho forçado, acabar com a escravidão moderna e o tráfico de pessoas, e assegurar a proibição e eliminação das piores formas de trabalho

<<https://nacoesunidas.org>>), o que demonstra que o tema abordado nesse estudo se mostra de vital importância.

Conforme Uchôa (2016, p. 21), verifica-se que as práticas discriminatórias permanecem perpetradas, principalmente contra as trabalhadoras, sendo decorrente de uma equivocada estruturação sexista da sociedade, logo a eliminação da discriminação de gênero é um dos desafios da sociedade internacional, integrando a Agenda do Milênio da Organização das Nações Unidas. A igualdade entre homens e mulheres em todas as esferas sociais é uma necessidade inconteste para o desenvolvimento não só da mulher, como da família e da sociedade. É fato que as diversidades de configurações familiares e as transformações dos papéis de gênero têm relação com as conquistas sociais da mulher e com sua incorporação no mercado de trabalho, sendo fundamental sua participação em todas as áreas (vida política, social, econômica e cultural) para o desenvolvimento e para o alcance dos objetivos de cada nação, voltada à preservação da dignidade e dos valores de todo ser humano.

infantil, incluindo recrutamento e utilização de crianças-soldado, e até 2025 acabar com o trabalho infantil em todas as suas formas;

8.8 Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários;

8.9 Até 2030, elaborar e implementar políticas para promover o turismo sustentável, que gera empregos e promove a cultura e os produtos locais;

8.10 Fortalecer a capacidade das instituições financeiras nacionais para incentivar a expansão do acesso aos serviços bancários, de seguros e financeiros para todos;

8.a Aumentar o apoio da Iniciativa de Ajuda para o Comércio [Aid for Trade] para os países em desenvolvimento, particularmente os países menos desenvolvidos, inclusive por meio do Quadro Integrado Reforçado para a Assistência Técnica Relacionada com o Comércio para os países menos desenvolvidos;

8.b Até 2020, desenvolver e operacionalizar uma estratégia global para o emprego dos jovens e implementar o Pacto Mundial para o Emprego da Organização Internacional do Trabalho [OIT], (ONUBR, 2015, <<https://nacoesunidas.org>>).

3 AS MULHERES IMIGRANTES NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Conforme análises feitas nos tópicos anteriores, observa-se que a migração feminina é fenômeno que merece atenção diante da inequívoca importância da mulher nos contextos social, econômico e político. Evidente que a busca de melhores condições de vida é um dos fatores que impulsionam essa mobilidade e muitas variáveis interferem nesse fluxo migratório, mas, sem dúvida, o trabalho é uma das condições essenciais para o alcance desse objetivo.

Os fluxos migratórios contemporâneos têm demonstrado uma mudança de perfil. Os deslocamentos de pessoas a partir da década de 1950 caracterizam-se pela maior diversidade étnica, de classe e de gênero, pois “não são apenas os europeus brancos partindo da Europa para ‘Fazer a América’ (cerca de 90% dos fluxos do século XIX), mas também trabalhadores imigrantes não brancos partindo dos países periféricos” que se dirigem para diversos destinos (ASSIS, 2007, p. 746).

Outra mudança significativa foi o aumento da participação feminina nos movimentos migratórios internacionais. Dados do Fundo das Nações Unidas para a População - UNFPA demonstram que em 2013 as mulheres constituíam em média 48% do contingente de migrantes internacionais, ressalvando algumas diferenças regionais, conforme Schwinn e Costa (2016, p. 224). Para Lisboa (2006, p. 151-152), estudos feministas apontam para o fenômeno da “feminização das migrações”, resultado da condição do estado de pobreza das mulheres, o que desencadeou esse aumento da mobilidade “como sujeitos autônomos, por melhores condições de vida para si e para seus filhos”. Em geral, essas mulheres se inserem no mercado trabalho através de serviços domésticos, enquanto os homens dirigem-se para áreas da construção civil e restaurantes (ASSIS, 2007, p. 746).

Indicadores divulgados pelo IBGE (2018, <<https://biblioteca.ibge.gov.br>>) comprovam desigualdades em âmbito laboral para as mulheres. Outros dados corroboram com as disparidades de gênero no campo das migrações, pois os levantamentos feitos pela Coordenação Geral de Imigração (CGI) do Ministério do Trabalho (MTb), permitem avaliar que as mulheres ainda se encontram em patamar inferior em números de autorização de emprego formal em relação aos homens imigrantes. A título de exemplo, no ano de 2014 foram concedidas 5.138

autorizações de trabalho a mulheres, enquanto o número de autorizações para homens foi de 41.602; no ano de 2015 foram 4.389 autorizações para mulheres e 32.479 para homens (OBMIGRA, 2016, p. 10). No relatório referente aos anos de 2016 e 2017 os dados demonstram 3.292 autorizações de trabalho para mulheres concedidas no ano de 2016 e 3.399 no ano de 2017; para os homens esses números correspondem a 27.035 no ano de 2016 e 22.537 no ano de 2017 (OBMIGRA, 2018, p. 10).

O Rio Grande do Sul, no ano de 2017, figurou na terceira posição em número de autorizações concedidas por unidades da Federação, totalizando 603 autorizações de trabalho (entre homens e mulheres), estando precedido pelos Estados do Rio Janeiro (11.110 autorizações) e São Paulo (10.788 autorizações), conforme dados gerais da CGIg (OBMIGRA, 2018, p. 16). Essas informações são utilizadas a título exemplificativo, não tendo a intenção de traçar indicadores exatos sobre a efetiva quantificação de autorizações, tendo em vista que a CGIg não é o único órgão encarregado de conceder autorizações de trabalho, bem como pela existência de imigrantes que trabalham sem a devida autorização e no mercado informal.

Diante desses dados, é seguro afirmar que as mulheres permanecem em desvantagens quando se fala em ingresso no mercado de trabalho formal e condições laborais. Inconteste a importância de políticas públicas que protejam especificamente as mulheres e salvaguardem os seus direitos, no sentido de evitar discriminações e proporcionar igualdade de oportunidades. Portanto, esse capítulo tem como objetivo tratar das questões relativas às mulheres imigrantes no contexto das relações de trabalho. Para tanto, a análise da regulamentação do trabalho da mulher no Brasil é imprescindível, como forma de perquirir se as imigrantes gozam dos mesmos direitos conferidos às nacionais. Além disso, é importante discorrer sobre o direito fundamental ao trabalho como valor e como meio de inclusão social, sob o prisma do trabalho decente.

3.1 A regulamentação do trabalho da mulher no Brasil

Antes de discorrer sobre a regulamentação do trabalho da mulher, é importante referir brevemente sobre a regulamentação do trabalho no Brasil de

forma geral. Nesse ponto é relevante lembrar as considerações de Carvalho (2016, p. 16-17) sobre a construção da cidadania¹⁹ brasileira, o qual refere que a lógica dessa evolução preconizada por Marshall não se aplica ao Brasil, pois aqui, por exemplo, o desenvolvimento dos direitos sociais superou os demais.

Para Carvalho (2016, p.15) é comum “desdobrar a cidadania em direitos civis, políticos e sociais”, esclarecendo o quão complexo é esse fenômeno, em que o cidadão completo acumularia o exercício dos três direitos e os “que não se beneficiassem de nenhum dos direitos seriam não cidadãos” questionando se um direito pode coexistir sem o outro. No seu ponto de vista, é evidente que podem haver direitos civis (direitos fundamentais à vida, à liberdade, à igualdade, à propriedade, por exemplo) sem direitos políticos (direito ao voto, de participar da atividade política), contudo o contrário não é possível, pois sem liberdade (opinião, expressão) e igualdade não há como exercer os direitos políticos. Em relação aos direitos sociais, possibilitam a “participação na riqueza coletiva” e permitem que as sociedades politicamente organizadas promovam a redução dos “excessos das desigualdades sociais produzidos pelo capitalismo” e garantam a todos um “mínimo de bem-estar”, mas salienta que na ausência de direitos civis e políticos, o conteúdo e alcance desses direitos sociais tendem “a ser arbitrários” (CARVALHO, 2016, p. 15-16).

Marshall tratou das dimensões da cidadania, cujo surgimento teria ocorrido na Inglaterra, iniciado em uma sequência cronológica e lógica, a começar pelos direitos civis (séc. XVIII), políticos (séc. XIX) e sociais (XX), pois através dos direitos de liberdade os ingleses conquistaram o direito de votar e participar do governo; com a participação, elegeram operários e criaram o Partido Trabalhista, o qual introduziu direitos sociais. Todavia, o próprio Marshall faz um parêntese a essa evolução de direitos, salientando a presença da educação popular como um pré-requisito para a conquista de direitos (CARVALHO, 2016, p. 16-17). A lógica dessa evolução não se aplica a todos os países, pois em relação ao Brasil, por exemplo, o direito social precedeu aos demais. Tomando como base o período a partir de 1822, com o advento da independência do Brasil, apesar da existência de algumas leis estabelecendo direitos civis e de alguns direitos políticos garantidos

¹⁹ Cidadania no sentido de garantias de direitos como liberdade, participação e igualdade para todos, desdobrados em direitos civis, políticos e sociais (CARVALHO, 2016, p. 14-15).

nas Constituições de 1824 e de 1891, foram os direitos sociais que tiveram papel mais relevante na história do país (CARVALHO, 2016, p. 91).

A herança colonial brasileira teve peso relevante como empecilho ao desenvolvimento da cidadania com base em direitos civis, pois a cultura escravista, que negava a condição humana ao escravo, a influência dos grandes proprietários de terras, imunes às leis, e um Estado comprometido com o poder privado influenciaram sobremaneira o atraso na efetivação de direitos civis, que existiam somente na lei (CARVALHO, 2016, p. 50). Quanto aos direitos políticos, até 1930 eles eram limitados a pequenos grupos. Foi a partir desse ano, que se pode chamar de “divisor de águas”, que ocorreu a aceleração de mudanças sociais e políticas, salientando-se que essas últimas foram mais complexas, permeadas por avanços e retrocessos (CARVALHO, 2016, p. 50). Portanto, foram os direitos sociais que tiveram desenvolvimento significativo a partir da década de 1930, contribuindo sobremaneira para a evolução da cidadania no Brasil, através da legislação trabalhista e previdenciária.

Em relação à proteção específica ao trabalho, as Constituições de 1824 e 1891 não faziam menção às relações de trabalho, a de 1824 tão somente fez “referência abolindo as corporações de ofício” (SÜSSEKIND et al., 2002, p. 73). A Constituição Republicana, além de retirar do Estado a obrigação de fornecer educação primária, também proibia o governo federal de interferir nas regulamentações de trabalho. O pensamento da época era de total liberdade entre as partes em relação a questões trabalhistas, o Estado não intervinha e não regulava essa relação. A “interferência era considerada violação da liberdade do exercício profissional” (CARVALHO, 2016, p. 67). Questões sociais não eram afetas ao Estado e durante muito tempo esse pensamento liberal predominou, pois as alterações efetivas somente foram implementadas no século seguinte.

Barros (2009, p. 69) relata que no período entre 1500 e 1888, dentre as referências legislativas que remetem a ordem laboral, evidencia-se uma lei de 1830 que regula o “contrato sobre prestação de serviços dirigida a brasileiros e estrangeiros”, uma normativa de 1837 “sobre contratos de prestação de serviços entre colonos dispendo sobre justas causas de ambas as partes” e o Código Comercial de 1850 que fazia alusão ao aviso prévio. Delgado (2004, p. 105) cita como marco histórico do direito do trabalho no Brasil a publicação da Lei Áurea, em que pese não tenha caráter trabalhista, ela cumpre papel de reunir pressupostos

para a concretização desse ramo especializado, na medida em que rompe com um padrão de produção (escravidão) incompatível com trabalho assalariado e estimula a prática social, revolucionária à época, da relação de emprego.

Nesse sentido, o mencionado diploma sintetiza o marco referencial mais significativo para a primeira fase do Direito do Trabalho no país do que qualquer outro diploma jurídico que se possa apontar nas quatro décadas que se seguiram a 1888 (DELGADO, 2004, p. 106).

Ressalta Delgado (2004, p. 106) que até o ano de 1888 eram muito tênues as experiências de relações de emprego e “qualquer experiência de indústria” ou “traço de regras jurídicas” que remetessem à matéria que seria objeto futuro da área trabalhista, pois as condições da época não eram propícias a isso. A economia era notadamente agrícola e o cenário ainda não favorecia o florescimento do trabalho livre. Inclusive, Sússekind et al. (2002, p. 52) afirma que a abolição da escravatura somente teve impacto na economia dos senhores de escravos, pois social e politicamente teve pouco efeito, haja vista que esse ato decorreu da “generosidade da Princesa Isabel, e resultou mais de seu coração humanitário e da ação de alguns oradores e escritores do que de uma pressão da opinião pública, que não chegou a se contaminar pela campanha abolicionista”.

Conforme se denota, as medidas em relação à área trabalhista praticamente não existiram, com poucas exceções. Uma delas foi em 1889 com a concessão de 15 dias de férias aos ferroviários da E.F. Central do Brasil, mediante ato do Ministro da Agricultura, Demétrio Ribeiro (SÜSSEKIND et al., 2002, p. 54). Em 1890, através do Decreto nº 1.162 (de 12/12/1890), que derroga a tipificação da greve como ilícito penal (DELGADO, 2004, p. 108) e outra, em 1891, quando foi regulado o trabalho de menores de idade na capital federal, com o Decreto nº 1.313, que previa a fiscalização permanente de todos os estabelecimentos fabris onde trabalhassem crianças, regrido a duração do trabalho e proibindo o trabalho noturno, mas a regra não foi executada (SÜSSEKIND et al., 2002, p. 54). Posteriormente, em 1927 foi aprovado um Código dos Menores, que para a época foi fundamental, embora ao longo do tempo não tenha surtido maiores efeitos práticos. A medida mais efetiva foi em relação à área sindical, com reconhecimento de sindicatos rurais (em 1903) e urbanos (em 1907) como legítimos representantes dos operários, sendo curioso que na época esses sindicatos rurais contavam com a presença de trabalhadores estrangeiros da cafeicultura e as “representações

diplomáticas de seus países de origem estavam sempre atentas ao tratamento que lhe era dado pelos fazendeiros e protestavam contra arbítrios cometidos”, conforme expõe Carvalho (2016, p. 68).

Apesar de o Brasil ser membro da OIT desde 1919 e ter elaborado, nas duas primeiras décadas do século XX, algumas leis sobre trabalho, foi com a Emenda Constitucional de 03 de setembro de 1926, que alterou a Constituição Federal de 1891, que o Estado passou oficialmente a legislar sobre o trabalho. A referida Emenda estabeleceu a competência exclusiva do Congresso Nacional para legislar sobre o trabalho (CARVALHO, 2016, p. 68). Era o início de um tímido período, em que os problemas sociais começavam a refletir e vozes ilustres defendiam os direitos dos trabalhadores a uma vida melhor, mas eram vozes isoladas que não conseguiram fazer valer suas ideias à época, a exemplo de

[...] Miguel Calmon, falando aos baianos sobre “O Direito à Felicidade”, dizia em 1919: “Sem que o operário e sua família tenham asseguradas por lei condições mínimas de independência e bem-estar, continuarão sempre a ser adstritos à fábrica ou à obra, e a sofrer todas as misérias e degradações” (SÜSSEKIND et al., 2002, p. 58).

Dentre as leis criadas entre 1900 e 1930 e que fazem referência ao trabalho, as mais relevantes são: a) Decreto nº. 979, de 06 de janeiro de 1903, sobre sindicalização dos profissionais da agricultura; b) Lei nº. 1.637 de 05 de janeiro de 1907, sobre sindicalização dos trabalhadores urbanos; c) Código Civil de 1916 (Lei nº 3.071, de 1º de janeiro de 1916), que dispunha sobre locação de serviços; d) Decreto nº 13.499 de 12/03/1919, que dispõe sobre acidente do trabalho; e) Lei Elói Chaves (Decreto nº 4.682 de 24/01/1923), que cria as caixas de aposentadorias e pensões para os ferroviários e estabelece a estabilidade decenal (BARROS, 2009, p. 69).

Foi efetivamente a partir da década de 1930, devido ao contexto social e político da Revolução de Trinta, que os direitos sociais, principalmente os trabalhistas, passaram a ter relevância. O Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio foi criado em 1930 e várias normas trabalhistas foram elaboradas a partir de então, inclusive o Decreto nº 21.417-A, de 17 de maio de 1932, que passou a regular as condições de trabalho da mulher na indústria e no comércio (SÜSSEKIND et al., 2002, p. 51). A partir dessa época é que se pode falar concretamente em início de regulamentação do trabalho no Brasil. Mesmo com os

avanços na legislação social, há o contraponto, pois o sistema legal trabalhista, por exemplo, deixava de fora algumas categorias (autônomos, domésticos e rurais), o que demonstra “uma concepção de política social de privilégio e não como direito”, conforme Carvalho (2016, p.118). Contudo, esse mesmo autor assevera que para a cidadania, representou incorporação dos trabalhadores à sociedade através de leis sociais e não por conta de sua ação política independente (CARVALHO, 2016, p. 128).

O posicionamento de Delgado (2004, p. 110) demonstra que o período foi marcado pelo controle estatal ao referir que embora tenha sido intensa a atuação na questão social, o Estado na época era altamente intervencionista e o conjunto de ações, embora diversificadas, combinava de um lado uma instauração de “um novo e abrangente modelo de organização do sistema justalinhista” e de outro uma “rigorosa repressão sobre quaisquer manifestações autonomistas do movimento operário”. No mesmo sentido é o pensamento de Sússekind et al. (2002, p. 59) ao referir que a Revolução de Trinta, embora tenha trazido no seu contexto uma série de reformas sociais e benefícios aos trabalhadores, foi deflagrada por razões políticas e eleitorais. Entretanto, não se pode negar que foi esse o período de maior elaboração e desenvolvimento da legislação trabalhista, previdenciária e de organização sindical.

Dentre as medidas legislativas que se destacaram no período, podem ser citadas exemplificativamente, com base nas considerações de Sússekind et al., (2002, p. 59):

- a) Decreto nº 19.482 de 12 de dezembro de 1930, dispondo sobre várias normas protetivas ao trabalhador;
- b) Decreto nº 19.770 de 19 de março de 1931, que elabora a estrutura sindical oficial, baseada no sindicato único (contudo, não obrigatório ainda), submetido ao reconhecimento estatal e considerado como “órgão colaborador deste”, conforme assevera Delgado (2004, p. 111);
- c) Decreto nº 21.186 de 22 de março de 1932, regulamentando o horário de trabalho no comércio;
- d) Decreto nº 21.364 de 4 de maio de 1932, regulamentando o horário de trabalho na indústria;
- e) Decreto nº 21.396 de 12 de maio de 1932, institui as Comissões Mistas de Conciliação;

- f) Decreto 22.132 de 25 de novembro de 1932 que institui as Juntas de Conciliação e Julgamento, para dirimir litígios oriundos de questões de trabalho, em que sejam partes empregados sindicalizados;
- g) Decreto nº 21.417-A de 17 de maio de 1932, regulando as condições de trabalho das mulheres na indústria e no comércio.

Com o advento da Constituição de 1934 é mantida a intervenção estatal nas relações de trabalho, pois a carta magna refere que a ordem econômica deve possibilitar a todos uma existência digna, e refere, ainda, que a lei deve estabelecer as condições de trabalho, protegendo socialmente o trabalhador e os interesses econômicos do país (BRASIL, 1934a, <<http://www.planalto.gov.br>>). Essa Constituição traz inovações como: a vedação de distinção salarial para um mesmo trabalho por motivo de idade, sexo, nacionalidade ou estado civil; estabelece o salário mínimo e a jornada de oito horas; proíbe qualquer trabalho aos menores de 14 anos; proíbe o trabalho noturno aos menores de 16 anos; proíbe o trabalho em indústrias insalubres aos menores de 18 anos e a mulheres; estabelece o repouso semanal preferencialmente aos domingos, férias remuneradas e indenização ao trabalhador dispensado sem justa causa; também prevê a assistência médica ao trabalhador e à gestante, a instituição de previdência social (a favor da velhice, da invalidez, da maternidade e nos casos de acidentes de trabalho ou de morte); institui a Justiça do Trabalho, dentre outras disposições (BRASIL, 1934a, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Com o advento da Constituição de 1937 e do Decreto nº 1.402 de 05 de julho de 1939, o modelo sindical corporativista se oficializa, é estabelecido sindicato único por profissão, sendo considerado como órgão de colaboração com os poderes públicos e subordinados aos interesses nacionais (BRASIL, 1939, <<http://www.planalto.gov.br>>). Essa Constituição não mantém, por exemplo, a vedação à distinção salarial. A Justiça do Trabalho é organizada através do Decreto nº 1.237 de 02 de maio de 1939, instaurada em todo o território nacional em 01 de maio de 1941 e passa a integrar o Poder Judiciário com a Constituição de 1946 (SÜSSEKIND et al., 2002, p. 61).

As mulheres brasileiras tradicionalmente tinham uma vida enclausurada na família e o trabalho feminino tinha pequenas proporções (Süssekind et al, 2002, p. 958), ao contrário do que ocorreu na Inglaterra, por exemplo, onde a mão de obra feminina e infantil foi explorada ao extremo nas fábricas. Portanto, se em relação

ao trabalho dos homens a regulamentação era inexistente até certo período, em relação às mulheres chegava a ser condenado, pois em 1918 quando “discutia-se o projeto do Código do Trabalho, o Deputado Augusto de Lima defendia o ponto de vista contrário à realização do contrato de trabalho pela mulher casada sem obrigatoriedade da anuência do marido” alegando que o dever da mulher é “estar de acordo com seu marido em todos os casos”, reputando ser imoral a mulher que “vai para uma fábrica, um meio desconhecido, cuja moralidade o marido não conhece” (SÜSSEKIND et al., 2002, p. 958).

É importante salientar que o pensamento acima exposto, que condenava o trabalho da mulher, predominou na sociedade brasileira até, pelo menos, 1930, “não obstante o recenseamento de 1920 já anunciar que a percentagem de mulheres trabalhadoras atingiam a 9,9% da massa operária do País”, segundo Sússekind et al. (2002, p. 959). Logo, antes de 1930 não há muito que se falar em proteção legislativa do trabalho da mulher no Brasil.

Pode-se dizer que o Decreto nº 21.417-A de 1932 foi a primeira legislação que tratou especificamente sobre o trabalho da mulher, estabelecendo dentre as medidas de proteção: a igualdade salarial (independente do sexo); a vedação ao trabalho noturno (salvo algumas exceções); a vedação ao trabalho insalubre e perigoso, trabalho em minas, solos e obras; a garantia de emprego à gestante e licença maternidade (período de quatro semanas, antes do parto, e quatro semanas depois); a garantia de auxílio correspondente à metade do salário percebido, conforme a média dos seis últimos meses (BRASIL, 1932, <<http://www2.camara.leg.br>>). Quanto à igualdade salarial, não tardou a publicação de norma que autorizava a redução de 10% (dez por cento) do salário da mulher, nos termos do Decreto-lei nº 2.548 de 31 de agosto de 1940 (BARROS, 2009, p. 1120).

Em 01 de maio de 1943 foi aprovada a Consolidação das Leis do Trabalho, CLT, através do Decreto nº 5.452, a mais importante legislação sobre trabalho do país. Trata-se de uma compilação das normas que disciplinam as relações de trabalho e os procedimentos que regulam administrativamente a Justiça do Trabalho. Sobre o trabalho da mulher, a CLT tem capítulo específico que complementa e excepciona outras regulamentações sobre as relações havidas entre empregado e empregador. O Decreto nº 21.417 de 1932 e as normas internacionais elaboradas pela OIT foram fonte de influência para o Capítulo III da

CLT, que disciplina o trabalho da mulher e que “possuiu durante mais de meio século” um viés tutelar e restritivo, o que contemporaneamente não mais se justifica, segundo Barros (2009, p. 1086).

Alguns artigos da CLT restringiam o trabalho da mulher em determinadas condições específicas, como por exemplo, trabalho noturno (art. 379²⁰), trabalho em minas e subsolos, em condições insalubres, penosas e perigosas (art. 387²¹) e trabalho em horas extras (art. 374²² a 376). Tais restrições, indubitavelmente colaboraram para a manutenção do paradigma discriminatório que assola o trabalho feminino. Outra referência importante é o artigo 384 da CLT, que estabelecia intervalo mínimo de quinze minutos na hipótese de prorrogação do horário de trabalho da mulher. Não bastasse, a CLT também estabelecia a autorização marital para o trabalho da mulher, facultando ao marido ou ao pai a possibilidade de “pleitear a rescisão do contrato de trabalho, quando a sua continuação for suscetível de acarretar ameaça aos vínculos da família, perigo manifesto às condições peculiares da mulher” (CARRION, 2006, p. 294).

Posteriormente, a Constituição de 1967 veda a diferença salarial e critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil e na Constituição Federal de 1988 somam-se a essas vedações o critério de idade, nos termos do artigo 7º,

²⁰ Art. 379. É vedado à mulher o trabalho noturno, considerado este o que for executado entre as vinte e duas (22) e as cinco (5) horas do dia seguinte.

Parágrafo único. Estão excluídas da proibição deste artigo, além das que trabalham nas atividades enumeradas no parágrafo único do art. 372:

- a) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em empresas de telefonia, rádio-telefonia ou radiotelegrafia;
- b) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em serviços de enfermagem;
- c) as mulheres maiores de dezoito (18) anos, empregadas em casas de diversões, hotéis, restaurantes, bares, e estabelecimentos congêneres;
- d) as mulheres que, não participando de trabalho contínuo, ocupem postos de direção (CARRION, 2006, p.260-261).

²¹ Art. 387 - É proibido o trabalho da mulher:

- a) nos subterrâneos, nas minerações em sub-solo, nas pedreiras e obras, de construção pública ou particular.
- b) nas atividades perigosas ou insalubres, especificadas nos quadros para este fim aprovados (CARRION, 2006, p.260-261).

²² Art. 374. A duração normal do trabalho diurno da mulher poderá ser no máximo elevada de mais duas horas, mediante contrato coletivo ou acordo firmado entre empregados e empregadores, observado o limite de quarenta e oito horas semanais.

Parágrafo único. O acordo ou contrato coletivo de trabalho deverá ser homologado pela autoridade competente e do mesmo constará, obrigatoriamente, a importância do salário da hora suplementar, que será igual à da hora normal acrescida de uma percentagem adicional de 20 % (vinte por cento) no mínimo (CARRION, 2006, p.260-261).

XXX²³ e a igualdade entre homens e mulheres, conforme artigo 5º, I²⁴. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 estabelece o fim de práticas discriminatórias em relação à mulher em todos os âmbitos, inclusive no contexto das relações de trabalho, preconizando o princípio da igualdade. Logo, entende-se que as normas infraconstitucionais que destoam desse princípio material não foram recepcionadas pela nova Constituição. Portanto, conforme refere Delgado (2004, p. 781), essa matriz constitucional “revogou inclusive alguns dispositivos da velha CLT que, sob o aparente generoso manto tutelar, produziam efeito claramente discriminatório com relação à mulher obreira”. Tanto que ao determinar a “proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, nos termos da lei”, nos termos do artigo 7º, XX, a Constituição Federal de 1988

[...] permite uma prática diferenciada desde que efetivamente dirigida a proteger (ou ampliar) o mercado de trabalho da mulher. Nesse quadro, em vista de mais um fundamento constitucional, tornam-se inválidas normas jurídicas (ou medidas jurídicas ou administrativas ou particulares) que importem em direto ou indireto desestímulo à garantia ou abertura do mercado de trabalho para a mulher (DELGADO, 2004, p.781).

No intuito de adequar a CLT aos preceitos constitucionais, a Lei nº 7.855 de 24 de outubro de 1989 (BRASIL, 1989, <<http://www.planalto.gov.br>>) revoga expressamente, dentre outros, os artigos 374, 375, 378, 379, 380, 387, inseridos no capítulo que trata da “proteção do trabalho da mulher” (que restringiam certos tipos de trabalho da mulher) e o artigo 446 (que permitia ingerência marital ou paterna no contrato empregatício). Segundo Barros (2009, p. 1087-1089) essas proibições ao trabalho feminino, antes de demonstrar uma real preocupação com questões de saúde, demonstram predomínio da divisão sexista de atividades e o pensamento retrógrado que vincula o papel da mulher na sociedade como mãe, esposa e dona de casa.

Não é diferente a posição de Sússekind et al. (2002, p. 967) ao referir que a marcha do tempo fez alterar o cenário brasileiro de proteção ao trabalho da mulher, pois a tutela excessiva “não corresponde ao nível de liberdade que a mulher

23 CF/88 – Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil (BRASIL, 2005, p. 18-28).

24 Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes: I - homens e mulheres são iguais em direitos e obrigações, nos termos desta Constituição (BRASIL, 2005, p. 18-28).

alcançou na sociedade”, uma vez que a “proteção em excesso, implicava, na prática, restrições à admissão de trabalhadoras, fazendo com que o empregador desse preferência aos homens”. O que se justifica são normas que visem o equilíbrio para igualar homens e mulheres por razões fisiológicas, sem que isso implique consideráveis embaraços à mulher, como a maternidade, por exemplo. O gravame da proteção à maternidade ainda é um obstáculo considerável a ser enfrentado, na medida em que o mercado trabalho dispensa praticamente a metade das mulheres brasileiras após um ano do início da licença maternidade, conforme pesquisa realizada pela Escola Brasileira de Economia e Finanças da Fundação Getúlio Vargas (FGV/EPGE, 2017, <<http://epge.fgv.br>>):

Baseado em dados do Ministério do Trabalho, o estudo acompanhou, até 2016, a presença no setor privado de 247.455 mulheres, com idade entre 25 e 35 anos no momento do afastamento, que tiraram licença maternidade entre os anos de 2009 e 2012. No momento da licença, todas estavam empregadas. Porém, a partir do fim do período de estabilidade (quinto mês após o parto) começa a queda. Neste momento, 5% das mulheres não trabalham mais. O percentual sobe no sexto mês, quando 15% das mulheres estão desempregadas. E, ao fim de 12 meses após o início da licença maternidade, 48% das trabalhadoras já estão fora dos seus postos de trabalho. No segundo e terceiro anos subsequentes, o percentual de afastamento permanece neste mesmo patamar. Os dados mostram que, por exemplo, no sexto mês após o início da licença maternidade 10% das mulheres foram demitidas por iniciativa da empresa sem justa causa. A pesquisa também aponta que, quanto maior o nível de escolaridade da mulher, maior a chance de ela continuar no mercado de trabalho.

A pesquisa também revela que o percentual é homogêneo em todos os segmentos pesquisados, mas existe diferença significativa conforme o nível de escolaridade:

Segundo Cecilia Machado, professora da FGV/EPGE, apesar do percentual alto de desemprego ser homogêneo por todos os setores pesquisados, existe uma diferença significativa em relação ao nível educacional. Um ano após o início da licença maternidade, de acordo com o estudo, o percentual de mulheres afastadas era de 51% para aquelas com escolaridade inferior ao Ensino Fundamental completo; 53% para quem tinha o Ensino Fundamental completo; 49% para aquelas com o Ensino Médio completo; e 35% para as que tinham escolaridade acima do Ensino Médio (FGV/EPGE, 2017, <<http://epge.fgv.br>>)

Tal questão ainda se mostra um desafio, mormente pelo período de afastamento concedido à mulher. O período é demasiado curto pelo ponto de vista que de quem é mãe e demasiado longo sob a perspectiva do empregador. A licença maternidade é de extrema relevância, contudo acarreta consequências

desequilibradas em relação à mulher, haja vista que essa ainda assume postura social que lhe impõe maior responsabilidade na criação e educação dos filhos, em detrimento da participação do homem. Sem dúvida, é uma questão que deve ser repensada no cenário brasileiro.

A plena igualdade ainda tem um longo caminho a ser trilhado, pois embora formalmente expresso em documentos internacionais e na própria Constituição brasileira, materialmente o que se percebe é a falta de efetividade de certos direitos, principalmente de igualdade, para que determinados sujeitos possam usufruir de uma vida digna. Conforme refere Nocchi (2012, p. 131),

[d]eterminados sujeitos de direito passaram a exigir respostas específicas e diferenciadas para impedir violações de direitos, que por suas peculiaridades são endereçadas e recaem sobre alguns sujeitos ou grupos de sujeitos com características comuns.

Grupos sociais mais específicos como mulheres, crianças, portadores de deficiências, migrantes, afrodescendentes e outras categorias vulneráveis passam a ser objeto e destinatários de medidas protetivas que pretendem garantir igualdade material de oportunidades.

A partir do princípio da dignidade da pessoa humana, que fundamenta o Estado Democrático de Direito, como representação de valores éticos, sociais e políticos da sociedade, tem-se que o trabalho é considerado não somente um meio de sobrevivência, mas um objetivo a ser alcançado por todos como forma de desenvolvimento das potencialidades humanas e da efetivação de direitos. Justamente pela sua relevância social é que o direito ao trabalho é considerado constitucionalmente como um valor e como uma garantia fundamental.

3.2 Direito fundamental ao trabalho como valor e inclusão social

Em qualquer país, uma sociedade que preze os valores inerentes ao ser humano há que ter como fundamento o respeito às diferenças e a igualdade de tratamento e de oportunidades para que a população tenha condições dignas de vida. Esse objetivo se traduz no acesso ao direito à educação, à saúde, à moradia, ao lazer, à cultura, ao trabalho, enfim com todas as condições favoráveis a proporcionar o desenvolvimento pessoal, social e profissional de toda a população do país. Quando se tratam de pessoas em situação de migração essas necessidades, ínsitas a qualquer ser humano, não desaparecem, ao contrário, se

potencializam. No entanto, ao chegar ao país de destino, muitas vezes os imigrantes se defrontam com as mais variadas formas de violações e discriminações, seja em decorrência da nacionalidade, da cor, da crença, da língua, do gênero ou, inclusive, pela ocupação de postos de trabalho já escassos para a população local.

Diante dessas premissas, o imigrante enfrenta resistências e está sujeito à burocratização de controle, à violência policial e à exploração do crime organizado, sendo a luta por cidadania uma demanda do contexto mundial. A questão migratória exige novas posturas e, mesmo sendo global, é preciso que localizadamente sejam desenvolvidas políticas públicas que assegurem as necessidades dos imigrantes (ZAMBERLAM et al., 2016, p. 11). Almeida (2014, p. 37) refere que “é preciso tratar a migração como um tema de direitos humanos, de forma que as pessoas tenham possibilidade, no Brasil, de usufruir das garantias que a Constituição Federal oferece”. Embora o Brasil tenha se demonstrado atrativo e acolhedor aos imigrantes, ainda é possível detectar que essa população padece de igualdade, pois nem todos os direitos constitucionais lhes são extensíveis.

A Constituição Federal de 1988 não só contempla o trabalho como fundamento da República Brasileira e do Estado Democrático de Direito, como o coloca como pilar da ordem econômica e social, como, por exemplo, no artigo 1º, inciso IV, artigo 170, *caput*, e artigo 193²⁵. Logo, sendo o trabalho um fato e um direito social, bem como uma das maiores necessidades da comunidade imigrante, é fundamental que todas as garantias e os direitos laborais previstos na legislação pátria sejam de fato alcançados por todos esses imigrantes que aqui buscam abrigo. No momento em que o país abre as fronteiras a essa população, torna-se

²⁵ Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...].

Art. 193. A ordem social tem como base o primado do trabalho, e como objetivo o bem-estar e a justiça sociais (BRASIL, 2005, p. 17-104-110).

responsável pela efetividade de condições mínimas que lhe garantam a oportunidade de condições em igualdade com os nacionais.

Por outro lado, da harmonia entre os artigos 1º, inciso III, e 4º, inciso II, da Constituição Federal de 1988, consolida-se a premissa que de o ser humano é o destinatário da proteção suprema, o que consubstancia que os direitos humanos são garantidos a todos. Neste ponto, conforme Silva (2000, apud FERREIRA, 2004, p. 92):

Dignidade da pessoa humana é um valor supremo que atrai o conteúdo de todos os direitos fundamentais do homem, desde o direito à vida. [...] aí decorre que a ordem econômica há de ter por fim assegurar a todos a existência digna (art. 170), a ordem social visará a realização da justiça social (art. 193), a educação, o desenvolvimento da pessoa e seu preparo para o exercício da cidadania (art. 205) etc., não como meros enunciados formais, mas como indicadores do conteúdo normativo eficaz da dignidade da pessoa humana.

Reforçando a importância da dignidade da pessoa humana no ordenamento jurídico, Ferreira (2004, p. 92-93) refere que

[...] a dignidade da pessoa humana não consiste em mera norma de conteúdo programático, mas sim, em norma de conteúdo impositivo dotada de eficácia plena e imediata, uma vez que dela dependem os demais princípios para virem à existência. Ademais, atentou o autor para a real aplicabilidade do princípio da dignidade humana, posto que não se restringe à proteção de direitos personalíssimos, mas também de direitos sociais, incluindo entre eles o trabalho.

Nesse sentido, o trabalho, como fundamento da Constituição Federal de 1988 e como um direito social do cidadão, deve ser fonte de proteção e crescimento do ser humano, jamais deve servir de instrumento que atente contra os direitos da personalidade. Trabalho e dignidade da pessoa humana são premissas que não podem colidir, ao contrário, o trabalho deve ser tanto um meio de alcance, como uma forma de proteção desse princípio constitucional. Uma das causas que faz com que uma pessoa abandone seu lar de origem, sua família, seu chão, seu país é justamente a busca por um trabalho digno, que lhe possibilite conquistar meios de manter a sua sobrevivência e também daqueles que lá ficaram a sua espera. O trabalho, portanto, antes de ser visto como simples meio de subsistência, deve ser visto como meio de potencializar as virtudes e o desenvolvimento do homem, como forma de manutenção da sua essência, a humanidade.

Como pilar do Estado Democrático de Direito, a dignidade se encontra no ápice dos valores sociais e constitui a unidade de todos os direitos e garantias individuais, repelindo qualquer comportamento que atente contra o ser humano. Portanto, como instrumento que possibilita o acesso a esse princípio, o Estado também positiva o valor social do trabalho como fundamento constitucional tanto da ordem social, como da ordem econômica.

A partir dessas duas categorias fundamentais é possível justificar a aplicação do princípio da proteção no âmbito das relações de trabalho e as interpretações das normas laborais, cujo intuito é aproximar o contexto laborativo com os seus respectivos valores. O protecionismo próprio do direito do trabalho decorre da relação que o aproxima aos valores supremos expresso na Constituição Federal de 1988, pois, a partir dessa base é que o trabalho se justifica, independente de sexo, cor e nacionalidade.

O caráter protetivo que impera no âmbito laboral deve ser extensível a todos, sejam nacionais ou imigrantes, justamente em decorrência dos princípios que regem o direito do trabalho, sejam os constitucionais gerais como da dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho, sejam os específicos, cujo mais abrangente é o princípio da proteção do trabalhador. Esse princípio

[...] informa que o Direito do Trabalho estrutura em seu interior, com suas regras, institutos, princípios e presunções próprias, uma teia de proteção à parte hipossuficiente na relação empregatícia – o obreiro – visando retificar (ou atenuar), no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho (DELGADO, 2004, p.197-198)

Os direitos trabalhistas são direitos sociais que requerem “uma necessidade de atenção e cuidado” (SPENGLER, 2017, p.114), tendo em vista que dizem respeito a direitos humanos dos trabalhadores. Conforme estabelecem o artigo 100, §1º, da Constituição Federal de 1988 e o artigo 186 do Código Tributário Nacional, o salário tem caráter alimentar, e, além disso, possui caráter instrumental de justiça distributiva (SÜSSEKIND, 2001, p. 159). Em função disso é que o trabalho tem relevância estrutural na concretização de direitos, possibilitando o exercício da cidadania na medida em que tem papel fundamental na efetivação do desenvolvimento pessoal, social e econômico, ampliando e melhorando as condições de vida.

A importância do trabalho é observada juridicamente tendo em vista que os direitos do trabalhador estão elencados no Título II da Constituição Federal de 1988 e fazem parte “Dos Direitos e Garantias Fundamentais, Capítulo II – Dos Direitos Sociais” (BRASIL, 2005, p. 26). Em contrapartida, o artigo 60, parágrafo 4º, inciso IV, estatui que não será objeto de deliberação proposta de emenda que vise abolir os direitos e garantias individuais (BRASIL, 2005, p. 58). Sobre essa questão Sússekind (2001, p. 87) refere que o texto constitucional resguarda o princípio da dignidade humana, estabelecendo o primado dos direitos fundamentais ao consagrar “um avançado elenco de direitos e garantias individuais, alcançando-lhes ao patamar de cláusula pétrea” e

[...] consoante assevera o douto professor cearense *Paulo Bonavides*, “em obediência aos princípios fundamentais que emergem do Título II da Lei Maior, faz-se mister, em boa doutrina, interpretar a garantia dos direitos sociais, como cláusula pétrea e matéria que requer, ao mesmo passo, um entendimento adequado dos direitos e garantias individuais do art. 60” (SÚSSEKIND, 2001, p. 87).

Portanto, insuscetíveis emendas constitucionais tendentes a abolir os direitos trabalhistas previstos no artigo 7º da Constituição Federal de 1988. Ressalva feita à possibilidade de o Congresso Nacional

[...] alterar a redação das respectivas normas, desde que não modifique a sua essência de forma a tornar inviável o exercício dos direitos subjetivos ou a preservação das garantias constitucionais estatuídos no dispositivo emendado (SÚSSEKIND, 2001, p. 88).

Internacionalmente também há uma preocupação com a questão laboral. Organizações que atuam no mundo do trabalho, como a OIT e agência das Nações Unidas, que têm por missão “promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho digno e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade”, também se destinam a promover e supervisionar a aplicação de normas de cunho protetivo relacionadas à inserção de trabalhadores no mundo laboral (NOCCHI, 2012, p.132).

No primeiro capítulo foram citados vários documentos internacionais que apresentam esse viés de proteção e que demonstram a importância da condição laboral no desenvolvimento social e econômico das nações. Todavia, para que sejam assegurados esses direitos sociais há necessidade de que sejam acompanhados por práticas políticas e sociais que capacitem os sujeitos a usufruí-

los de forma plena. Portanto, o trabalho significa preservar a dignidade humana. Em especial, para as mulheres, significa a sua emancipação, pois conforme Costa e D'Oliveira (2012, p.115) “a mulher deixou um pouco de lado sua condição submissa com a inserção no mercado de trabalho”. Incontestável, pois, a importância do trabalho na vida de qualquer cidadão²⁶.

Diante da situação contemporânea vivenciada pelo Brasil, com ingresso considerável de venezuelanos pela fronteira de Roraima (RR), os quais estão sendo interiorizados, inclusive para o Rio Grande do Sul, torna-se evidente a necessidade de medidas que promovam a inclusão social dessa população, e a garantia de seus direitos como trabalhadores é um começo. Aliás, a busca por trabalho é uma das principais demandas dessa população que aqui busca abrigo, conforme notícia veiculada em meio de comunicação (HUBLER, 2018, <<http://www.correiodopovo.com.br>>),

Demanda principal é por trabalho

A assistente social do Centro de Referência em Direitos Humanos (CRDH) da Avesol, Patrícia Siqueira, explica que as oportunidades de trabalho para os migrantes venezuelanos é a principal demanda. “A maioria das pessoas que chegam à Capital é formada por profissionais consolidados. Já atendemos dentistas, médicos, engenheiros e até mesmo um piloto de avião”, disse.

Quando chegam ao Brasil, eles também acabam inseridos na crise econômica e no problema do desemprego, mas com dificuldades ainda maiores. “Para que um médico consiga se inserir no mercado de trabalho, precisa passar por um processo burocrático de revalidação do diploma, por exemplo, cuja taxa chega a R\$ 1 mil e a etapa inicial, de análise, dura pelo menos seis meses. É muito complicado”, ressaltou.

Não é só a questão dos recentes imigrantes venezuelanos que deve ser levada em consideração pelos poderes públicos. Pois, há um contingente de imigrantes radicados no sul do país que demanda por trabalho, conforme será abordado no próximo capítulo.

Segundo Alkimin (2005, p. 23 e 24) o trabalho é o meio fundamental de obtenção de melhores condições de vida e, como tal, é imprescindível a obrigação de preservar, garantir e tutelar os direitos da personalidade na relação de emprego, pois constituem extensão dos direitos fundamentais do cidadão. Portanto, não só é importante que sejam garantidos às mulheres imigrantes os direitos previstos na legislação, como tal circunstância é prevista em lei, notadamente por que a

²⁶ Utiliza-se o termo cidadão para designar qualquer pessoa detentora de direitos e deveres em determinada sociedade, independente de nacionalidade, cor, sexo, idade.

Constituição Federal de 1988 estabelece a igualdade de direitos entre nacionais e estrangeiros e determina a proteção do trabalho da mulher. Sendo assim, é inadmissível que mulheres imigrantes fiquem à mercê da lei e sujeitas à exploração laboral.

Para Schwinn e Costa (2016, p. 225) meninas e mulheres são as que mais sofrem abusos aos seus direitos humanos. Violência sexual, tráfico de mulheres, escravidão em locais de trabalho, impossibilidade de contato com a família, são alguns deles. Conforme informações da Agência das Nações Unidas para Refugiados - ACNUR, constata-se que as mulheres e crianças representam, pelo menos, metade das pessoas em situação de deslocamento no mundo e encontram-se “em situação de vulnerabilidade, longe de suas origens, sem a proteção de seu governo, afastadas da família” (SCHWINN; COSTA, 2016, p. 223).

A integração social e laboral em condições de trabalho decente é fundamental para que a mulher imigrante consiga obter condições de iniciar um processo de desenvolvimento social, econômico, cultural e político como sujeito de direitos. Nesse aspecto, possibilitar a presença pública, o associativismo e o espaço de diálogo, de integração e de emancipação são questões que devem ser refletidas como forma de promoção das necessidades específicas das mulheres imigrantes.

Além disso, como forma de proteger essas trabalhadoras imigrantes, é preciso que o ambiente laboral proporcione a total segurança para o desenvolvimento da prestação de serviço. Segurança no sentido de garantir que não sejam violadas nos seus direitos, que obtenham igualdade de condições de trabalho, de salários e de tratamento digno, em relação a homens e mulheres nacionais. Considerando que o ser humano passa grande parte de sua vida exercendo atividades laborais, como forma de garantir a sua sobrevivência e de seus familiares e em consequência, carrega para seu lar os infortúnios ou alegrias vivenciadas nesse meio, nada mais sensato que lhe seja garantido e proporcionado um local sadio que não agrida sua saúde física e mental (ALKIMIN, 2005, p 25).

O meio ambiente de trabalho é o local onde o homem passa a maior parte de sua vida, e onde desenvolve seus atributos pessoais e profissionais, contribuindo com a produção, distribuição e circulação de riquezas, podendo ser conceituado como sendo conjunto de bens materiais e imateriais pertencentes à atividade empreendedora, de fim lucrativo ou não, abrangendo a força de trabalho humano, as condições de trabalho, enfim, a organização da produção e do trabalho como um todo.

Considerando que o meio ambiente do trabalho abrange a força de trabalho humano, ele deve ser sadio e equilibrado, a fim de salvaguardar a vida e saúde do trabalhador (ALKIMIN, 2005, p. 27).

Alkimin (2005, p. 28) afirma que o empregador deve estabelecer normas internas que garantam os direitos e que coíbam qualquer tipo de agressão contra os trabalhadores, além de proporcionar meios para garantir a qualidade de vida dos mesmos. No entanto, apesar das garantias constitucionais e infraconstitucionais sobre a importância do meio ambiente de trabalho sadio é nesse ambiente que podem ocorrer grandes violações à dignidade e integridade moral dos trabalhadores, principalmente das mulheres.

Qualquer ser humano precisa, para ter condições mínimas de vida, de um trabalho digno, que respeite seus direitos e possibilite melhorar sua situação econômica, impulsionando a ampliação de seu desenvolvimento social. Evidentemente, que os poderes públicos devem cumprir com suas obrigações, garantindo que, além do trabalho, as pessoas possam usufruir de serviços dignos de saúde, educação, segurança, etc., considerando que a evolução do ser humano não se concretiza isoladamente. No mesmo sentido, a resolução dos problemas sociais dependem de atuação conjunta de vários segmentos públicos, não se resolvendo com políticas meramente assistencialistas e sem que haja uma efetiva mudança social. Tendo em vista a atual condição do Brasil relativa ao mercado de trabalho, que é seletivo, que exige qualificação e que passa por período de recessão, se a dificuldade é uma constante para os brasileiros que dirá para um imigrante, quanto mais, mulher. São muitos os obstáculos enfrentados.

3.3 O trabalho decente como sistema de proteção e promoção do emprego à mulher imigrante.

Barros (2009, p. 1084) assevera que nas sociedades primitivas e na antiguidade o papel da mulher na divisão do trabalho comportava uma gama de tarefas, as quais entre os séculos X a XIV chegaram a ser comuns a ambos os sexos (escrivãs, médicas, professoras). Todavia, no Renascimento, as mulheres foram perdendo espaço e atividades para os homens (trabalhos com a seda e com os materiais preciosos, por exemplo, eram atividades femininas) confinando-se praticamente “entre as paredes domésticas, entregues ao trabalho a domicílio, que

surge nos primórdios do século XVI, perdendo importância a partir do século XIX, quando o algodão e a lã são retirados das casas para as fábricas” (BARROS, 2009, p. 1084). Com o processo de industrialização, vivenciado no século XVIII, o trabalho das mulheres e das crianças é novamente solicitado, pois essa mão de obra era considerada “menos dispendiosa e mais dócil” para a produção têxtil (BARROS, 2009, p. 1084).

A história demonstra que com a criação da máquina de tecer, em 1767, e da máquina a vapor, que revolucionaram o ambiente industrial na Inglaterra, a produção das fábricas passa a utilizar mão de obra feminina e infantil (GOMES; GOTTSCHALK, 2003, p. 404). Abrem-se as portas das fábricas às mulheres e às crianças, pois se reduzem os esforços musculares, conforme refere Sússekind (et al., 2002, p. 955).

A visão antiga da condição menos dispendiosa da mão de obra feminina, e que não reconhecia a igualdade entre homens e mulheres, parece não ter sucumbido por completo na contemporaneidade. Aliás, tal visão é amparada no pensamento de Rousseau, que não considerava a participação das mulheres no espaço público e considerava que “toda a educação da mulher deve ser relativa ao homem” (ROUSSEAU, 1992, p. 433).

Contrariando o padrão histórico, formalmente a Constituição Federal de 1988 iguala homens e mulheres em direitos e deveres e determina a proteção do mercado de trabalho da mulher, mediante incentivos específicos, bem como proíbe diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, conforme especifica o artigo 7^a, incisos XX e XXX (BRASIL, 2005, p. 27-28). Porém, não obstante às disposições constitucionais e às visíveis mudanças no contexto social envolvendo as mulheres, Barzotto (2012, p. 07) salienta que permanece a luta por reconhecimento da dignidade de trabalhadoras que são discriminadas por raça, sexo e, inclusive, pela sua condição de imigrantes.

Heller (2001, p. 25) lembra que muito embora a presença e colaboração das mulheres no mercado de trabalho tenham impactado alterações nas relações econômicas e sociais, essas alterações não refletem uma melhora nas condições laborais, pois persistem situações desfavoráveis em relação a elas. Se para as brasileiras a situação permanece delicada, em relação às mulheres imigrantes potencializa-se, tendo em vista que além das questões adstritas à própria

imigração, também enfrentam problemas decorrentes do gênero. Essa situação é comprovada através de estudos atuais que demonstram um aumento quantitativo e qualitativo na forma e participação das mulheres, de modo geral, no mercado de trabalho, e ainda assim tal aumento não representa a diminuição nos problemas enfrentados, principalmente decorrentes da segmentação do mercado laboral e diferenças salariais entre homens e mulheres (HELLER, 2001, p. 35).

Conforme pesquisa realizada no ano de 2012 pelo Centro Scalabriniano de Estudos Migratórios (CSEM), detectou-se que, antes de migrar, 15,2% das imigrantes trabalhavam como domésticas, cuidadoras de bebês e idosos, 21,7% trabalhavam com vendas no comércio, 6,5% não trabalhavam, 1,1% trabalhavam em empresas de confecção e 20,7% estudavam (DUTRA, 2013, p. 188). Após a migração, esses índices demonstraram que 29,3% das imigrantes passaram a trabalhar como domésticas, cuidadoras de bebês e idosos, 22% com vendas no comércio e 9,08% em empresas de confecção. Em contrapartida, 14,01% passaram a não trabalhar e 0% foi o índice relacionado à continuidade nos estudos (DUTRA, 2013, p.188-189).

Ao analisar as diversas ocupações, antes e depois da migração, pode-se sustentar que existe uma identidade profissional feminina para todas as migrantes que participaram da pesquisa. São profissões culturalmente consideradas como tarefas “típicas” da mulher, pois lhe são atribuídas no contexto da divisão internacional e sexual do trabalho. Trata-se de tarefas que dizem respeito, por exemplo, a cuidar dos outros (babá, cuidar de idoso), tarefas associadas ao espaço “reprodutivo” (dona de casa) e tarefas que, apesar de localizadas no que se considera espaço “produtivo”, detêm uma marca fortemente feminina (vendas, confecção, cozinheira) (DUTRA, 2013, p. 188-189).

O que a pesquisa do CSEM detectou foi o fato que as atividades realizadas após o processo migratório se identificam com ocupações realizadas antes da migração, corroborando a assertiva de que há uma identidade profissional feminina, decorrente da divisão internacional e sexual do trabalho, que caracteriza a concentração de mulheres em tarefas que reproduzem o âmbito doméstico. Além disso, o aumento no índice de desemprego e a nulidade na taxa de estudo, após a migração, demonstram que há uma distância muito longa entre a expectativa de melhoria das condições de vida e a realidade encontrada.

Lopes (2016, p. 132) conclui que os imigrantes, principalmente os que migram por razões humanitárias e os refugiados, são as principais vítimas de

perseguição quando se vivencia momentos de escassez de condições sociais e econômicas relativas ao mercado de trabalho, acesso a bens, direitos e prestações sociais. É justamente nesses momentos de crises, quando o mercado de trabalho se retrai, que os imigrantes sofrem com as demissões ou são expostos a condições precárias de trabalho (sem quaisquer das garantias legais).

A exploração da mão de obra da mulher imigrante ainda é atual, pois no espaço produtivo “ainda sofrem discriminação em termos salariais, sobretudo quando em situação irregular”, o problema é generalizado, afetando “as mulheres autóctones e se torna mais agudo em relação às imigrantes” (MILESI; MARINUCCI, 2015, p.64). Esses mesmos autores complementam, referindo que

[s]ão frequentes as denúncias por parte de sindicatos de que as mulheres migrantes são utilizadas como “exército de reserva” (LONGHI, 2012) para reduzir o custo do trabalho, sobretudo no âmbito da indústria têxtil ou na agricultura, onde formas de trabalho escravo ainda são bastante difundidas tanto em países desenvolvidos, quando naqueles em desenvolvimento (MILESI; MRINUCCI, 2015, p.64).

Dentro desse contexto, Barros (2009, p. 1141) assevera que a distribuição de papéis sociais entre homens e mulheres cumulado com questões históricas, religiosas, culturais, legislação protecionista e fatores como absenteísmo e maior rotatividade feminina durante os primeiros anos de vida dos filhos são condições que acabam por afetar negativamente a estrutura ocupacional das mulheres. Dados estatísticos demonstram que mesmo que as mulheres representem uma potente mão de obra na economia do país, ainda que desempenhem um papel cada vez mais importante no sustento e chefia das famílias, são as mais sujeitas a perda do emprego e ao trabalho informal, além de ocuparem postos de menor prestígio e de sofrerem discriminação pela simples condição de ser mulher, potencializada por fatores como raça, cor e condição social (NOCCHI, 2012, p. 127).

Segundo pesquisas do Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos (DIEESE) de 2013, aqui no Brasil as mulheres ainda lidam com situações de dificuldades expressivas no cotidiano de trabalho. Sobre esse levantamento, Uchôa (2016, p. 20) salienta que elas representam mais da metade da população desempregada e, dentre as empregadas, recebem rendimentos inferiores aos homens. Esse mesmo autor constata que as práticas discriminatórias

permanecem perpetradas, principalmente contra as trabalhadoras, sendo decorrente de uma equivocada estruturação sexista da sociedade (UCHÔA, 2016, p. 21). Aliás, a eliminação da discriminação de gênero é um dos desafios da sociedade internacional, integrando a Agenda do Milênio da Organização das Nações Unidas (Agenda 2030).

A mulher imigrante, por sofrer duplamente, encontra mais empecilhos para começar a vida em outro país, sofrendo preconceito pelo gênero e pela condição de imigrante. Outrossim, ao chegar ao Brasil não encontra recepção favorável, mas dificuldades em se estabelecer em um emprego formal. Embora algumas apresentem qualificações, inclusive curso superior, a maioria não o tem e acabam por ocupar empregos de domésticas ou ambulantes,

[...] a mulher imigrante é percebida como força de trabalho idônea para realizar o trabalho doméstico remunerado, sendo que se trata de uma atividade socialmente pouco valorada, etiquetada como “suja” e escassamente qualificada, assumida como algo inerente à condição feminina e amiúde realizada desde a economia informal (PARELLA RUBIO, 2005 apud DUTRA, 2013, p. 181).

As diferentes teorias sobre migrações debatem as causas das migrações como política, econômica e como oportunidade de emprego para os homens e pais de família que dão sustento a sua mulher e a seus filhos. Essa é a visão do modelo capitalista de desenvolvimento, conforme salienta Lisboa (2006, p. 152) ao referir a negligência sobre as mulheres.

Por sua vez, o número de mulheres que migram, sozinhas ou acompanhadas de seus familiares, tem aumentado significativamente nas estatísticas nacionais e internacionais, dado o caráter multidimensional dos papéis atribuídos à mulher na família, incluindo sua maior responsabilidade em relação aos filhos, ao sustento da família e o seu deslocamento em função de casamentos (LISBOA, 2006, p. 152).

No passado, as mulheres (esposas, filhas, irmãs) migravam para acompanhar os homens. Hoje, o perfil demonstra um aumento do número de mulheres com projetos migratórios individuais, movidas por “razões de trabalho, não raramente como principais provedoras do lar”, cujo intuito é o sustento de familiares com suas remessas do exterior (MILESI, MARINUCCI, 2015, p. 59). Portanto, elas não descuram dessa responsabilidade, a qual “as coloca em uma situação de maior vulnerabilidade e, não raramente, as obriga a aceitar duras

condições de trabalho e tolerar violações hediondas dos próprios direitos, para garantir as remessas”. Ou seja, houve mudança no perfil migratório da mulher, entretanto isso não lhe garante “uma melhoria em termos de autonomia e respeito dos direitos fundamentais” (MILESI; MARINUCCI, 2015, p. 58).

O Relatório Global dos Salários 2014/2015 da OIT (2015, p. 7-8) aponta que em muitos países, inclusive no Brasil, há disparidades salariais entre homens e mulheres, assim como há disparidades entre trabalhadores nacionais e migrantes. Os motivos dessas discrepâncias variam muito, desde as características do mercado de trabalho ao fato do trabalhador ter filhos.

Com base na Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre (PED-RMPA) do DIEESE (2016, p. 1) é possível verificar que a taxa de desemprego nessa região, em 2015, cresceu para ambos os sexos, contudo com menor intensidade para as mulheres, o que contribuiu para reduzir a desigualdade entre a taxa de desemprego feminina e a masculina. Todavia, a pesquisa também refere que as mulheres continuam enfrentando maiores dificuldades de acesso e inserção no mercado de trabalho, principalmente nas ocupações de melhor qualidade, além de auferirem menor remuneração comparativamente a dos homens (DIEESE, 2016, p. 1).

De acordo com as informações da PED-RMPA (FEE, 2017, p. 01), em 2016 o mercado de trabalho na região apresentou declínio, ante uma conjuntura de forte recessão da atividade econômica. A taxa de desemprego total aumentou e o rendimento médio real dos ocupados apresentou intensa redução. Os indicadores da pesquisa mostravam que, na última década, houve avanços na redução de desigualdades entre homens e mulheres, cenário que se mostrou interrompido em 2016.

No mesmo sentido, o Relatório Global dos Salários 2016/2017 da OIT (2017a, p. 91-92) reafirma que as disparidades salariais entre homens e mulheres, assim como em relação a imigrantes, permanece uma preocupação global. A discriminação laboral da mulher apresenta muitas nuances e se converte em um problema crônico e em uma questão complexa, as variantes, as causas e soluções para enfrentar esse problema requerem árdua reflexão, conforme salienta Uchôa (2016, p. 72).

O Relatório Anual 2017 do OBMigra, que analisa a inserção dos imigrantes no mercado de trabalho através dos principais dados sociodemográficos e

socioeconômicos dos imigrantes no Brasil, evidencia a vinculação da imigração com o mercado de trabalho e comprova que a Região Sul do país tem um destaque na presença de imigrantes (CAVALCANTI et al., 2017, p. 6). Esse Relatório também permite auferir que, no ano de 2016, manteve-se a “predominância masculina entre os estrangeiros com vínculo formal de trabalho no Brasil”, representando 72% da mão de obra estrangeira no país, cuja nacionalidade mais expressiva é de haitianos (25% desse total) e “apenas 28% da mão de obra estrangeira no Brasil é composta de mulheres, sendo as haitianas 17% desse total” (TONHATI, ARAUJO, MACEDO, 2017, p. 82).

Logo, sob estes dois enfoques, imigrações e trabalho da mulher - duas questões que se intercalam -, busca-se provocar uma reflexão sobre a situação da mulher imigrante radicada no Rio Grande do Sul. Trata-se de um fato social atual e permanente, pois está relacionado a questões institucionais, estruturais e sociais, na medida em que se verifica a desigualdade, a discriminação, a exclusão, e várias formas de violação de direitos praticados contra uma “classe vulnerável”, nas palavras de Sparenberger (2016, p. 53).

A questão trabalhista que afeta mulheres, como salários inferiores aos homens e ocupação de cargos de menor prestígio, é incontestável. Dados oficiais publicados através do estudo Estatísticas de Gênero: Indicadores Sociais das Mulheres no Brasil, divulgado em pelo IBGE (2018, <<https://biblioteca.ibge.gov.br>>) comprovam essas desigualdades em relação ao mercado de trabalho nacional, apesar do nível educacional feminino ser superior ao masculino, o que representa que elas não alcançaram resultados compatíveis com a qualificação. Se essa disparidade é constatada em âmbito nacional, sendo um problema generalizado, evidente que repercute com muito mais gravidade em relação a mulheres imigrantes, sujeitas a essas e muitas outras vulnerabilidades (expostas à exploração do trabalho informal ou escravo, ao abuso sexual, físico e psicológico, à violência, à falta de acesso a serviços de saúde sexual e reprodutiva, ao tráfico humano, dentre outras formas de exploração).

O que se constata é que no contexto da mobilidade humana surgem situações de violação dos direitos humanos, e as mulheres são ainda mais prejudicadas do que os homens, pois, além das questões afetas ao fato de ser um sujeito em processo migratório, enfrentam todas as mazelas que o mercado de trabalho impõe às mulheres. À dificuldade natural em relação aos homens no que

diz respeito à igualdade de condições de trabalho e salário, soma-se a condição de pessoa à mercê das dificuldades advindas da imigração.

Notadamente, no ano de 2015 o Brasil ingressou em uma violenta recessão (ainda persistente) e, segundo Lopes (2016, p. 133), neste momento de crise em que diminuem os empregos, sofrem os trabalhadores e principalmente mulheres e os imigrantes. É justamente nesse contexto que se mostra necessário reafirmar e velar pelos valores dos direitos humanos, sobretudo o princípio da não discriminação no trabalho, pois é no âmbito do trabalho que a imigração adquire sentido e utilidade, mas, em contrapartida, também é no âmbito das relações de trabalho que ocorrem muitas das violações e explorações (LOPES, 2016, p. 134).

Evidente que a população imigrante almeja colocação no mercado de trabalho e melhores condições de vida, no entanto se deparam com uma realidade muito aquém das expectativas. Apesar das disposições constitucionais de igualdade entre nacionais e estrangeiros, nota-se um espaço a ser preenchido no que diz respeito à inclusão social de imigrantes.

É fundamental que o ambiente laboral possibilite meios e formas de efetivar a acolhida social de pessoas em situação de imigração, pois é justamente em busca de trabalho digno que muitas delas se aventuram em países estrangeiros com intuito de obter condições financeiras para garantir a sua sobrevivência e, muitas vezes, com a responsabilidade de sustento dos filhos e familiares que ficaram para trás. Sobre a atenção especial às mulheres, Milesi e Marinucci (2015, p.59) ponderam:

De forma específica, a mulher migrante começa a ser compreendida não apenas em seu papel no âmbito reprodutivo, mas também naquele produtivo. Principalmente nos países em desenvolvimento, a mulher continua assumindo seu papel de mãe, filha ou irmã e, ao mesmo tempo, o de “trabalhadora formal”, buscando trabalho/emprego para garantir o sustento da família

Não há como descurar dos preceitos constitucionais que garantem a igualdade de condições laborais para os imigrantes e, nessas condições, há que se respeitar não só a igualdade, mas as diferenças que carregam consigo, tanto pelo fato de serem mulheres, como fato de terem uma origem em outro local, com cultura e valores diferentes. Sendo o trabalho um dos objetivos dessa população imigrante feminina e, sem dúvida, uma das formas de promoção de relações

interpessoais e de inclusão social, nada mais justificável que nesse ambiente sejam desenvolvidas práticas de combate e repúdio a todas as formas de racismo, de xenofobia e de outros mecanismos de discriminação. Inegável a importância de políticas que protejam especificamente as mulheres e salvaguardem os seus direitos, no sentido de evitar discriminações e proporcionar igualdade de oportunidades.

Conforme expõem Cruz e Piffer (2017, p. 54) os migrantes são considerados vítimas de um sistema global que privilegia “os fluxos de mercadorias e capitais” o que não ocorre “com a liberação do fluxo de pessoas, estando estas, cada vez mais reféns das políticas de controle de migração e refúgio”. Os autores concluem que esse fluxo permite que o capital multinacional transfira, “paulatinamente, suas linhas de produção aos países que não observavam os direitos sociais”, além disso, as novas tecnologias impõem a adaptação da mão de obra de trabalhadores e esse processo culmina nas seguintes consequências:

[...] qualificação da mão de obra; eliminação de empregados desnecessários ao processo produtivo; informatização e automação; fechamento de empresas com antigas tecnologias; uso do trabalho feminino, do trabalho autônomo e do trabalho forçado ou irregular – leia-se aqui aquele realizado por pessoas em condições de vulnerabilidade como os migrantes - para baratear os custos de produção e a flexibilização da atividade produtiva. O resultado deste processo de transformação configura-se, portanto, no contínuo aumento da marginalização, na exclusão social, no aumento da pobreza e miséria, além do alcance de níveis alarmantes de desemprego (CRUZ; PIFFER, 2017, p. 54-55).

Conforme se infere da leitura do Relatório da OIT (2006b, p. IX, <<http://www.ilo.org>>) sobre o trabalho decente nas Américas, a convicção de “geração de trabalho decente, tal como definido pela OIT, constitui a melhor via para superar a pobreza e assegurar a governabilidade democrática”²⁷. A OIT (<<http://www.ilo.org>>) define o trabalho decente como sendo a convergência de quatro objetivos estratégicos para que se alcancem os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) definidos pelas Nações Unidas, em especial o ODS 8, que busca “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. Além disso, as condições de trabalho decente também foram amplamente incluídas

²⁷ Evidentemente que a superação da pobreza depende da harmonia de vários fatores, contudo nesse tópico o objetivo é discorrer sobre o trabalho decente. Portanto, não serão enfatizadas outras formas importantes para a superação da pobreza.

nas metas de muitos dos outros ODS da Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável. Esses objetivos estratégicos da OIT são:

1) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); 2) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; 3) a ampliação da proteção social; 4) e o fortalecimento do diálogo social (OIT, <<http://www.ilo.org>>).

Esses objetivos estão intrinsecamente relacionados aos direitos fundamentais do trabalho definidos pela Declaração Relativa aos Direitos e Princípios Fundamentais no Trabalho e seu seguimento, de junho de 1998 (OIT, 1998, <<http://www.ilo.org>>) a qual estabelece: (a) liberdade sindical e reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva; (b) eliminação de todas as formas de trabalho forçado; (c) abolição efetiva do trabalho infantil; e (d) eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação.

Esses direitos fundamentais consubstanciam os objetivos da OIT em prol da justiça social como forma essencial para garantir uma paz universal e permanente, para assegurar a equidade, o progresso e a erradicação da pobreza, através da promoção de políticas sociais sólidas, da justiça e de instituições democráticas (OIT, 1998, <<http://www.ilo.org>>). Logo, a atenção dos países para medidas e políticas que promovam o trabalho decente devem convergir para o combate e erradicação da exploração do trabalho humano, pois embora seja visto “somente como necessidade, como meio de garantir a sobrevivência do trabalhador e de sua família, deveria também ser considerado como meio de realização do indivíduo”, conforme assevera Brito Filho.

Para isso, é preciso que alguns preceitos mínimos sejam observados; o primeiro deles, premissa de todos, é que exista liberdade na ação de emprestar a força de trabalho. Negar o trabalho livre, então, é negar o próprio direito ao trabalho e, portanto, um dos direitos inerentes à pessoa humana. (BRITO FILHO, 2013, p. 12)

O Brasil assumiu o compromisso de promover o trabalho decente desde o ano de 2003, quando o Governo brasileiro se compromete junto à OIT assinando o Memorando de Entendimento, o qual prevê o “estabelecimento de um Programa Especial de Cooperação Técnica para a Promoção de uma Agenda Nacional de

Trabalho Decente, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores” (OIT, 2006a, p. 08, <<http://www.ilo.org>>). No referido Memorando são estabelecidas quatro áreas de atuação prioritárias de cooperação: a) geração de emprego, microfinanças e capacitação de recursos humanos, com ênfase na empregabilidade dos jovens; b) viabilização e ampliação do sistema de seguridade social; c) fortalecimento do tripartismo e do diálogo social; d) combate ao trabalho infantil e à exploração sexual de crianças e adolescentes, ao trabalho forçado e à discriminação no emprego e na ocupação (OIT, 2006a, p. 08, <<http://www.ilo.org>>).

Do seguimento da iniciativa acima exposta, o Governo brasileiro e a OIT, em consulta às organizações de empregadores e de trabalhadores, elaboraram a Agenda Nacional de Trabalho Decente, a qual se estrutura a partir das seguintes prioridades: Prioridade 1 - Gerar Mais e Melhores Empregos, com Igualdade de Oportunidades e de Tratamento; Prioridade 2 - Erradicar o Trabalho Escravo e Eliminar o Trabalho Infantil, em especial em suas piores formas; Prioridade 3 - Fortalecer os Atores Tripartites e o Diálogo Social como um instrumento de governabilidade democrática (OIT, 2006a, p. 10, <<http://www.ilo.org>>).

Uma das linhas de ação para o alcance da Prioridade 1, cuja premissa é “gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento”, é a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento e combate à discriminação, que consiste na implementação de programas e ações de combate à discriminação no trabalho e no desenvolvimento de ações que promovam a igualdade de gênero e de raça no mercado de trabalho, cujo foco está especialmente centrada nos seguintes aspectos (OIT, 2006a, p. 12, <<http://www.ilo.org>>):

- [...] – eliminação das barreiras de entrada das mulheres, especialmente das mais pobres, no mercado de trabalho;
- diminuição das taxas de desemprego e aumento das taxas de ocupação;
- diminuição das desigualdades de rendimento entre homens e mulheres, brancos(as) e negros(as);
- diminuição da informalidade e aumento da proteção social.

Quanto à implementação de programas e ações de combate à discriminação no trabalho, a atenção especial está voltada para “mulheres, população negra, jovens, idosos, pessoas vivendo com HIV/Aids e pessoas com deficiência” e visa a efetivação das seguintes convenções da OIT:

Convenção nº 100, de 1951, sobre igualdade de remuneração para trabalho de igual valor; Convenção nº 103, de 1952, sobre proteção à maternidade; Convenção nº 111, de 1958, sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação; promoção da ratificação da Convenção nº 156, de 1981, sobre trabalhadores com responsabilidades familiares (OIT, 2006a, p. 12, <<http://www.ilo.org>>).

As linhas de ação também envolvem a extensão da proteção social. Para aquelas pessoas que atuam na economia informal essa proteção deve ser através do desenvolvimento de mecanismos de extensão progressiva; para os trabalhadores domésticos, através da melhoria das condições de trabalho, renda e proteção social; assegurando-lhes todos os direitos trabalhistas previstos na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT); essa extensão também se destina aos trabalhadores imigrantes através da “melhoria das condições de trabalho dos trabalhadores migrantes” (OIT, 2006a, p. 12-13, <<http://www.ilo.org>>).

Quanto aos trabalhadores domésticos, foram estendidos direitos previstos na CLT, com o advento da Lei Complementar nº 150, de 1º de junho de 2015. O que não significa sua concretização, pois dados do IBGE demonstram aumento dos postos de trabalho, mas aumento da informalidade no segmento doméstico, conforme Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua) do terceiro semestre de 2017 (IBGE, 2017, p. 17).

Em relação aos trabalhadores imigrantes, a legislação que até pouco tempo regulava a matéria sobre migração (Estatuto do Estrangeiro, Lei nº 6.815/1980) adotava uma postura restritiva em relação aos mesmos, privilegiando a segurança nacional e a proteção do trabalhador nacional, conforme preceitua o artigo 2º da referida lei²⁸, sem qualquer preocupação com o ser humano em si (BRASIL, 1980, <<http://www.planalto.gov.br>>). Com a elaboração da Lei de Migração verifica-se que a questão humanitária encontra uma base legal, na medida em que a normativa estabelece que as políticas migratórias sejam pautadas sobre determinados princípios e diretrizes que visam, entre outras, a proteção aos direitos humanos, a igualdade de tratamento e de oportunidade ao imigrante e a seus familiares, bem como sua inclusão social, laboral e produtiva, por meio de políticas públicas, repúdio à xenofobia e outras formas de discriminação e o acesso igualitário e livre ao trabalho (BRASIL, 2017b, <<http://www.planalto.gov.br>>).

²⁸ Art. 2º Na aplicação desta Lei atender-se-á precipuamente à segurança nacional, à organização institucional, aos interesses políticos, sócio-econômicos e culturais do Brasil, bem assim à defesa do trabalhador nacional (BRASIL, 1980, <<http://www.planalto.gov.br>>).

O que se conclui dos objetivos referidos pela OIT é que o trabalho decente está relacionado ao combate à exploração do trabalho humano, no sentido de promover mecanismos que possibilitem condições para “o exercício do labor de forma que sejam respeitados os princípios que embasam aquele conjunto de direitos (os Direitos Humanos), principalmente o princípio maior da dignidade da pessoa humana” (BRITO FILHO, 2013, p. 12). Nota-se, pois, formalmente, a preocupação em erradicar formas e condições de trabalho indigno e evitar a exploração do trabalhador. Essas são as premissas que envolvem a ideia de trabalho decente, na expectativa que a atividade laboral possa promover, com dignidade e justiça, as condições necessárias, não só para sobrevivência do trabalhador, mas para o desenvolvimento humano.

Em que pese constar como uma das linhas de ação, em relação à comunidade imigrante, tais preceitos precisam ser observados de fato, pois as prioridades básicas do ser humano não desaparecem quando se está em condição de mobilidade. Mais do qualquer um, o imigrante está sujeito às necessidades básicas, relacionadas à dignidade e direitos sociais. Contudo, não raras vezes, imigrantes são encontrados em condições de trabalho subumanas e com direitos laborais sonegados, o que é inaceitável sob qualquer ponto de vista. Por essa razão, imperioso que sejam alcançados a todos, independente da nacionalidade, da raça e do gênero, as condições dignas de labor como forma de efetivação dos direitos humanos, o que, aliás, já é uma previsão constitucional.

A preocupação com essa parcela da população imigrante que vive hoje no Rio Grande do Sul tem fundamentos. Através de pesquisa com haitianos no Rio Grande do Sul, realizada pelo Núcleo de Pesquisa do CIBAI, Zamberlam (et al., 2014, p. 75) revela que “há imigrantes que se queixam da remuneração e do tratamento discriminatório”. Por outro lado, há trabalhadores brasileiros que se sentem ameaçados pela concorrência que pode advir dos estrangeiros. Esse pensamento reflete o preconceito que se estabelece em relação ao diferente, nesse caso ao imigrante, e que também se estende ao pobre e ao negro. Quando esse estrangeiro concentra todas essas características, o preconceito parece se potencializar.

Há informações de que o número de brasileiros vivendo no exterior supera o número de estrangeiros no Brasil. Utilizando-se com exemplo dados do ano de 2012, com base em informações do SINCRE, é possível verificar o número de

938.833 pessoas com registro permanente e 636.000 com registro temporário (ZAMBERLAN et al., 2013, p. 17). Agregado a esses números as pesquisas estimam 189.000 indocumentados e clandestinos (ZAMBERLAN et al., 2013, p. 17), o que totaliza 1.763.833 imigrantes, conforme complementam Zamberlam et al. (2013, p. 17). Conforme estimativas do Ministério das Relações Exteriores, em 2012 cerca de 2,5 milhões de brasileiros estavam vivendo fora do país (BRASIL, 2012, p. 20). A análise foi feita com base em dados dos relatórios consulares (RCNs) enviados anualmente pelos Consulados e Embaixadas brasileiras sobre o número de brasileiros residentes nas respectivas jurisdições, salientando que há grande parte de brasileiros vivendo em situação irregular. Logo, tais dados baseiam-se somente na população brasileira que vive de forma regular fora do país.

Quanto ao Rio Grande do Sul e Região Metropolitana de Porto Alegre, pesquisas demonstram um saldo migratório negativo desde 1970, e que assim se manteve até 2010.

Foi possível observar, com base nos dados analisados, os movimentos migratórios no Estado do Rio Grande do Sul, bem como atentar para as tendências de deslocamentos da população no território. A perda de população relacionada às migrações passou de 24,6 mil no Censo Demográfico 1991 para 74,7 mil no Censo Demográfico 2010. Nesse mesmo período, o número de pessoas que imigram para o Estado reduziu de 114,3 mil para 102,6 mil, e o número de emigrantes aumentou de 138,9 mil para 177,3 mil. Destaca-se que o RS possui saldo migratório negativo desde a década de 70.

[...]

Destaca-se, também, a mesorregião Metropolitana de Porto Alegre, de maior população e maior PIB no Estado, mas que passa por um processo de redução do fluxo migratório total, não tendo apresentado, no último censo, ganho populacional por migração. Seu saldo migratório era de 103,9 mil no período 1986-91 e de 65,7 mil no período 1995-2000, tendo atingido valor ligeiramente negativo (-2,6 mil) no período 2005-10 (BANDEIRA et al., 2014, p. 127).

Com base nessa premissa, a ideia de que os imigrantes subtraem postos de trabalho de brasileiros não se convalida. Outrossim, não se sustentam afirmativas de que aqueles tomam lugar e usufruem de benefícios que deveriam ser desfrutados por nacionais. Espaço há para todos. O que falta, na verdade, são políticas públicas que possam administrar as necessidades da população de forma geral, independente da nacionalidade, assim como fomentar as potencialidades de cada um.

Não é a vinda de imigrantes que gera impacto negativo sobre o emprego e salário de brasileiros, pois as conclusões das análises feitas se direcionam ao fato de que na maior parte dos casos eles ocupam vagas, muitas vezes, negligenciadas pela população autóctone. Evidentemente que não se está a referir sobre aquela parcela da população internacional que migra para o Brasil com ajuste prévio de emprego, pois esses já chegam ao país com uma situação bem estruturada (aliás, há pesquisa da FGV que indica que esses recebem salário superior aos brasileiros²⁹), mas daqueles que chegam em condições de vulnerabilidade, em busca de condições de vida melhor, sem qualquer vinculação com trabalho prévio. Para esses são relegados os empregos mais precários, que não exigem qualificação (embora muitos a tenham), nas palavras de Costa e Vargas (2016, p. 109) os “trabalhos remanescentes, renegados pelos nacionais”.

Conforme estudo realizado pelo Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA, 2015, p. 111) em 2015, cujo foco prioritário foi mapear os obstáculos normativos, estruturais e institucionais enfrentados pelos imigrantes a partir de uma abordagem fundada em acesso a serviços públicos e direitos, conclui-se que no Rio Grande do Sul há uma atenção³⁰ dos órgãos públicos em relação à questão migratória. Todavia, em âmbito nacional, a conclusão da pesquisa é de que persistem obstáculos normativos (falta de normas e políticas públicas), estruturais (dificuldade de acesso ao trabalho, discriminação, exploração ou até mesmo trabalho escravo) e institucionais (dificuldades com idioma, capacitação, etc.), bem como falta uma reavaliação da acolhida e proteção aos imigrantes, sob a ótica dos direitos humanos (IPEA, 2015, p. 151).

A premissa que envolve o significado de trabalho decente pressupõe que todo homem ou mulher faz jus à possibilidade de exercer e desenvolver uma atividade produtiva que seja adequadamente remunerada, realizada em condições

²⁹ Através de relatório a Fundação Getúlio Vargas - Diretoria de Análise de Políticas Públicas (FGV/DAPP) - apresenta a consolidação de estudos realizados para o Ministério do Trabalho e Previdência Social (MTPS) no âmbito do projeto análise e avaliação do desenvolvimento institucional da política de imigração no Brasil para o século XXI, cujo objetivo é propor alternativas para a implementação de soluções que modernizem a estrutura de governança da política de imigração. Através da análise de dados a FGV/DAPP constatou que o salário de estrangeiros com vínculo formal de trabalho é superior ao de brasileiros, com diferenciais bem significativos para aqueles que possuem alta e muito alta qualificação, já entre os de média e baixa qualificação a diferença não seja tão significativa. Tal diferença apresentou regressão nos anos recentes (FGV/DAPP, 2015, p. 49-51).

³⁰ O estudo do IPEA refere que essa atenção do poder público é devido à existência do Fórum Permanente de Mobilidade Humana que é bem atuante em defesa na causa migratória.

de liberdade, equidade e segurança. Através do trabalho decente é que se pode garantir uma vida digna para qualquer trabalhador, sendo também a condição para a superação da pobreza e da redução das desigualdades sociais. O próximo capítulo aborda justamente o panorama das mulheres imigrantes radicadas em Porto Alegre/RS, levando-se em consideração o mercado de trabalho na região e a efetivação de políticas públicas que possibilitam esse acesso.

4 A REALIDADE DAS MULHERES IMIGRANTES NO MUNICÍPIO DE PORTO ALEGRE - RS

A população brasileira é composta por várias etnias, o que implica dizer que esse movimento mundial de deslocamento culminou na formação das características populacionais do país. O Brasil, notadamente visto como um local de população calorosa, alegre e receptiva, aparentemente é atrativo “àqueles que buscam novas oportunidades” (ILLES; DIMITROV, 2015, p. 10). Porém, de todo exposto na pesquisa, pode-se afirmar que para muitos imigrantes radicados aqui no Brasil a realidade é diferente da expectativa.

Em relação ao Rio Grande do Sul, é de conhecimento geral a presença marcante da cultura de diferentes nacionalidades em várias regiões do Estado. A partir da chegada e da atuação dos imigrantes, é que se pode falar em desenvolvimento da indústria, do comércio e do início de movimentos cooperativos nesse Estado. Além disso, construíram escolas, hospitais e igrejas, influenciando sobremaneira a arte, a música, a arquitetura e a cultura da capital e de outras cidades (ZAMBERLAM et al., 2013, p. 10).

Em específico sobre Porto Alegre, foi composta por um mosaico de nacionalidades. A sua origem remonta a chegada de sessenta casais açorianos em 1752, embora a cidade tenha sido oficialmente criada em 26 de março de 1772, com a denominação São Francisco do Porto dos Casais, tendo posteriormente sido alterada para Nossa Senhora da Madre de Deus de Porto Alegre (ZAMBERLAM et al., 2103, p. 9). A partir de 1824, inicia-se o processo de chegada de vários imigrantes oriundos outros países como Itália, Alemanha, Espanha, África, Polônia e de outras etnias vindas da Europa e Oriente Médio. Dessa mistura de nacionalidades, a capital pode ser classificada como “portadora de uma particular face urbana multicultural que contribuiu para a diluição da diferença baseada em traços fenotípicos que resultam dos processos de mestiçagem” (ZAMBERLAM et al., 2103, p. 9). Devido à diversidade constitutiva da cidade, sequer é possível distinguir as características físicas das tantas nacionalidades que compõem a população de cidade, o que demonstra a acolhida à diversidade.

Todavia, a partir da primeira década desse século, o rosto da população de Porto Alegre começa a ser mesclado com novas feições. A chegada de imigrantes oriundos do Continente Africano, da Ásia e do Caribe é visível em vários bairros da

cidade. É o que se compreende por “novos rostos” da imigração no Brasil, com ingresso de pessoas oriundas de países que, até então, não tinham a mobilidade para o Brasil como tradição, como, por exemplo, Senegal, Haiti, República Dominicana, Nigéria, Somália e outros. Entre esses novos imigrantes sobressai a presença de haitianos e senegaleses, que juntos somam em média 72,7% do total (ZAMBERLAM, GUSTOT, OLIVEIRA, 2018, p. 15).

O terremoto que assolou o Haiti no ano de 2010 e que agravou ainda mais os problemas sociais, políticos, econômicos e agrícolas já existentes naquela região, resultou no ingresso de vários imigrantes no Brasil. Antes desse advento o número de haitianos era inexpressivo, mas segundo dados do MTb cerca de 30.000 (trinta mil) já viviam no país em 2014 (DUTRA, 2016, p. 162). Dentre esse número, 60% se estabeleceram nos Estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul e, além disso, de 2013 a 2104 estima-se que mais de 5.000 (cinco mil) africanos tenham solicitado refúgio no país e a maioria fixou residência também nesses três Estados (ZAMBERLAM, 2014, p. 16-22).

No decorrer deste estudo foi possível observar informações sobre o aumento da migração internacional feminina de forma geral. Aqui no Sul não foi diferente, pois se estima que entre 2010 e 2016 do total de ingresso de imigrantes, mais de 50% tenham sido mulheres. Situação que se observa também no município de Porto Alegre, conforme dados do SINCRE (ilustrações 8 e 9 – ANEXOS B e C). Portanto, devido a disparidade que existe em relação ao mercado de trabalho entre homens e mulheres, é pertinente a análise de dados que permitam aclarar a situação da mulher imigrante nesse cenário.

4.1 As mulheres imigrantes e o mercado de trabalho em Porto Alegre: panoramas estatísticos

Através de análises dos indicadores que traçam o perfil do trabalhador gaúcho entre 2001 e 2013, realizada pela Fundação de Economia e Estatística Siegfried Emanuel Heuser (FEE, 2015a, <www.fee.rs.gov.br>), é possível verificar que no Rio Grande do Sul, em comparação à média brasileira, as mulheres possuem maior representatividade no mercado de trabalho (48,9% contra 45,4% em 2013, respectivamente). Além disso, o salário médio do trabalhador

gaúcho aumentou 38,6% entre 2001 e 2013³¹, ultrapassando a média brasileira, que avançou 34,0% no período. Outro dado relevante da pesquisa da FEE constatou que a taxa de trabalho formal³² aumentou no período, em âmbito estadual e nacional, com o Rio Grande do Sul apresentando mercado de trabalho formal superior à média do país (ilustrações 10 e 11, ANEXOS D e E).

O ano de 2013 também apresentou decréscimo no desemprego, no que diz respeito à Região Metropolitana de Porto Alegre, de acordo com os levantamentos da PED-RMPA, pois o mercado de trabalho regional apresentou sutil melhora nos seus principais indicadores, comparados ao ano anterior. A continuidade na redução (iniciada em 2004) da taxa de desemprego total atingiu 6,4% em 2013, enquanto em 2012 foi de 7,0% (FEE, 2014a, p. 03). Na cidade de Porto Alegre, a taxa de desemprego apresentou índices menores se comparado à Região Metropolitana, chegando a 5,6% em 2013 (FEE, 2015b, p. 02).

Para as mulheres, de maneira geral, 2013 foi um ano favorável. O período foi marcado pelo aumento da taxa de formalização do trabalho feminino, colaborando para a diminuição de uma histórica realidade que desfavorecia as mulheres, sob o ponto de vista de que têm uma menor inserção no mercado de trabalho formal (FEE, 2014b, p. 06). Foi a primeira vez, desde o início das pesquisas da FEE, que a parcela de mulheres assalariadas com CTPS assinada ultrapassou 50% do total das trabalhadoras.

Cabe destacar que, em 2013, a ampliação do emprego assalariado legalizado foi mais intensa entre as mulheres e deveu-se unicamente ao aumento de ocupações com carteira de trabalho assinada no setor privado (mais 18 mil empregos), pois, no setor público, o nível de emprego ficou estável. Com esse resultado, a parcela de mulheres com carteira assinada no setor privado elevou-se para mais da metade (50,3%) do total de ocupadas, pela primeira vez na série da Pesquisa — no ano 2000, essa parcela atingia apenas 37,0% das mulheres trabalhadoras. Para os homens, o aumento foi menor: 9 mil empregos com carteira no setor privado, condição esta que representava a parcela de 54,9% do total de trabalhadores masculinos, e 1 mil no público (FEE, 2014b, p. 06).

Outro indicador que se mostrou relevante em 2013 foi o rendimento do trabalho. O aumento médio foi mais significativo para as mulheres do que para os homens, minimizando as diferenças entre ambos. Porém, as trabalhadoras continuaram auferindo rendimentos inferiores aos homens, persistindo ainda as

³¹ No ano de 2001, a renda média do trabalhador gaúcho era menor do que a brasileira, mas em 2013 o salário médio no Estado era de R\$ 1.521, enquanto a média brasileira ficou em R\$ 1.477.

³² Trabalho em condições regulamentadas, com carteira de trabalho assinada.

desigualdades nesse quesito, pois elas recebiam em média 75,3% do rendimento dos homens (FEE, 2014b, p. 09). Apesar da melhoria apresentada, as taxas de desemprego ainda se apresentam superiores em relação às mulheres trabalhadoras. Embora a taxa de desemprego do ano de 2013 tenha caído para ambos os sexos, comparativamente ao ano de 2012, esse percentual para as mulheres representa 7,5% (do total da PEA³³ feminina) e para homens 5,4% (do total da PEA masculina), indicando que a taxa de desemprego é maior para o sexo feminino (FEE, 2014b, p. 04). As trabalhadoras ainda encontram maiores dificuldades de inserção no mercado de trabalho, elas compõem a maior parte do total de desempregados, representando 54,3% dessa totalidade (FEE, 2014b, p. 04). Observa-se uma melhora qualitativa da condição da mulher no mercado de trabalho em 2013, o que importa dizer que houve certa evolução no sentido de reduzir as desigualdades de gênero, mas que ainda são presentes.

As análises das pesquisas começam a mudar de cenário a partir de 2014. O aumento da formalização ocorrida em 2013, em relação ao trabalho da mulher, não se repetiu. Em 2015 é possível verificar que houve elevação na taxa de desemprego ambos os sexos, embora em patamar inferior para as mulheres, o que se demonstra favorável para minimizar as desigualdades que persistem. O desempenho geral do ano de 2015 foi considerado negativo, fruto da retração da atividade econômica em âmbito nacional e regional (FEE, 2016, p. 02). Apesar da conjuntura desfavorável, o ano de 2015 apresentou um indicador diverso no que diz respeito ao total de desempregados por sexo, demonstrando uma maioria entre trabalhadores do sexo masculino, situação que não ocorria desde 1998. “Em 2015, as mulheres eram 48,2%, e os homens, 51,8% dos desempregados; enquanto, no ano anterior, eram 51,1% e 48,9% respectivamente” (FEE, 2016, p. 04), havendo inversão entre os sexos no total de desempregados. Isso revela que a retração do mercado de trabalho, no ano de 2015, foi mais prejudicial aos homens.

As análises apresentadas pelos indicadores do ano de 2017 demonstram uma realidade desfavorável para as trabalhadoras. O mercado de trabalho durante o ano pesquisado revelou-se adverso para elas, pois não acompanhou o curso da última década, que vinha apresentando uma constante redução das desigualdades

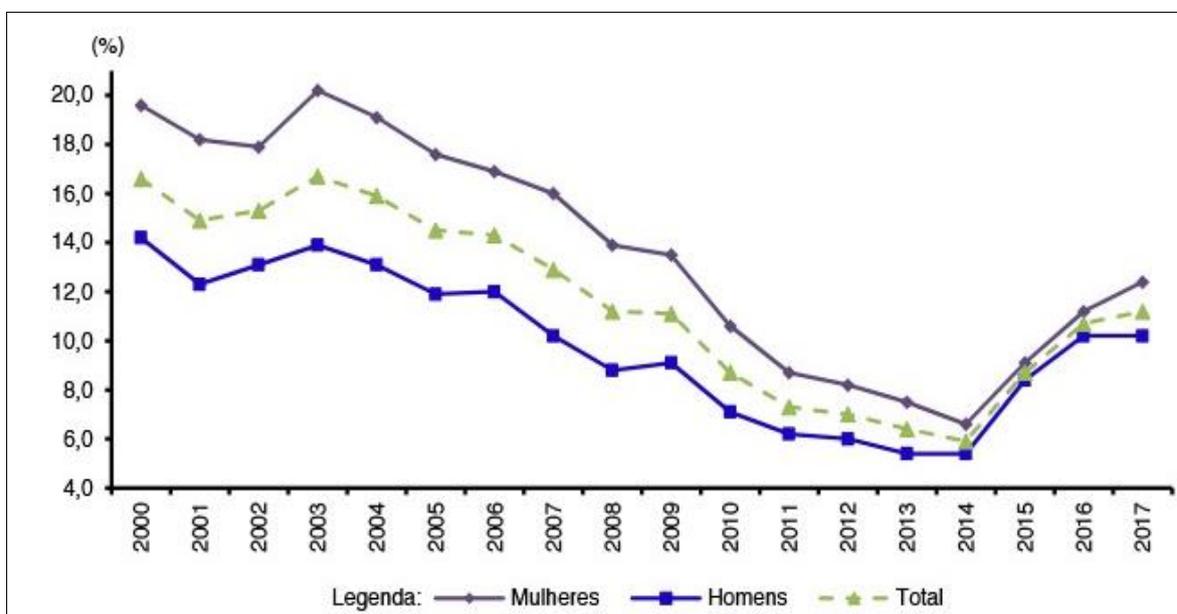
³³PEA - População Economicamente Ativa - parcela da PIA que está ocupada ou desempregada. PIA - População em Idade Ativa - população com 10 anos e mais (FEE, 2018, <<https://www.fee.rs.gov.br>>).

entre homens e mulheres. A interrupção nesse processo evolutivo favorável é fruto da “recessão que atingiu o País no biênio 2015-16”, repercutindo sobremaneira na elevação da taxa de desemprego feminino, embora tenha havido certa recuperação em alguns indicadores da atividade econômica (FEE, 2018, p. 01).

Com os levantamentos feitos, se consolida a premissa de que em tempos de recessão as mulheres seguem sendo as mais atingidas quando se trata de mercado de trabalho. Os dados que demonstram esse desempenho negativo no ano de 2017 são expressos, por exemplo, pelo aumento da taxa de desemprego total que chegou a 11,2% da PEA, pelo número total de desempregados, pela redução do rendimento médio (o que foi verificado também nos dois últimos anos) e pelo tempo médio de procura de emprego.

A taxa de desemprego total foi mais alta para as mulheres (12,4% da PEA), demonstrando crescimento nos três últimos anos e mantendo-se estável em relação aos homens (10,2%) (FEE, 2018, p. 03), o que quebra um período que vinha marcado pela queda da diferença, conforme gráfico – 1.

Gráfico 1 – Taxa de desemprego, total por sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre – 2000-17



Fonte: PED-RMPA – Convênio FEE, FGTAS, Seade, DIEESE e apoio MTb/FAT.

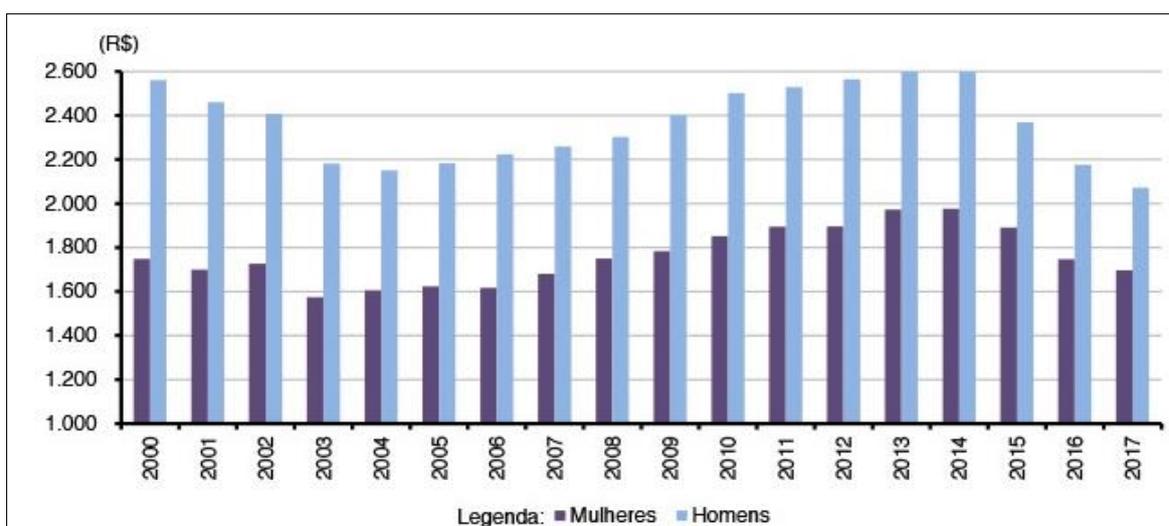
Outro índice desfavorável para as mulheres em 2017 foi em relação ao total de desempregados, pois elas novamente voltaram a ser a maioria, interrompendo o

ciclo de 2015 e 2016 de maior retração do mercado de trabalho para trabalhadores do sexo masculino.

[...], as mulheres eram 48,6% em 2016 e passaram para 50,4% em 2017, voltando a ser maioria. Destaca-se que, entre as desempregadas, observou-se leve crescimento para aquelas em condição de chefe de domicílio, passando de 24,8% em 2016 para 25,1% em 2017, comportamento semelhante ao dos homens, cuja participação passou de 42,9% para 43,2% na mesma base comparativa (FEE, 2018, p. 04).

Dentre os setores, o de serviços foi o responsável pela diminuição da ocupação feminina. A PED-RMPA de 2017 avalia que 49 mil postos de trabalho que eram ocupados por mulheres foram fechados, representando uma retração de 9,2% (FEE, 2018, p. 06). Houve redução do rendimento médio dos ocupados pelo terceiro ano consecutivo. Entre as mulheres a redução foi de 2,9% (passando de R\$ 1.747,00 para R\$ 1.696,00), e, entre os homens, de 4,8% (passando de R\$ 2.176,00 para R\$ 2.072,00). No ano de 2017, “as mulheres obtiveram o equivalente a 81,9% do rendimento médio dos homens ocupados, frente a 80,2% do ano anterior” (FEE, 2018, p. 07-08). Considerando-se desde 2014, o rendimento médio real das mulheres teve uma retração de 14,2%, enquanto dos homens somou 20,9%, segundo dados da pesquisa, gráfico - 2.

Gráfico 2 – Rendimentos médios dos ocupados, no trabalho principal, por sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre – 2000-17

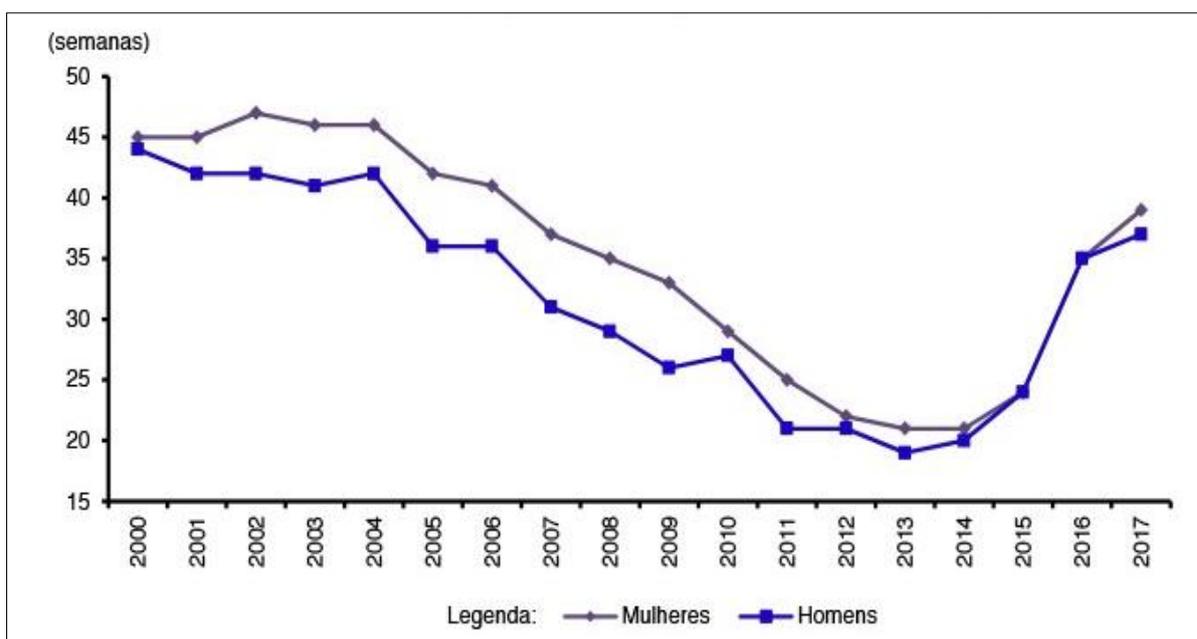


Fonte: PED-RMPA – Convênio FEE, FGTAS, Seade, DIEESE e apoio MTb/FAT.

Nota: O inflator utilizado é o IPC- IEPE; valores em reais de nov./17.

A crise também foi sentida pelo tempo médio de procura de emprego. Em relação às mulheres, em 2014 o tempo de busca era de 23 semanas, passando para 25 em 2015, depois para 35 em 2016, culminando em 39 em 2017. Em comparação aos homens, a média que era de 35 em 2016, passou para 37 no último ano, ressaltando que “após alguns anos de estabilidade desse indicador, o ano de 2017 foi o mais severo para ambos os sexos (FEE, 2018, p. 04). Sem dúvida esse é um importante indicador para medir a vulnerabilidade ao desemprego. Pela análise gráfica é possível observar que esse período de busca de emprego vinha, desde 2004, em uma curva decrescente, inclusive com redução da desigualdade entre homens e mulheres. Todavia, esse processo se interrompe em 2015 com uma brusca elevação para ambos os sexos (FEE, 2018, p. 04), conforme se observa pela análise do gráfico – 3.

Gráfico 3 – Tempo médio de procura de trabalho, segundo o sexo, na Região Metropolitana de Porto Alegre – 2000-17 (semanas)



Fonte: PED-RMPA – Convênio FEE, FGTAS, Seade, DIEESE e apoio MTb/FAT.

Outra questão também relevante é quanto à escolaridade dos ocupados. Embora o mercado de trabalho se mostre, de uma maneira geral, mais favorável aos homens, são as mulheres que apresentam os maiores índices de escolaridade. Em 2016 dentre o contingente de ocupadas eram 66,5% com ensino médio completo (ou superior completo) contra 58,8% de homens,

percentuais que foram reduzidos para 65,1% 55,9%, respectivamente, em 2017 (FEE, 2018, p. 07). Esse relevante dado ampara o que foi referido no contexto deste trabalho em que se constata que embora as mulheres sejam mais escolarizadas do que os homens, esse fato isolado não garante a sua colocação equitativa no mercado de trabalho, tampouco pressupõe a igualdade salarial.

Outro indicador relevante diz respeito à elevação do contingente de mulheres ocupadas no emprego doméstico pelo terceiro ano consecutivo. O índice total foi de 4,4% em 2017, com aumento das diaristas em 16,1% e redução de 1,2% entre as mensalistas.

Esses dados indicam um processo de precarização do mercado de trabalho para as mulheres, à medida que aumentam as ocupações consideradas de menor qualidade. Observa-se que, neste contexto de crise e redução do emprego assalariado, o emprego doméstico parece ser uma alternativa de trabalho para as mulheres, e o trabalho autônomo para os homens (FEE, 2018, p. 06).

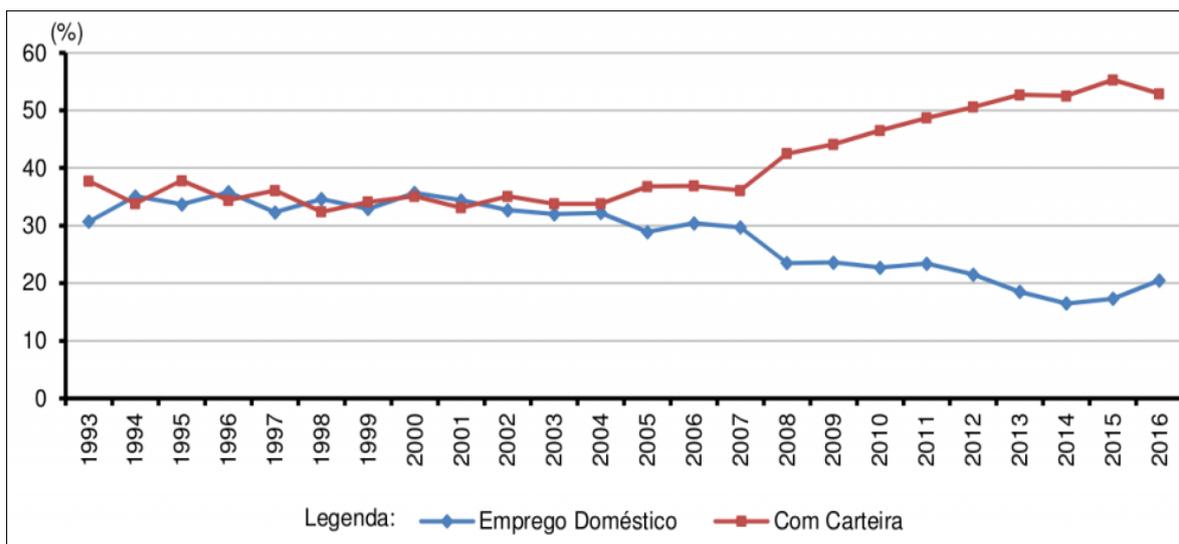
Campelo (2017, p. 09) refere um dado importante³⁴, afirmando que

[o] emprego doméstico na RMPA é majoritariamente feminino: 97,3% dos empregados domésticos eram mulheres em 2016, dessas mulheres, 20,9% eram negras e 79,1% eram não negras. Ambos os segmentos se revelam super-representados, uma vez que as mulheres negras e não negras constituíam, respectivamente, 5,9% e 40,6% da População Economicamente Ativa (PEA) no mesmo ano.

Importa referir que desde o ano 2005 observava-se uma queda na participação de mulheres negras no emprego doméstico e um aumento na participação do trabalho assalariado com carteira assinada no setor privado, retratando um crescimento médio de 4,7% ao ano até 2015 (CAMPELO, 2017, p. 10). O gráfico – 4, a seguir, demonstra as tendências opostas dessa situação.

Gráfico 4 – Participação do emprego domésticos e do trabalho assalariado com carteira assinada no setor privado, no total das mulheres negras ocupadas na Região Metropolitana de Porto Alegre – 1993-2016

³⁴ A População Economicamente Ativa (PEA) representa a parcela da População em Idade Ativa (PIA) que está ocupada ou desempregada. Campelo (2017, p.09) considera como emprego doméstico “a categoria que enquadra diaristas sem carteira de trabalho assinada, mensalistas com carteira de trabalho assinada e mensalistas sem carteira de trabalho assinada”.



Fonte: PED-RMPA – Convênio FEE, FGTAS, Seade, DIEESE e apoio MTb/FAT.

Notas: Raça/cor negra = negros e pardos.

Observa-se a relação inversa da inserção das mulheres negras no trabalho com carteira assinada no setor privado e da participação delas no emprego doméstico e,

[s]e, por um lado, não é possível afirmar que são as mesmas pessoas que saíram do emprego doméstico e entraram no trabalho assalariado privado com carteira, por outro, é inegável que ocorreu uma modificação na estrutura ocupacional das mulheres negras. Resta saber se o comportamento do último biênio, em virtude do desempenho econômico negativo, representa apenas uma interrupção do processo de formalização e melhor inserção das mulheres negras no mercado de trabalho ou o início de um processo de reversão dos avanços na estrutura da ocupação para essas mulheres (CAMPELO, 2017, p. 10).

Todavia, conforme dados do ano de 2017 do Informe Mulher (PED-RMPA) houve um aumento de ingresso de mulheres no emprego doméstico. Os indicadores não especificam se esse índice foi maior entre mulheres negras, porém essa simples constatação revela que a falta de trabalho no setor privado condiciona a alternativas de busca de trabalhos considerados de menor qualidade para as mulheres de forma em geral.

O que se conclui do âmbito laboral para as mulheres na capital do Estado é que, apesar de alguns pontos favoráveis em determinados anos e, de forma geral, ter apresentado redução das desigualdades em relação aos homens, o cenário que se apresenta é que o mercado não consegue assimilar a demanda das mulheres nativas, sendo nesse contexto que as mulheres imigrantes tentam se inserir. Se a dificuldade já uma constante para as nacionais, potencializa-se para as não

nacionais, conforme demonstram os dados obtidos junto à Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social (FGTAS³⁵), que serão vistos na sequência.

Aqui é importante referir novamente que a última década foi marcada pelo ingresso de imigrantes considerados “novos rostos”, predominantemente negros, entre homens e mulheres. Segundo levantamentos do CIBAI³⁶, em 2014 registrava-se uma população de quatorze mil imigrantes recém-chegados no Estado e um percentual de, aproximadamente, 5% de desempregados (ZAMBERLAM, GUSTOT, OLIVEIRA, 2018, p. 8). Desse número, Porto Alegre e municípios circunvizinhos acolhiam em torno de 13%. Em números de hoje, essa população supera vinte e três mil, com alto índice de desemprego, em torno de 26% (ZAMBERLAM, GUSTOT, OLIVEIRA, 2018, p. 8). Porto Alegre e municípios circunvizinhos acolhem atualmente em torno de 27% desses migrantes.

Importa mencionar também o levantamento feito pela FGV em parceria com o OBMigra a partir de dados do MTb, o qual aponta que a recente crise do mercado de trabalho brasileiro afetou inicialmente os trabalhadores nacionais e em um segundo momento alcançou os trabalhadores estrangeiros (FGV/DAPP, 2018, p. 8). Entre trabalhadores estrangeiros, os mais afetados foram os que possuem nível superior, grupo para o qual o saldo negativo entre admissões e desligamentos ainda é uma realidade. A pesquisa conclui que o mercado de trabalho apresentou recuperação mais pronunciada para não nacionais em 2017, mas que essa ascensão positiva foi em decorrência do fenômeno migratório de haitianos para o Brasil, que ingressaram no mercado de trabalho ocupando cargos de menor qualificação e alta rotatividade.

É um sinal de que tais migrantes tiveram uma expressiva inserção no mercado formal, tornando-se, inclusive, o maior coletivo estrangeiro no mercado de trabalho nacional, posição que era ocupada tradicionalmente

³⁵ Fundação pública de direito privado, vinculada à Secretaria de Desenvolvimento Social, Trabalho, Justiça e Direitos Humanos, instituída pelo Estado nos termos da Lei número 9.434, de 27 de novembro de 1991, e regulamentada pelo Decreto 34.155, de 30 de dezembro de 1991 (RIO GRANDE DO SUL, 1991, <<http://www.al.rs.gov.br>>).³⁵ Dados obtidos diretamente junto à Seção de Informação e Pesquisa - Departamento de Relações com Mercado de Trabalho da FGTAS. A FGTAS tem dentre as suas atribuições a administração do sistema público de emprego (fazendo a gestão Sistema Nacional de Emprego/SINE no Estado), que envolve atividades permanentes de informações sobre mercado de trabalho e intermediação de mão de obra.

³⁶ O CIBAI, entidade filantrópica que instrumentaliza a concretização das dimensões social, jurídica, pastoral, política e cultural de serviço aos imigrantes da Paróquia Nossa Senhora do Rosário de Pompéia, de Porto Alegre/RS, tem dentre as atuações um núcleo investigatório sobre o fenômeno das migrações. E, dentre as pesquisas, cujo enfoque centra-se nos direitos humanos e na identificação de políticas públicas em prol de migrantes, há levantamento de número de imigrantes atendidos pela instituição e número aproximado de imigrantes em Porto Alegre.

por trabalhadores portugueses, como aponta Cavalcanti (2017). Por outro lado, a característica de rápida (e aguda) reversão, seguida de uma também rápida recuperação das admissões de trabalhadores no mercado de trabalho, em comparação com os números dos brasileiros, está relacionada a duas características das ocupações usuais dos haitianos no Brasil: baixa qualificação e alta rotatividade, associadas, especialmente, à cadeia da agropecuária. (FGV/DAPP, 2018, p. 7)

Os dados e índices de desemprego constatados nas pesquisas acima demonstram que a dificuldade enfrentada pela população nativa reflete sobremaneira na população imigrante, o que corrobora a assertiva de que, além de não serem responsáveis pelo desemprego dos brasileiros, ocupam cargos considerados de menor qualidade, são atingidos pela contração do mercado de trabalho e, em tempos de recessão sofrem, severas consequências. As mulheres imigrantes, dentro desse panorama, acabam potencializando as suas vulnerabilidades, pelo gênero, pela cor e pela nacionalidade. Portanto, todos esses fatores influenciam na experiência migratória das mulheres e nas questões determinantes para a procura de emprego e tipos de tarefas executadas, induzindo a fenômenos como o da segregação ocupacional. Segundo Dutra (2013, p. 188),

[o] gênero, o *status* migratório, a origem social, a cor da pele, a prática (ou não prática) de uma determinada religião e a nacionalidade são algumas das inúmeras causas de discriminação. Na maioria dos casos tais causas podem estar sobrepostas numa mesma pessoa, fenômeno que nos estudos de gênero se denomina de “interseccionalidade” e que, sem dúvida, afeta particularmente a vida profissional das mulheres migrantes.

Através da análise de base de dados de vários registros administrativos³⁷ os pesquisadores do OBMigra investigaram os movimentos de entradas regulares e registros de pessoas no território nacional, com objetivos de mapear o fenômeno migratório no país e as características em relação ao ingresso no mercado de trabalho formal. O resultado constata que na atual década houve um ingresso dos “chamados novos fluxos migratórios, formados principalmente por pessoas do Sul Global” (CAVALCANTI, L. et al., p. 06). Outra constatação relevante é o fato inevitável da vinculação da imigração internacional com mercado de trabalho, cujo caso mais emblemático é o dos haitianos, que independentemente do modo como solicitaram autorização de residência e trabalho no Brasil, em curto espaço de

³⁷ Registros administrativos dos seguintes órgãos e sistemas: Ministério do Trabalho - Coordenação Geral de Imigração (CGI), Conselho Nacional de Imigração (CNIg), Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e Cadastro Geral de Admitidos e Demitidos (CAGED), e do Departamento de Polícia Federal – Sistema de Tráfego Internacional (STI) e Sistema Nacional de Cadastro de Registro de Estrangeiros (SINCRE).

tempo (entre 2011 e 2013) passaram, de algumas centenas, a ser a nacionalidade com maior representação no mercado de trabalho formal no Brasil e a principal nacionalidade presente nos registros da Polícia Federal. A Região Sul tem destaque na presença de imigrantes e junto com os haitianos, os senegaleses e os venezuelanos também são fortemente representados com lugar expressivo na empregabilidade, em termos de admissões e demissões. Porém, o relatório também aponta que frente à totalidade da população brasileira, o número de imigrantes é inexpressivo,

[...] muito embora tenha sido observado crescimento dos imigrantes registrado no país e o consequente aumento no mercado de trabalho formal ao longo da década, a presença dos imigrantes no Brasil continua sendo limitada. Para uma população estimada em aproximadamente 207,7 milhões, de acordo com os dados do IBGE, o volume de estrangeiros registrados no Brasil é inferior a 1% da população brasileira.

[..]

Nesse quesito, os dados mostram que apesar de uma diminuição da chegada de imigrantes e também uma redução na sua inserção no mercado de trabalho brasileiro em 2016, nos primeiros meses de 2017 os saldos entre admitidos e demitidos começam a ser positivos (CAVALCANTI, L. et al., p. 06).

O relatório do OBMigra faz recorte de gênero, justificando a necessidade de abordar a questão das mulheres na imigração e no âmbito formal de trabalho tendo em vista as dificuldades que essas enfrentam. A própria OIT reconhece que globalmente a empregabilidade masculina supera a feminina e quando participam do mercado de trabalho, as mulheres estão mais propensas a perda do emprego, além de enfrentarem menor qualidade em termos salariais e ocupações (OIT, 2017a, p. 01-02). Essa situação decorre de circunstâncias que se somam a questão do gênero como a discriminação pela condição de serem mães, “pela dedicação às tarefas de cuidado não remuneradas que culturalmente lhe são outorgadas de forma quase exclusiva, tarefas pouco compartilhadas com outros integrantes homens da família”, além de outras variáveis como: nacionalidade, origem cultural e étnica, cor de pele, idade, grau de domínio do idioma local, escolaridade, dentre outras (DUTRA, BRASIL, 2017, p. 125). Os resultados do relatório revelam que entre 2010 e 2016 o Brasil emitiu 201.132 carteiras de trabalho para imigrantes, sendo 70,0% destinadas para imigrantes do sexo masculino e 30,0% do sexo feminino. A nacionalidade que predomina é a haitiana, e no ano de 2016

[...] 40.066 trabalhadores imigrantes foram admitidos no mercado formal de trabalho brasileiro. Deste total, 76,0% eram imigrantes do sexo masculino e 24,0% do sexo feminino. Seguindo a tendência geral, em ambas as categorias a movimentação anual foi negativa, ou seja, o número de admissões foi menor que o número de demissões.

Dentre as mulheres imigrantes, o número de contratações em 2016 correspondeu a 9.327 admissões contra 11.184 demissões, gerando um saldo de -1.447. Já em comparação com os imigrantes do sexo masculino, o número de contratações foi igual a 30.329, contra 39.775 desligamentos, o que gerou um saldo anual de -9.446 (DUTRA; BRASIL, 2017, p. 125-126).

Cabe referir que entre os Estado da federação, o Rio Grande figurou em quarto lugar no tocante à contratação de mulheres imigrantes, absorvendo 14% da mão de obra, no ano de 2016. No mesmo ano, em relação à mão de obra de imigrantes do sexo masculino, o Estado ficou na terceira posição, com 15% da mão de obra (DUTRA; BRASIL, 2017, p. 128). Dentre os municípios, Porto Alegre figura na quinta posição em termos de percentual de contratação de mulheres imigrantes, todavia foi uma das poucas localidades que apresentou, no ano de 2016, saldo anual positivo na movimentação entre admissões (357) e demissões (340), com saldo de 17. Em relação à contratação de homens imigrantes, a cidade aparece em quarto lugar e com movimentação muito superior, com 1.195 admissões e 1.284 demissões, fechando o ano com saldo negativo de 89 (DUTRA; BRASIL, 2017, p. 130-131).

A pesquisa do OBMigra não apontou relevante diferença entre os salários pagos a mulheres e homens imigrantes, descrevendo uma média salarial de R\$ 1.131,00 (DUTRA; BRASIL, 2017, p. 130-131). Porém, relata que a variável nacionalidade tem importância na média salarial, separando em dois grupos:

- a) o primeiro grupo composto por imigrantes vindos do Canadá, Reino Unido, Estados Unidos, França, Holanda, Polônia, Rússia, Japão, Alemanha e Coreia do Sul, com os maiores salários de R\$ 2.200,00 a R\$ 5.000,00;
- b) o segundo por pessoas oriundas da Venezuela, Guiné, Gana, Angola, Cuba, República Democrática do Congo, Guiné Bissau, Senegal, República do Haiti e Paraguai, com salários inferiores de R\$ 1.015,00 a R\$ 1.115,00 (DUTRA; BRASIL, 2017, p. 132-133).

O que chama atenção é que os perfis dos imigrantes que hoje predominam na capital gaúcha, considerando a última década, se encontram no segundo grupo, composto majoritariamente por pessoas da cor negra. Historicamente, a cor da

pele é uma característica estrutural das desigualdades no país, “afetando o acesso ao emprego e a maiores níveis de desenvolvimento”, pois os “negros vivem, estudam e ganham menos do que brancos” (ONU, 2018, <<https://nacoesunidas.org>>).

Conforme dados do IPEA (2017, p. 15) em 2010 a renda domiciliar per capita média da população branca era mais que o dobro da população negra: R\$ 1.097,00 ante R\$ 508,90, e conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua - do terceiro semestre de 2017), o número de desempregados no terceiro trimestre do ano de 2017 totalizou 13 milhões de pessoas, sendo que, desse total, 63,7% eram pretos ou pardos (IBGE, 2017, p. 26). Esse fator corrobora a assertiva de Dutra (2013, p. 188), ao referir a importância das variáveis cor e nacionalidade para a condição de inclusão da mulher imigrante no mercado de trabalho.

Considerando que a pesquisa (Relatório Anual 2017 do OBMigra) constata que a nacionalidade que apresenta movimentação preponderante é a haitiana, entre as principais ocupações que mais admitiram trabalhadoras dessa nacionalidade em 2016, destacam-se: faxineira (22,0%), alimentadora de linha de produção (11,0%), magarefe (8,0%) e cozinheira geral (6,0%) (DUTRA; BRASIL, 2017, p. 137). Observa-se que são cargos de menor qualificação, o que faz concluir, atrelado ao demais dados, que gênero, cor da pele e nacionalidade influenciam sobremaneira na experiência migratória das mulheres quanto às determinantes para a procura de emprego e ocupações exercidas.

Conforme dados da FGTAS foi possível comprovar que entre os anos de 2012 a 2018³⁸ o número de inscritos nas agências do SINE (Sistema Nacional de Emprego) de Porto Alegre para colocação no mercado de trabalho foi de 208.410 pessoas, sendo 1.037 de outras nacionalidades (o que corresponde a pouco menos de 0,5%). A tabela (ilustração -1), a seguir, demonstra esses números.

³⁸ Seleção de pesquisa em base de dados por atendimento nas agências de Porto Alegre no período de 2012 a 2018 (ressaltando que o ano de 2018 engloba atendimentos realizados até 18/10 - data da última atualização realizada na Base de Gestão do Ministério do Trabalho). A seleção de dados foi feita nas agências do SINE de Porto Alegre geridas pelo FGTAS, não incluindo as agências do SINE sob a gestão da Prefeitura Municipal. As planilhas e dados aqui referidos foram obtidos em outubro de 2018 diretamente junto à Seção de Informação e Pesquisa, através da Analista de Pesquisa e Mercado M.K.B. O sistema de busca possibilitou buscar dados a partir de 2012.

Ilustração 1 – Trabalhadores que se inscreveram no SINE para colocação no mercado de trabalho, por país de origem – 2012 - 2018

Trabalhador								
Informações dos trabalhadores que se inscreveram no SINE para a colocação no mercado de trabalho.								
País de Origem	Ano de Inscrição							
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Total
Brasil	44.167	41.659	32.961	27.936	23.440	22.815	14.395	207.373
Haiti	7	17	34	103	104	100	97	462
Senegal	0	3	16	83	28	30	16	176
Uruguai	15	20	6	10	16	18	11	96
Argentina	4	5	3	10	13	4	5	44
Peru	1	3	7	8	4	3	2	28
Ignorado	0	0	1	3	8	8	8	28
Chile	1	0	2	3	9	6	1	22
Venezuela	1	0	0	0	1	5	13	20
Colombia	0	3	1	1	4	9	1	19
Portugal	0	2	3	2	3	4	2	16
Republica Dominicana	0	0	2	0	6	1	3	12
Guine-Bissau	0	0	3	0	0	5	1	9
Bolivia	1	1	1	0	3	1	2	9
Cuba	0	0	2	2	0	3	2	9
Paraguai	0	2	2	0	2	2	0	8
outros	4	6	6	17	17	19	10	79
Total	44.201	41.721	33.050	28.178	23.658	23.033	14.569	208.410

Consulta executada em 23-10-2018

Fonte: Seção de Informação e Pesquisa - Departamento de Relações com Mercado de Trabalho da FGTS.

Com base nos dados, pode-se afirmar que os números de imigrantes em busca de colocação no mercado de trabalho foram mais significativos a partir de 2015 e a nacionalidade que mais predominou foi, de fato, a haitiana, com 462 inscritos. Considerando-se o número de inscritos por sexo, de nacionalidade brasileira, em 2012 a média feminina era de 48,76% enquanto a masculina era de 51,24%. O que se observa é que o percentual de inscrições de mulheres para a colocação no mercado de trabalho foi se ampliando com o passar do tempo, culminando, em 2018, com o percentual de 52,07% de mulheres, contra 47,93% de homens. Isso resulta em uma média feminina superior à masculina (50,53% e 49,47% respectivamente) entre os referidos anos (tabela -2).

Considerando-se a nacionalidade haitiana, por ser a mais expressiva, nota-se que o mesmo fenômeno ocorreu entre essas mulheres. O percentual médio de inscrição de haitianas também foi se ampliando entre 2012 e 2018. Contudo, dentre as imigrantes, a média feminina na busca de emprego não supera a masculina, mas já representa um percentual significativo, chegando a 33,33% do total de 462

inscritos, o que corresponde a 154 mulheres contra 308 homens, conforme se observa através da tabela (ilustração -2).

Ilustração 2 – Trabalhadores que se inscreveram no SINE para colocação no mercado de trabalho, por país de origem, segundo o sexo – 2012 - 2018

Trabalhador								
Informações dos trabalhadores que se inscreveram no SINE para a colocação no mercado de trabalho.								
Sexo	Ano de Inscrição							
	2012		2013		2018		Total	
Brasil	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna
Masculino	22.632	51,24	20.734	49,77	6.899	47,93	102.589	49,47
Feminino	21.535	48,76	20.925	50,23	7.496	52,07	104.784	50,53
Total	44.167	100	17.286	100	14.395	100	207.373	100
	2012		2013		2018		Total	
Haiti	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna
Masculino	5	71,43	11	64,71	57	58,76	308	66,67
Feminino	2	28,57	6	35,29	40	41,24	154	33,33
Total	7	100	17	100	97	100	462	100

Consulta executada em 23-10-2018

Fonte: Seção de Informação e Pesquisa - Departamento de Relações com Mercado de Trabalho da FGTS

No que diz respeito ao número de encaminhamentos³⁹, que significam pessoas direcionadas para entrevistas em potenciais vagas de empregos, as agências do SINE de Porto Alegre realizaram um total de 215.096 encaminhamentos entre 2012 e 2018. Desse total, 212.934 dentre brasileiros e 2.162 de pessoas de outras nacionalidades, nos termos da tabela (ilustração -3).

Ilustração 3 – Número de ações de encaminhamentos de trabalhadores à oportunidade de emprego, por país de origem – 2012 - 2018

³⁹ O número de encaminhamentos pode ser superior ao número de inscritos, pois se refere a intermediação de mão de obra entre as vagas ofertadas e os inscritos. Cada inscrito pode ter até três encaminhamentos e cada vaga, via de regra, pode ter até seis indivíduos encaminhados.

Intermediação Trabalhador						
Informações sobre ações de intermediação de trabalhadores que foram encaminhados à oportunidades de emprego.						
Conteúdo: Qtd Encaminhados						
País de Origem	Ano de Encaminhamento					
	2012		2018		Total	
	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna
Brasil	28.755	100,0	18.267	98,0	212.934	99,0
Haiti	0	0,0	267	1,4	1.256	0,6
Senegal	0	0,0	29	0,2	538	0,3
Uruguai	1	0,0	26	0,1	125	0,1
outros	1	0,0	4	0,0	243	0,0
Total	28.758	100,0	18.637	100,0	215.096	100,0

Consulta executada em 24-10-2018

Fonte: Seção de Informação e Pesquisa - Departamento de Relações com Mercado de Trabalho da FGTAS

Em relação ao país de origem dos imigrantes, novamente o Haiti surge como o país de maior representatividade. Do total de 2.162 encaminhamentos, foram 1.256 de haitianos e entre esses, 860 homens e 396 mulheres, conforme tabela (ilustração - 4). O Senegal aparece em segundo lugar, com 538 encaminhamentos, sendo somente 8 mulheres. Uruguai surge em terceiro lugar com 125 encaminhamentos, contando com 68 homens e 57 mulheres. A maioria das pessoas encaminhadas possuía ensino médio completo.

Ilustração 4 – Número de ações de encaminhamentos de trabalhadores haitianos à oportunidade de emprego, segundo o sexo – 2013 - 2018

Intermediação Trabalhador						
Informações sobre ações de intermediação de trabalhadores que foram encaminhados à oportunidades de emprego.						
Conteúdo: Qtd Encaminhados						
Sexo	Ano de Encaminhamento					
	2013		2018		Total	
	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna
Haiti						
Masculino	3	60,0	173	64,8	860	68,5
Feminino	2	40,0	94	35,2	396	31,5
Total	5	100,0	267	100,0	1.256	100,0

Fonte: Seção de Informação e Pesquisa - Departamento de Relações com Mercado de Trabalho da FGTAS

Agora, em relação ao número de colocados no mercado de trabalho entre 2012 e 2018 os dados da FGTAS demonstram que somente 102 imigrantes conseguiram obter vagas de emprego, conforme demonstra a tabela (ilustração – 5). Considerando as nacionalidades com maior expressão nesse quesito, tem-se que:

- a) dentre os haitianos, 41 foram admitidos, sendo 34 homens (o que corresponde a um percentual de 11,03% sobre o número de homens inscritos) e 7 mulheres (o que corresponde a 4,5% das inscritas), ambos em vagas permanentes e para elas em ocupações predominantemente de limpeza (faxineira) e auxiliar de serviços de alimentação; para eles, vagas de faxineiros, armazenistas, auxiliar de linhas de produção, servente de obras, dentre outras;
- b) dentre os 19 senegaleses colocados em vagas permanentes, nenhuma mulher;
- c) dentre os 31 uruguayos colocados, foram 03 homens (9,67%) e 28 mulheres (90,33%) colocadas, mas em vagas predominantemente temporárias de serviços de limpeza (empregada doméstica faxineira).

Ilustração 5 – Número de trabalhadores imigrantes colocados no mercado de trabalho, por país de origem, segundo o sexo – 2013 - 2018

Intermediação Trabalhador										
Informações sobre ações de intermediação de trabalhadores que foram encaminhados à oportunidades de emprego.										
Conteúdo: Qtd Colocados										
Sexo	Ano de Encaminhamento									
	2015		2016		2017		2018		Total	
	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna
Haiti										
Masculino	11	78,6	8	100,0	10	83,3	5	71,4	34	82,9
Feminino	3	21,4	0	0,0	2	16,7	2	28,6	7	17,1
Total	14	100,0	8	100,0	12	100,0	7	100,0	41	100,0
Uruguai										
Masculino	2	100,0	1	3,9	0	0,0	0	0,0	3	9,7
Feminino	0	0,0	25	96,2	2	100,0	1	100,0	28	90,3
Total	2	100,0	26	100,0	2	100,0	1	100,0	31	100,0
Senegal										
Masculino	13	100	1	100	2	100	3	100	19	100
Feminino	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total	13	100	1	100	2	100	3	100	19	100

Consulta executada em 23-10-2018

Fonte: Seção de Informação e Pesquisa - Departamento de Relações com Mercado de Trabalho da FGTAS

Fazendo-se um comparativo com o número de colocados brasileiros, conforme tabela (ilustração – 6), tem-se que entre os 16.930 colocados, 9.661 foram mulheres, o que corresponde a um percentual médio de colocação de 9,2% no período abordado. As ocupações mais expressivas foram, pela ordem, emprego doméstico, faxineira, operadoras de caixa, vendedora de comércio varejista, atendente de lojas e mercados e outras ocupações.

Ilustração 6 – Número de trabalhadores brasileiros colocados no mercado de trabalho, segundo o sexo – 2012 - 2018

Intermediação Trabalhador										
Informações sobre ações de intermediação de trabalhadores que foram encaminhados à oportunidades de emprego.										
Conteúdo: Qtd Colocados										
Sexo	Ano de Encaminhamento									
	2012		2013		2017		2018		Total	
	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna	Valor	% coluna
Brasil										
Masculino	916	46,5	1.093	51,3	951	29,2	684	35,5	7.269	42,9
Feminino	1.053	53,5	1.037	48,7	2.306	70,8	1.244	64,5	9.661	57,1
Total	1.969	100,0	2.130	100,0	3.257	100,0	1.928	100,0	16.930	100,0

Consulta executada em 26-10-2018

Fonte: Seção de Informação e Pesquisa - Departamento de Relações com Mercado de Trabalho da FGTAS

O que chama muita atenção nos dados é o fato que de, embora se verifiquem inscrições de imigrantes (de ambos os sexos) no SINE no ano de 2012, os encaminhamentos foram iniciados em 2013, e as poucas colocações começaram a ser realizadas a partir de 2015. Os índices apontados pela FGTAS permitem concluir que a situação de colocação das mulheres imigrantes no mercado de trabalho em Porto Alegre reserva a elas as vagas de serviços de menor qualificação e, com exceção das uruguias que conseguiram vagas em contratos temporários, a média de mulheres imigrantes que conseguem vagas de emprego permanente é muito inferior aos homens imigrantes e às mulheres brasileiras. Essa dificuldade em obter colocações no mercado de trabalho também foi constatada nas entrevistas realizadas com imigrantes e que será objeto de análise no subitem seguinte.

As análises de dados estatísticos possibilitam mapear a inserção dos imigrantes, em seus diferentes perfis, no mercado de trabalho brasileiro, trazendo elementos relevantes para averiguação dos principais gargalos e das maiores dificuldades, o que é fundamental para o sucesso da política migratória brasileira.

Além disso, são instrumentos imprescindíveis para a elaboração de conteúdos e pesquisas que possam subsidiar o debate público e a tomada de decisões, como forma de subsidiar políticas públicas capazes de alterar a condição desses agentes sociais.

De todo o exposto, é possível constatar que a condição de mulher e imigrante remete a uma desvantagem, pois essa última característica, aliada à cor e nacionalidade, pesa mais ainda em termos de desvantagens. Isso a coloca na última posição em termos de condições de mercado de trabalho, o que interfere na qualidade de vida e possibilidades de desenvolvimento, postergando o sonho e a esperança de uma vida melhor no país.

4.2 A Lei nº 13.445/2017 e as políticas públicas no município de Porto Alegre/RS

De forma resumida, migrar significa romper as fronteiras de um determinado local e mudar-se para outro. O destino final da pessoa em mobilidade acaba sendo uma localidade específica, ou seja, “é na cidade onde as pessoas vivem, é para as cidades que a maioria dos imigrantes tende a se deslocar” (REIS, LORENTZ, SCOMAZZON, 2016, p. 148). Assim, é no âmbito municipal que as políticas de acolhimento dessa população ocorrem, embora seja de competência da União legislar sobre emigração e imigração. Essa desarticulação com o poder central dificulta não só a cooperação entre os governos locais e os de origem desses imigrantes, como interfere na atuação municipal, que fica sem respaldo do Estado central (REIS, LORENTZ, SCOMAZZON, 2016, p. 148). A possibilidade de uma maior atuação do poder local nas questões migratórias amplia as condições de efetivação dos direitos fundamentais, pois se o “[m]unicípio representa o nível institucional mais próximo do cidadão” (HERMANY; GIACOBBO, 2017, p. 45) é ele, como representante do Estado, que deve figurar como agente de transformação da realidade social, fazendo parte de toda a rede de acolhimento aos imigrantes.

No tocante ao Rio Grande do Sul, pesquisa do IPEA (2015, p. 111) concluiu que nesse Estado há uma atenção dos órgãos públicos à questão migratória,

devido à existência do FPMH/RS⁴⁰ que “facilitou o contato com outras instituições e demonstrou uma sensibilidade prévia dos órgãos públicos em relação ao tema” e também pela existência do COMIRAT, o qual também congrega várias instituições da sociedade civil e órgãos públicos.

Foi após a Segunda Guerra Mundial que a rede de atendimento ao imigrante começou a tomar forma na capital gaúcha, mormente com base nos pilares da religião e das universidades (REIS, LORENTZ, SCOMAZZON, 2016, p. 153). Em relação à atuação das universidades, percebe-se sua crucial importância, pois têm papel ativo na formação de opinião e promoção de estudos sobre a problemática migratória. A religião atua como facilitador de diálogo entre a sociedade local e esses novos integrantes da comunidade, pois ameniza o processo de desprendimento das origens e serve como apoio à integração social.

O migrante em decorrência do desenraizamento social e cultural está ainda mais vulnerável, pois é obrigado a reinterpretar sua identidade, sua cosmovisão, suas opções fundamentais. Esta situação provoca, ainda mais, a sensação de desamparo e insegurança. É neste contexto que a religiosidade pode se tornar um importante recurso.

Um momento crucial na trajetória de um migrante é o momento da incorporação na sociedade de chegada. Esse processo de integração, na realidade, possui duas vertentes, que poderíamos chamar de “centrípeta” e “centrífuga”: a vertente centrípeta é a aproximação do migrante à realidade sócio-cultural do país de chegada; a vertente centrífuga é a ação dos autóctones de acolher e “criar espaço” para os recém-chegados. Em outros termos, num exitoso processo de integração há necessidade de mudanças tanto entre os migrantes quanto entre os autóctones (MARINUCCI, 2014, <www.migrante.org.br>).

Observa-se que o poder federal disponibiliza ao imigrante a autorização para ingresso no país, mas o ônus de acolhimento, acompanhamento e apoio acabam recaindo sobre as instituições da sociedade civil em âmbito municipal. Nesse sentido é que o município tem vital importância na questão migratória, pois é lá que a vida desses novos cidadãos irá avançar ou retroceder. A forma e os meios de exercício de direitos é o que fará a diferença para essa parcela da população, seja em relação às oportunidades, às condições de trabalho, saúde, moradia e educação, seja na forma como são vistos, recebidos e tratados pelos cidadãos locais.

⁴⁰ FPMH/RS é criado em 2012 como um espaço de articulação de várias instituições e de acolhida, encaminhamento e reflexão de questões afetas a direitos de pessoas em situação de mobilidade. Participam do Fórum instituições da sociedade civil, universidades, órgãos públicos, setores do governo e migrantes (ZAMBERLAN et al., 2016, p. 50).

De fato, Porto Alegre conta com uma rede de apoio a imigrantes que perpassa pela sociedade civil (através de organizações voluntárias), por entidades ligadas a instituições religiosas, universidades, e por instituições do poder público municipal. Essas instituições de âmbito não governamental⁴¹ atuam em benefício de imigrantes desde meados do século XX, acolhendo, auxiliando na documentação, conseguindo emprego, moradia, escola, e ofertando apoio espiritual (COSTA, 1978 apud ZAMBERLAN et al., 2016, p. 20). Da atuação intensa dessas instituições da sociedade civil é que foi possível mapear dados sobre migração e trazer à tona a questão, abrindo espaço ao debate público e culminando na constituição de entidades do poder público para enfrentamento desse problema social, como o COMIRAT-POA (Comitê Municipal de Atenção aos Imigrantes, Refugiados, Apátridas e Vítimas do Tráfico de Pessoas no Município de Porto Alegre), por exemplo.

A criação desse comitê municipal foi fruto de embates, entraves e longa atuação de instituições da sociedade civil com o poder público, as quais seguem trabalhando como rede de acolhimento. Antes da criação do COMIRAT-POA convém abordar brevemente o cenário estadual e municipal em relação às ações tomadas para enfrentamento das questões migratórias a partir de 2010.

Em 2009 foram implementados, no município de Porto Alegre, o Centro de Referência de Assistência Social (CRAS) e o Centro de Referência Especializado de Assistência Social (CREAS), que após aproximadamente cinco anos de atuação passaram a incluir imigrantes nos seus serviços⁴², que consistem em prestar atendimentos de forma preventiva em questões sociais nas situações de vulnerabilidades e riscos de violações de direitos (CRAS), bem como no tratamento das consequências causadas por essas situações (CREAS). Através da inclusão no Sistema Único de Assistência Social, que atua integrado a outros sistemas o imigrante também tem acesso a vários programas sociais (programa bolsa família,

⁴¹ A título de exemplo citam-se algumas importantes instituições que fazem acolhida aos imigrantes e que possuem importante atuação junto aos poderes públicos: CIBAI Migrações, GAIRE (Grupo de Assessoria a Imigrantes e a Refugiados – Faculdade de Direito da UFRGS), ASAV (Associação Antônio Vieira), AVESOL (Associação do Voluntariado e da Solidariedade).

⁴² Representantes do Fórum Permanente de Mobilidade Humana, da Cáritas Diocesana, do Centro Ítalo-Brasileiro de Apoio ao Imigrante reuniram-se em agosto de 2014, com o presidente da Fundação de Assistência Social e Cidadania (Fasc), Marcelo Soares, no sentido de articular o serviço a pessoas que migram para Porto Alegre (PORTO ALEGRE, 2014, <<http://www2.portoalegre.rs.gov.br>>).

tarifas sociais de energia elétrica, minha casa minha vida, dentre outros) (ZAMBERLAN, et al., 2013, p. 73).

A Secretaria de Justiça e Direitos Humanos do Governo Estadual foi criada⁴³ em janeiro de 2011, tendo como foco inicial alguns grupos de vulneráveis. Em 2012 passou a incorporar imigrantes e quaisquer pessoas que sofram discriminação dentro de seu quadro de atuação. Nesse mesmo ano foi organizado o Núcleo Estadual de Enfretamento de Tráfico de Pessoas (NETP⁴⁴), que passa a fazer parte de rede atendimento às pessoas em mobilidade.

Percebendo a importância da questão migratória no Estado, o CIBAI toma iniciativa de realizar um seminário voltado à mobilidade humana, contando com a participação de várias organizações governamentais e não governamentais. Desse evento resultou a criação do Fórum Permanente de Mobilidade Humana/RS (FPMH/RS) que é um espaço fraterno e democrático de articulação, de diálogo, formação e informação, composto por instituições e lideranças da sociedade civil, do governo e de outros órgãos públicos na defesa de pessoas em mobilidade, em especial daquelas que se encontram em situação de vulnerabilidade social e comunitária (ZAMBERLAN et al., 2016, p. 104). O FPMH/RS é uma rede de articulação com papel muito ativo e atuante na realização de ações em rede com objetivo de propiciar a construção de cidadania plena e dignidade das pessoas em mobilidade.

No ano de 2012 foi efetivada a criação do Comitê Estadual de Atenção a Migrantes, Refugiados, Apátrida e Vítimas de Tráfico de Pessoas (COMIRAT⁴⁵) em âmbito Estadual. O seu foco de atuação é análogo ao COMIRAT-POA, de âmbito municipal, e serve como caminho para que o “Estado modifique sua postura, com políticas inclusivas, frente ao desafio da mobilidade humana atual” (ZAMBERLAN et al., 2016, p. 57).

Atendendo uma antiga reivindicação dos movimentos sociais, em dezembro de 2012 é criada a Secretaria Municipal de Direitos Humanos (SMDH) de Porto Alegre, cujo intuito é voltado para o atendimento e promoção de direitos humanos

⁴³ Instituída pela Lei n.º 13.601, de 01 de janeiro de 2011 (publicada no DOE nº 001, de 01 de janeiro de 2011), dispõe sobre a estrutura administrativa do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul e dá outras providências.

⁴⁴ Instituído pelo Decreto nº 50.115, de 28 de fevereiro de 2013)

⁴⁵ Criado através do Decreto nº 49.729 de 2012 (Rio Grande do Sul, 2012, <<http://www.al.rs.gov.br>>), no âmbito da Secretaria da Justiça e dos Direitos Humanos.

“na cidade, de todos os cidadãos, sejam brasileiros ou estrangeiros”, visando à consolidação de uma democracia efetiva e que incorpore a justiça social, a liberdade e o respeito às diferenças, conforme ressaltam Zamberlam et al. (2016, p. 56), complementando que

[a] consolidação de uma Secretaria criada, especificamente, para implementar políticas públicas voltadas à transversalidade, à universalidade, à indivisibilidade e à interdependência dos Direitos Humanos demonstra o compromisso com a questão da inclusão social na capital gaúcha (Zamberlam et al., 2016, p. 56).

Em 2013 se inicia uma movimentação com o poder público de Porto Alegre para a implementação de um comitê similar ao estadual, mas que atue na esfera municipal. Convém salientar que o histórico dessas articulações entre entidades não governamentais e poder público foi longo e tenso, até que fosse possível a concretização de alguns incipientes ideais. Assim, o COMIRAT-POA⁴⁶ foi instituído pelo Decreto nº 18.815, de 10 de outubro de 2014. Essa normativa revoga o Decreto nº 13.717, de 8 de maio de 2002, o qual regulamentava a Lei nº 8.593, de 01 de setembro de 2000, que autoriza o Poder Executivo Municipal a realizar os convênios necessários ao recebimento de pessoas perseguidas pelo pensamento e refugiados tão somente. Com a instituição do COMIRAT-POA amplia-se o espectro de pessoas atendidas, passando a dispor sobre imigrantes, estudantes internacionais, refugiados, apátridas e vítimas do tráfico de pessoas no Município de Porto Alegre. A finalidade desse órgão é articular, propor, implementar, monitorar e avaliar o Plano Municipal de Atenção a essas pessoas em âmbito municipal, e dentre as suas atribuições incluem-se fomentar a organização de comissões que articulem e proponham políticas municipais voltadas para a proteção de pessoas em mobilidade; articular convênios com instituições governamentais e da sociedade civil, que visem o acolhimento, a assistência e o atendimento de demandas; manter registros e fazer avaliações periódicas dos processos e ações implementadas; formar agentes públicos e da sociedade civil sobre a legislação e a realidade migratória; receber denúncias de violação dos direitos e encaminhá-las às autoridades competentes; estimular estudos e pesquisas sobre o fenômeno da mobilidade humana, bem como a realização de

⁴⁶ Adjunto à Coordenadoria dos Povos Indígenas e dos Direitos Específicos/CPIDE), ligada à Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e Esporte (SMDSE, através da respectiva Diretoria de Direitos Humanos/DIRDH).

debates, fóruns, seminários e outros eventos que visem o atingimento de suas finalidades (PORTO ALEGRE, 2014a, <<http://www2.portoalegre.rs.gov.br>>).

O COMIRAT-POA é um órgão colegiado de participação interinstitucional para a formulação e o acompanhamento das políticas públicas da Administração Municipal destinadas aos imigrantes e demais pessoas já referidas. Assim, além de representantes da Prefeitura Municipal de Porto Alegre (PMPA) é integrado por instituições governamentais, acadêmicas e da sociedade civil que há muito são envolvidas no atendimento e na defesa dos direitos dos imigrantes vulneráveis, como, por exemplo, o FPMH/RS, a Assessoria a Imigrantes e Refugiados (GAIRE/SAJU) da UFRGS, o Centro de Orientação ao Migrante da Cáritas Arquidiocesana de Porto Alegre (COMIG/RS), o CIBAI e ASAV (Associação Antônio Vieira), nos termos do seu regimento⁴⁷ (PORTO ALEGRE, 2016, <<http://www2.portoalegre.rs.gov.br>>).

⁴⁷Art. 5º A PMPA será representada pelas seguintes Secretarias, Fundação, Conselho e Colegiado:

- I – Secretaria Municipal de Direitos Humanos (SMDH);
- II – Secretaria Municipal de Governança Local (SMGL);
- III – Secretaria Municipal de Saúde (SMS);
- IV – Secretaria Municipal de Educação (Smed);
- V – Secretaria Municipal de Segurança (SMSeg);
- VI – Secretaria Municipal da Produção, Indústria e Comércio (Smic);
- VII – Secretaria Municipal do Trabalho e Emprego (SMTE);
- VIII – Fundação de Assistência Social e Cidadania (FASC);
- IX – Secretaria Municipal de Acessibilidade e Inclusão Social (SMACIS);
- X – Secretaria Municipal da Fazenda (SMF);
- XI – Conselho Municipal de Direitos Humanos (CMDH); e
- XII – Colegiado dos Conselhos Tutelares do Município de Porto Alegre.

[...]

Art. 6º Serão convidadas a indicar representantes, titular e suplente, ao COMIRAT-POA, as seguintes instituições governamentais, acadêmicas e da sociedade civil:

- I – Ministério Público Federal (MPF);
- II – Ministério Público Estadual (MPE);
- III – Defensoria Pública da União (DPU);
- IV – Defensoria Pública do Estado do RS (DPER);
- V – Comissão de Cidadania e Direitos Humanos da Assembleia Legislativa do Estado do Rio Grande do Sul;
- VI – Comissão de Defesa do Consumidor, Direitos Humanos e Segurança Urbana (CEDECONDH) da Câmara Municipal de Porto Alegre;
- VII – Comitê de Atenção a Migrantes, Refugiados, Apátridas e Vítimas de Tráfico de Pessoas do Estado do Rio Grande do Sul (COMIRAT/RS);
- VIII – Comissão de Direitos Humanos Sobral Pinto da Ordem dos Advogados do Brasil – Seccional Rio Grande do Sul (OAB/RS);
- IX – Fórum Permanente da Mobilidade Humana do Rio Grande do Sul (FPMH/RS);
- X – Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS);
- XI – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul (PUCRS);
- XII – Universidade do Vale do Sinos (UNISINOS);
- XIII – Grupo de Assessoria a Imigrantes e a Refugiados do Serviço de Assessoria Jurídica Universitária da UFRGS (GAIRE/SAJU);
- XIV – Centro de Orientação ao Migrante (COMIG);
- XV – Centro Ítalo-Brasileiro de Assistência e Instrução às Migrações (CIBAI)

Esse comitê foi fruto de extenso debate sobre a situação social problemática, o que significa que a questão relevante passou a fazer parte da agenda pública e, posteriormente, culminou em ações de execução prática. O fundamento foi justamente enfrentar um problema de ordem pública, visando interferir na mudança de uma realidade social de determinada população. Nesse sentido, a própria criação do COMIRAT-POA pode ser citada como exemplo de política pública em âmbito municipal dirigida a imigrantes, na medida em que

[p]olítica pública pode ser definida como conjunto de decisões e ações de órgãos públicos e organizações da sociedade, dotadas de coerência intencional, que, sob coordenação estatal, destina-se a enfrentar um problema político. Toda política pública constitui uma tentativa de intervenção na realidade social, seja de controle ou de mudança, deflagrada com base na percepção pública de que uma situação indesejada requer intervenção transformadora (SCHMIDT, 2017, p. 127).

A atuação prática do COMIRAT-POA consiste em fazer a gestão de serviços públicos voltados a pessoas em mobilidade que se apresentam em condições de vulnerabilidade social, bem como idealizar políticas públicas, através de diagnósticos, levantamento de demandas e diálogo público. Esse comitê atua junto à rede de acolhimento formada pelas entidades não governamentais e se baseia em muitos dos dados levantados pela dimensão investigatória do CIBAI. Ele não é finalístico, pois os serviços de atendimentos às demandas acabam sendo realizados por instituições da sociedade civil. Como o próprio CIBAI, por exemplo, o qual faz todo um assessoramento ao imigrante, através de sua dimensão sócio-jurídico-pastoral, por meio de acolhida, com um extenso programa de auxílio voltado a preservar os direitos humanos.

Conforme já referido, o Brasil conta, desde maio de 2017, com uma nova legislação que regulamenta a questão migratória. Trata-se da Lei nº 13.445 de 24 de maio de 2017 (Lei de Migração), adotada em substituição ao Estatuto do Estrangeiro (Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980), esse formulado sob um regime ditatorial e que considerava o imigrante como uma ameaça, pois, embasado nos princípios da segurança nacional e da proteção ao trabalhador brasileiro em

XVI – Secretariado de Ação Social da Arquidiocese de Porto Alegre – SAS (Cáritas Arquidiocesana de Porto Alegre); e

XVII – Associação Antônio Vieira (ASAV).

Parágrafo único O COMIRAT-POA poderá convidar para participar das atividades e dos grupos de trabalho temático, por ele instituídos, pessoas pertencentes à comunidade imigrante, refugiada e apátrida residente no Município de Porto Alegre (PORTO ALEGRE, 2016, <<http://www2.portoalegre.rs.gov.br>>).

detrimento dos imigrantes. O Estatuto do Estrangeiro, apesar de referir que estrangeiro residente no Brasil detinha todos os direitos reconhecidos aos brasileiros (artigo 95⁴⁸), continha em seu texto muitas restrições. Dentre essas, salienta-se a não facilitação do acesso e de regulamentação de ilegais, a restrição ao exercício de atividade laboral somente junto à entidade pela qual foi contratado na oportunidade da concessão do visto (no caso de estrangeiro admitido na condição de temporário e sob o regime de contrato, salvo autorização expressa do Ministério da Justiça) e a vedação à participação na administração ou representação de sindicato ou associação profissional, bem como de entidade fiscalizadora do exercício de profissão regulamentada (BRASIL, 1980, <<http://www.planalto.gov.br>>). Outrossim, não poderiam exercer atividade de natureza política, nem se imiscuir, direta ou indiretamente, nos negócios públicos do Brasil, não podendo, também, organizar, criar ou manter sociedade ou quaisquer entidades de caráter político, ainda que tenham por fim apenas a propaganda ou a difusão, exclusivamente entre compatriotas, de ideias, programas ou normas de ação de partidos políticos do país de origem, entre outras vedações (BRASIL, 1980, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Ou seja, o Estatuto do Estrangeiro não proporcionava a igualdade e tampouco resguardava os direitos humanos, os princípios e as garantias fundamentais previstas na Constituição Federal de 1988. Em verdade, tal disposição criminalizava a migração, preconizando a segurança nacional ao restringir as liberdades, ao não permitir associação ou filiação sindical e o direito de manifestação, ao dificultar a regularização da sua estadia e ao tratar o imigrante como “mão-de-obra especializada aos vários setores da economia nacional”, conforme determinava o artigo 16, parágrafo único (BRASIL, 1980, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Para Milesi (2009, p.56-57) o Estatuto se tornou obsoleto após a promulgação da Constituição de 1988, pois os princípios e os valores lá definidos não eram compatíveis com a nova ordem constitucional, mormente por se tratar de uma lei ordinária e elaborada em 1980. O Estatuto não se preocupou em garantir a prevalência de direitos humanos, tampouco garantir a dignidade da pessoa humana e promover a democracia (MILESI, 2009, p. 57), o que é inadmissível

48 Art. 95. O estrangeiro residente no Brasil goza de todos os direitos reconhecidos aos brasileiros, nos termos da Constituição e das leis (BRASIL, 1980, <<http://www.planalto.gov.br>>).

frente à ampla relação que esses direitos e valores têm com a concepção moderna de cidadania. Nesse sentido é o que se infere do pensamento de Langoski (2018, p. 26), afirmando que

[o]s Direitos Humanos relacionam-se de forma direta com a concepção moderna de cidadania, a qual se toma como pressuposto dos direitos e liberdades políticas, sociais e econômicas, ditadas ou não pelas normas legais. É por meio do exercício de cidadania que se concebe validade às prerrogativas e assegura que os direitos sejam respeitados.

Importantes as considerações de Langoski (2018, p. 13-14) ao salientar que contemporaneamente é inconcebível que o ser humano não seja sempre respeitado como sujeito de direitos, pois o titular de direitos é toda e qualquer pessoa, sendo inadmissível que a norma fundamental dos Estados recuse “o direito da dignidade humana às pessoas que possuem nacionalidade diversa do país residente”, mesmo que essas não possam exercer todos aqueles direitos de cidadania que competem aos nacionais. Assim, com o advento da Constituição de 1988 inaugurou-se um novo quadro jurídico-político sobre esses direitos, ampliando o espectro de proteção e alcance aos não nacionais. Diante disso, as normas infraconstitucionais precisam estar de acordo com os princípios que são objeto na nova ordem superior, dentro da qual o Estatuto do Estrangeiro não encontra suportes, pois é evidente o conflito entre ambos. Ou seja, ele não teria sido recebido pela nova ordem constitucional, por ser contrário aos princípios doravante consagrados. Além disso, várias das disposições do Estatuto eram incompatíveis com os instrumentos jurídicos internacionais de proteção aos direitos humanos.

Isso porque, ao não conferir igualdade jurídica material entre estrangeiros residentes no país e os nacionais em situações que não se justifica a distinção, o Estatuto adotava disposições que violavam tratados e convenções internacionais de Direitos Humanos dos quais o Brasil é signatário”, em especial a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos de 1966 e a Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José) de 1969 (LANGOSKI, 2018, p. 27-28).

Diante das inconsistências do Estatuto do Estrangeiro, a Lei de Migração, que inclusive declara expressamente a revogação daquele, não pode ter outros objetivos que não sejam:

- a) considerar a migração como um fenômeno social, pautado na ótica dos direitos humanos (em que as pessoas em mobilidade sejam consideradas como cidadãos, detentores de direitos e deveres) e;
- b) reforçar os direitos e garantias já previstos na Constituição Federal de 1988 (a qual preceitua que todos são iguais sem distinção de origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação e que refere expressamente a igualdade entre brasileiros e estrangeiros residentes no país).

No entanto, apesar da previsão de igualdade de direitos, no próprio texto Constitucional há algumas restrições quanto aos não nacionais. Exemplo disso é que para esses há vedação à participação política⁴⁹ no país, não detendo o direito ao voto e à elegibilidade (art. 14, CF/88)⁵⁰; há proibição de alistamento militar (art. 12, CF/88); a acessibilidade é restrita (mas não vedada) a cargos públicos (art. 37, CF/88)⁵¹; há vedação do acesso a alguns cargos públicos ligados à representação e à segurança do país (art. 12, CF/88); a propriedade de empresa jornalística e de radiodifusão sonora e de sons e imagens são privativas de brasileiros natos ou naturalizados há mais de 10 anos (art. 222, CF/88) (BRASIL, 2005, p. 29-30, 42, 121).

A Lei de Migração está em vigor desde final de novembro de 2017 e dispõe sobre os direitos e os deveres do imigrante⁵² e do visitante, regula a entrada e estada no país e estabelece princípios e diretrizes para as políticas públicas para o emigrante, apresentando uma mudança de paradigma na política migratória em

49 Com ressalva aos portugueses, nos termos do art. 12, §1º, CF/88, do Decreto nº 70.391, de 12 de abril de 1972 (Promulga a Convenção sobre Igualdade de Direitos e Deveres entre Brasileiros e Portugueses) e Decreto nº 3.927, de 19 de setembro de 2001 (Promulga o Tratado de Amizade, Cooperação e Consulta, entre a República Federativa do Brasil e a República Portuguesa, celebrado em Porto Seguro em 22 de abril de 2000).

50 Foi aprovada a Proposta de Emenda à Constituição n. 25/2012 (PEC) que garante a estrangeiros residentes no Brasil o direito de votar e ser votado nas eleições municipais. A PEC visa modificar o art. 5º da Constituição Federal para estender a todo estrangeiro, mesmo não residentes, os direitos inerentes aos brasileiros. Visa alterar os arts. 12 e 14 para conferir aos estrangeiros com residência permanente no País capacidade eleitoral ativa e passiva nas eleições municipais, contudo, a concessão desse benefício a estrangeiros depende de haver reciprocidade em favor de brasileiros nos respectivos países. A PEC segue em tramitação no Senado Federal.

51 Um dos vetos à nova Lei de Migração consiste no dispositivo que permitiria ao imigrante o direito de exercer cargo, emprego ou função pública. Contudo, o art. 207, § 1º, diz que é facultado às universidades admitir professores, técnicos e cientistas estrangeiros, de acordo com a legislação vigente.

52 A Lei de Migração utiliza o termo “migrante” e classifica como imigrante, emigrante, residente fronteiriço, visitante e apátrida, contudo de forma geral se utiliza nesse trabalho o termo “imigrante” para facilitar.

comparação com o Estatuto do Estrangeiro, ou seja, com viés humanitário. A mudança é positiva, apesar de sancionada com vetos, pois a lei anterior, conforme já referido, era pautada pelo espírito da segurança nacional e via no estrangeiro uma ameaça em potencial.

Contudo, superadas as etapas legislativas e de sanção presidencial, a nova lei agora tem pela frente a efetivação de vários de seus dispositivos, pois embora tenha sido publicado o Decreto nº 9.199, de 20 de novembro de 2017, que a regulamenta, o mesmo é objeto de críticas⁵³ por se apresentar contrário a parte dos avanços contidos na nova Lei de Migração. Apesar das críticas, a Lei de Migração traz expressa uma ampla base principiológica, na qual deve ser pautada a política migratória.⁵⁴ Notadamente a nova normativa refere-se ao imigrante como sujeito de direitos ao lhe estabelecer garantias em condição de igualdade com os nacionais e ao lhe assegurar direitos que até então eram negligenciados, bem como ao afastar o caráter de desconfiança depositado, repudiando a criminalização da migração e as formas de discriminação. Em verdade, muitos dos direitos previstos na Lei de Migração estão assegurados aos imigrantes pela Constituição Federal de 1988, como assistência social, saúde, educação, trabalho (inclusive a legislação trabalhista), dentre outros. Mas, embora assegurados, nem sempre são de fácil acesso, devido ao contexto social vivenciado no Brasil que, sabidamente, apresenta um panorama precário na oferta desses serviços públicos, inclusive para a população nativa e que, atualmente, enfrenta altos índices de desemprego.

Todavia, o que foi possível observar no âmbito municipal de Porto Alegre é que os imigrantes, mesmo antes da nova Lei de Migrações, já conseguiam ter acesso a programas sociais e programas de saúde em igualdade de condições

⁵³ Ainda restam situações nebulosas, como, por exemplo, o artigo 36 do Decreto, que remete a “ato conjunto dos Ministérios das Relações Exteriores, da Justiça e Segurança Pública e do Trabalho” (BRASIL, 2017a, <<http://www.planalto.gov.br>>) para definir as condições, prazos e requisitos para emissão do visto por razões humanitárias, ou seja, posterga a regulamentação. Igualmente o Decreto utiliza o termo “imigrante clandestino” (com conotação pejorativa, reforçando o estigma de imigrante irregular) e refere a possibilidade de prisão para migrantes em situação irregular por solicitação da Polícia Federal (art. 211), o que é contrário ao disposto no artigo 123 da própria Lei de Migração, que determina que “ninguém será privado de sua liberdade por razões migratórias” (BRASIL, 2017b, <<http://www.planalto.gov.br>>), dentre outras inconsistências.

⁵⁴ Dentre os princípios mais relevantes para esse estudo citam-se: a universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos; o repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação; a não criminalização da migração; a não discriminação em razão dos critérios ou dos procedimentos pelos quais a pessoa foi admitida em território nacional; a acolhida humanitária; a inclusão social, laboral e produtiva por meio de políticas públicas (BRASIL, 2017b, <<http://www.planalto.gov.br>>). Esses e outros princípios também relevantes foram citados no capítulo primeiro.

com os nacionais. Bem como o acesso a ofertas de postos de trabalho, através de atendimentos junto a entidades como SINE, que também já era extensível a eles. O acesso a esses tipos de serviços públicos não necessariamente significa que o exercício desses direitos, como trabalho, por exemplo, ocorra de forma equânime com nacionais. Devidas às várias particularidades, os imigrantes enfrentam outras restrições além da recessão do mercado. O domínio da língua portuguesa, a dificuldade na comprovação de qualificação e preconceitos velados são alguns dos empecilhos.

Em específico à questão do trabalho em território nacional, ao referir a inclusão social, laboral e produtiva do imigrante, a Lei de Migração remete à elaboração de políticas públicas para concretização desse ideal, sem maiores especificações, sequer no seu regulamento. A Lei restringe-se a referir que a política nacional sobre migrações “terá a finalidade de coordenar e articular ações setoriais implementadas pelo Poder Executivo federal” e em “cooperação com os Estados, o Distrito Federal e os Municípios”, contando com a “participação de organizações da sociedade civil, organismos internacionais e entidades privadas”, conforme teor do artigo 120, o qual também especifica que deve ser criada uma base de dados com informações quantitativas e qualitativas sobre a migração (BRASIL, 2017b, <<http://www.planalto.gov.br>>).

Não se questiona que a Lei de Migração trouxe relevantes avanços em termos legislativos, na medida em que faz menção expressa a muitos direitos que são considerados fundamentais para a vida digna de qualquer pessoa, esteja em condição de mobilidade ou não. Inclusive, direitos que são consagrados dentre os princípios e garantias fundamentais da Constituição Federal de 1988. Mas, o que se pondera é que a nova normativa no que diz respeito ao âmbito laboral municipal de Porto Alegre ainda não surtiu efeitos práticos, em que pese a implementação do COMIRAT-POA, que, aliás, foi criado antes da Lei de Migração. Mesmo esse comitê sendo um importante instrumento dentro da sua competência, fomentando o debate, participando da articulação em rede e incentivando ações de entidades não governamentais, houve pouco avanço especificamente na formalização de políticas públicas, tanto em relação a trabalho, como em outras demandas sociais. Não existe ainda uma política pública municipal efetiva em termos legislativos. Embora essa carência legislativa, evidentemente que essa atuação do COMIRAT-POA é de suma importância, pois o município já conta com um órgão que o representa

perante a sociedade e perante os poderes públicos estaduais e federais em questões que envolvam imigrantes. O que se pode averiguar é que o município de Porto Alegre, através da atuação desse comitê está possibilitando que, ao longo do tempo, sejam traçados planos de ações e conjunto de políticas que visem obter respostas à demanda social das migrações.

Existe sim na cidade uma linha de ação de execução prática, mas hoje originária de instituições como CIBAI, ASAV⁵⁵, AVESOL⁵⁶, Voluntários Grupo Família Imigrantes, CASIM (que atua predominantemente em Canoas/RS, mas que pelo trabalho que desenvolve deve ser citado), dentre outros não menos relevantes. Essas entidades fazem parte da rede de acolhimento a imigrantes, proporcionando ajuda na documentação, defesa de direitos, ajudas emergenciais (roupas, utensílios, alimentos), auxílio na confecção de currículo, encaminhamento de vagas de emprego, cursos de português, capacitação e palestras em áreas relevantes como saúde, direitos e violência. O COMIRAT-POA, em que pese atuar em rede com algumas dessas instituições, não detém a coordenação das ações e das decisões realizadas pelas instituições civis. Nesse sentido, embora o conjunto de medidas adotadas pelas instituições tenham a intenção de solver esse problema que é público, não podem ser consideradas como políticas públicas. Contudo não se pode deixar de referir que hoje essa atuação é o que se tem de mais relevante na cidade e não fosse a presença e atividade constante dessas instituições os imigrantes estariam totalmente desassistidos.

O que se pode citar como uma das ações mais efetivas do COMIRAT-POA na tentativa de ampliar o campo de atuação municipal foi o convênio com o Ministério da Justiça para a instituição de um Centro de Referência a Imigrantes em Porto Alegre (CRIM POA), através de Chamamento Público nº 01/2018 (Processo Eletrônico 18.0.000021573-9). O objetivo é a formalização de termo de colaboração com uma Organização da Sociedade Civil (OSC), sem fins lucrativos, com experiência no atendimento a imigrantes, disponibilizando à Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e Esporte (SMDSE, através da respectiva Diretoria de Direitos Humanos/DIRDH, bem como da Coordenadoria dos Povos Indígenas e Direitos Específicos/CPIDE) equipe técnico-profissional (multiprofissional) para

⁵⁵ Entidade sem fins lucrativos, vinculada à Companhia de Jesus e atua como uma das faces civis da Província dos Jesuítas do Brasil.

⁵⁶ Entidade de assistência social, sem fins lucrativos, fundamentadas na educação popular, parceira da rede Marista.

atendimento de imigrantes no CRIM POA, a ser composta por profissionais da área do direito, psicologia, assistência social, assim como mediadores comunitários e estagiários (PORTO ALEGRE, 2018, p. 01). O projeto visa implementar um centro de referências para imigrantes em âmbito municipal, concentrando vários serviços que hoje são prestados pela sociedade civil, o que abria campo para que essas atuassem em outras demandas ainda desassistidas, como um melhor aproveitamento dos saberes e dos conhecimentos dessa comunidade migrante, potencializando suas virtudes.

O CRIM POA teria a competência de concentrar ações dentre as seguintes especificações, exemplificativamente:

- a) orientação, facilitação e acompanhamento jurídico de trâmites de regularização de documentação migratória, reunião familiar, direito trabalhista (e outros serviços, em articulação, quando necessária, com as instituições dessa área representadas no COMIRAT POA);
- b) atendimento psicológico em situação de sofrimento relacionado à saúde mental, articulando atendimentos dos casos junto às Gerências Distritais de Saúde, Unidades Básicas de Saúde e Centros de Atenção Psicossocial (CAPS) da rede do Sistema Único de Saúde (SUS);
- c) articulação junto aos CRAS, abrigos municipais e/ou conveniados, Restaurante Popular, SINE Municipal, dentre outros, para o encaminhamento dos atendimentos necessários (PORTO ALEGRE, 2018, p. 02-03).

Caso concretizada, a criação do CRIM POA poderia ser citada como uma política pública municipal voltada para a população imigrante. Além disso, com a determinação de elaboração de relatórios e criação de base de dados, a partir dos registros de atendimentos realizados no CRIM POA (PORTO ALEGRE, 2018, p. 03), que também está previsto no regimento, seria possível realizar análise de perfil e de necessidades da população imigrante local, criando-se subsídios para a constituição de outras políticas públicas para esse público específico.

No entanto, não houve aderência de nenhuma OSC, o que inviabilizou a iniciativa e culminou no esvaziamento do edital, logo a tentativa de implementação dessa política pública restou prejudicada. Segundo informações obtidas junto ao

Coordenador⁵⁷ da CPIDE, que também realiza a coordenação executiva do COMIRAT-POA, a iniciativa deverá passar por uma readequação para que seja viável a execução das ações por parte das OSC.

Nesse sentido, embora o poder público municipal tenha envidado esforços, através do COMIRAT POA para trabalhar em rede com demais instituições da sociedade civil que atuam em prol de pessoas em condições de migração, essa demanda social ainda requer maiores esforços, na medida em que as necessidades dos imigrantes são muitas e recorrentes, e os desafios que esses enfrentam são ainda um problema mal resolvido. A partir das análises das entrevistas realizadas com entes públicos e instituições que assistem imigrantes, é possível perceber que ainda existem muitas lacunas que precisam ser preenchidas.

4.3 Análises das entrevistas e a necessidade de implementação de políticas públicas para a inclusão social e laboral da mulher imigrante no município de Porto Alegre/RS, a partir da Lei 13.445/2017.

Para possibilitar uma melhor compreensão do fenômeno da migração feminina e o mercado de trabalho no município de Porto Alegre, optou-se por realizar entrevistas com representantes de instituições da sociedade civil que atuam em prol de imigrantes, bem como com representantes de órgãos públicos que atuam nessa seara e na defesa de direitos humanos de forma geral, além da participação como ouvinte em eventos e reuniões de algumas dessas instituições.

As instituições que participaram das entrevistas e colaboraram com informações relevantes foram COMIRAT/POA, CIBAI, FPMH/RS, CASIM, AVESOL, Ministério Público do Trabalho (MPT - PRT4) e Voluntários Grupo Família Imigrantes. O método utilizado consistiu em um roteiro de questões semiestruturadas, sem que os entrevistados ficassem adstritos e restritos às perguntas⁵⁸ propostas. Portanto, os relatos e os desdobramentos do assunto foram surgindo de acordo com as realidades vivenciadas e relativas a cada participante, o

⁵⁷ Informações obtidas diretamente junto ao Coordenador da Coordenadoria dos Povos Indígenas e Diretos Específicos (CPIDE), que faz a coordenação executiva do COMIRAT-POA, mediante entrevista concedida em outubro de 2018.

⁵⁸ O teor das perguntas podem ser conferidos no APÊNDICE B.

que resultou em uma compilação de informações desvinculadas das perguntas inicialmente propostas.

A pesquisa contou também com informações obtidas, nos meses de setembro e outubro de 2018, com um total de vinte e uma mulheres imigrantes residentes em Porto Alegre. As entrevistas foram realizadas no CIBAI e em evento voluntário sobre prevenção de doenças sexuais realizado pelo Voluntários Grupo Família Imigrantes. As questões abordadas, baseadas em roteiro de perguntas⁵⁹, visavam investigar o motivo da imigração, as situações laborais enfrentadas e a percepção atual das condições de vida. Da mesma forma que ocorreu com as instituições, o roteiro não ficou restrito a um sistema fechado e as questões foram sendo abordadas de acordo com a receptividade das entrevistadas e com a compreensão do idioma. Por conta dessa situação, o relato das entrevistas não seguirá a ordem das perguntas previamente elaboradas e tampouco se tem a intenção de fazer análise estatística precisa da situação laboral, mas tão somente compartilhar algumas experiências vivenciadas.

Quanto às informações obtidas junto às instituições, foi possível constatar, em relato obtido junto ao Coordenador do FPMH/RS, E.B., que a sociedade civil tem um papel fundamental para suprir as necessidades das pessoas em mobilidade, embora nos últimos tempos o Estado, em âmbito estadual e municipal, tenha se mostrado preocupado em propiciar condições de acolhida e tenha tomado algumas iniciativas. Porém, mantém-se a premissa de que é através da sociedade civil que se estabelece, predominantemente, esse trabalho. Cita o CIBAI como sendo uma das organizações que mais realiza atendimentos e faz esse papel de acolhida aos imigrantes. No entanto, há carências que precisam ser supridas com uma maior atuação dos poderes públicos, pois há muita demanda. Uma das questões relevantes abordadas em reunião mensal do FPMH/RS, ocorrida no início de 2018, foi a proposta para a criação do Conselho Municipal de Migração, sob alegação de que um “comitê” seria mais facilmente dissolvido do que um “conselho”, forçando à vinculação do poder público a essa questão social, na tentativa de evitar que governos posteriores tomem medidas que visem extinguir⁶⁰ o COMIRAT-POA.

⁵⁹ O teor das perguntas podem ser conferidos no APÊNDICE A.

⁶⁰ Relato informal obtido em entrevista de outra instituição revelou que o COMIRAT Estadual está desarticulado.

Sobre essa questão de criação de um “conselho” foi esclarecido pelo Coordenador do COMIRAT-POA, G.F, que o assunto foi pauta das reuniões desde o final de 2017, sendo instituído um grupo de trabalho (GT) para subsidiar a plenária com informações mais precisas, de ordem técnica e legal. Contudo, relatos informais indicam que o GT está desarticulado e não realizou reuniões nos últimos meses. Dessa forma, atualmente, isso deixou de ser ponto de pauta das últimas reuniões plenárias. O COMIRAT-POA se articula com as instituições da sociedade civil para atuar em rede e incentivar que políticas públicas municipais de proteção a imigrantes sejam elaboradas. Esse trabalho é realizado através da articulação de convênios para atendimento de demandas; formação de agentes públicos e da sociedade civil sobre a realidade migratória e legislação correlata; recebimento de denúncia sobre violação de direitos e encaminhamento para autoridades competentes; além de apoiar estudos, debates, seminários sobre o tema. Em relação a dados sobre imigrantes em Porto Alegre, o COMIRAT-POA se baseia nas pesquisas realizadas pelo CIBAI. Sob a ótica desse comitê, uma política pública voltada para área laboral para imigrantes deveria consistir em uma preparação para o emprego de forma cadenciada, iniciando com curso de português, passando pela revalidação de diploma e/ou cursos de qualificação para quem necessita e seguindo para o encaminhamento de emprego. Outra questão importante é criar meios de absorver, aproveitar e incentivar o que a comunidade imigrante pode oferecer através de diferentes visões de mundo. Há muito a compartilhar através desses novos conhecimentos e incentivar essa diversidade de culturas traria visibilidade para a cidade de forma muito positiva. A cidade seria vista como um lugar cosmopolita o que favoreceria as relações internacionais de comércio e turismo, por exemplo, sem falar no crescimento cultural. Todavia, hoje ainda se luta pela garantia de direitos básicos como moradia, emprego e saúde, pois os recursos humanos e de valores são poucos para dar conta da demanda. Além disso, a percepção da população em relação aos imigrantes ainda é carregada de preconceitos, pois as medidas em favor dessa comunidade por vezes soam antipopulares, principalmente as que visam algum benefício. As narrativas que chegam ao conhecimento do COMIRAT-POA, não em forma de denúncia, mas informalmente, é que os imigrantes “sofrem preconceito todos os dias, principalmente senegaleses e haitianos, é um preconceito sutil”. Contudo, eles têm muito a colaborar e compartilhar, pela sua cultura, arte, música, língua,

gastronomia e pelas próprias diferenças. Ou seja, são talentos que pela falta de incentivo e oportunidades deixam ser aproveitados e revertidos em benefício de toda uma comunidade.

O CIBAI, por sua vez, é procurado por imigrantes oriundos de vários países e por diferentes motivos como: informações e encaminhamento do primeiro documento; renovação de documentos; renovação de passaporte; pedido de documentos do exterior; solicitações de refúgio; ajudas emergenciais com alimentação, vestuário, utensílios; vagas de trabalho; orientação de questões pessoais; orientação psicológica; auxílio à mães solteiras grávidas; orientação e confecção de currículos; questões jurídicas e outras demandas. A Agente de Ação Social do CIBAI, E.O., relata que entre as queixas mais recorrentes⁶¹ dos imigrantes que procuram a instituição está a falta de trabalho. Muitos queixam-se de várias idas insucessas ao SINE, recebendo informações de que não há vagas, o que os obriga a permanecer muito tempo sem emprego. Em consequência disso, relatam a falta de condições para comprar alimentos. Especificamente sobre as mulheres, refere que para elas a questão do emprego é mais complicada do que para os homens. O aprendizado da língua portuguesa é difícil para ambos os sexos, mas percebe que as mulheres ainda são mais resistentes com o idioma. Outra queixa recorrente das mulheres é a falta de vagas em creches próximas à residência para deixar as crianças. A questão do comportamento feminino também é muito relevante, pois varia de nacionalidade para nacionalidade: senegalesas (cujo número em Porto Alegre é muito restrito) são mais perseverantes no trabalho, as haitianas são muito reservadas e desconfiadas (entendem que o governo e as entidades civis devem arcar com tudo), as dominicanas são mais extrovertidas, as filipinas são mais calmas e educadas e ficam mais sujeitas à exploração pelo trabalho. De maneira geral, as mulheres relatam maior dificuldade na obtenção de vagas de emprego e muitas não conseguem conter as lágrimas ao questionar a Agente, “por que não consigo trabalho(?), parece que não querem dar trabalho”. Como forma de melhorar as condições de trabalho de imigrantes, E.O., sugere, de modo geral, que “as empresas levem em conta o potencial de cada pessoa que

⁶¹ Outras reclamações recorrentes de homens e mulheres são a demora em obter a documentação; o valor alto de taxas para obter a residência no Brasil; a espera nos hospitais para realizar exames. Haitianos também se queixam da Embaixada do Brasil no Haiti pela demora em liberar o visto e o valor alto que é cobrado.

vem de outro país e que o Brasil pudesse dar mais oportunidade de emprego para quem acolhe, não bastando dar documentos”. Em relação às mulheres, que sejam oportunizadas mais vagas de empregos, além da ampliação de vagas em creches públicas para as crianças. Como política pública para a inclusão laboral, cita que o incentivo à realização de aulas de português já seria um começo, pois a falta do domínio do idioma nativo é um entrave, principalmente para as mulheres que são mais retraídas, como as haitianas. Atrelado a isso, há que se pensar também em atividades que proporcionem esclarecimentos sobre o papel da mulher na sociedade, sobre a valorização de si mesmas e comportamento social e laboral, tendo em vista que a cultura é completamente diferente. Muitas vezes, a Agente precisa instruir as imigrantes como se portar e como se vestir para uma entrevista de emprego.

Em entrevista com Coordenador do Projeto de Ajuda Emergencial e Pesquisador do CIBAI, J. Z., foi possível obter a informação de que os maiores desafios que os imigrantes enfrentam estão relacionados a falta de oferta de curso de português pelo sistema educacional público; morosidade na regularização da documentação, atrelada a elevadas taxas; legislação trabalhista complexa que favorece posturas escusas; taxas elevadas para remessas de valores ao exterior; dificuldade de revalidação de diplomas; falta de moradia digna (dificuldade de locação pela falta de fiadores); além de racismo e xenofobia, porque são “pobres e são negros”. A barreira da língua é responsável por grande parte da dificuldade da inserção laboral, além disso, eles têm muita dificuldade de entender o gerenciamento das empresas, principalmente em relação à lógica de transferências de locais de trabalho. Sentem dificuldades em compreender os descontos legais de salários e não estão acostumados a serem gerenciados por mulheres (principalmente os haitianos que apresentam um perfil muito machista). A questão da moradia é um problema sério, pela dificuldade de oferecer fiadores, o que os remete “ao pior, do pior, dos brasileiros”, pois conseguem locações em vilas de tráfico. Haitianos e senegaleses geralmente não se envolvem com tráfico, o que não se pode falar em relação a outras nacionalidades que “se deixam envolver”. Em relação às mulheres, grande parte (considerando as haitianas) não comparece às aulas de português oferecidas pela instituição, pois a cultura de determinadas regiões do Haiti é muito machista, o que impede que elas tenham contato com homens do país de acolhida, a menos que acompanhadas dos

maridos/companheiros ou amigos(as). Além disso, elas são mais retraídas, apresentando maior dificuldade com o domínio do idioma, o que as coloca em posição prejudicial na inserção laboral em comparação aos homens.

Em relação à atuação do Município, J. Z., relata que há setores dentro da Prefeitura que são sensíveis e alguns agentes sociais começam a ter interesse em conhecer o fenômeno migratório. A sociedade civil é bastante mobilizada em Porto Alegre e no Rio Grande do Sul como um todo, mas é preciso mais. É preciso capacitar os agentes para atendimento a essas pessoas e que o poder público se comprometa, elaborando políticas específicas a essa população. A carência não está só na falta de cursos de português, mas em outras demandas, como ampliar possibilidade de revalidação de diplomas, promover um espaço de acolhida, possibilitar habitação digna, capacitação e incentivo ao empreendedorismo, em que possam desenvolver suas capacidades. Cita o exemplo da cidade de São Paulo que tem legislação municipal⁶² própria que institui uma política à população imigrante e já tem em funcionamento um Centro de Referência e Atendimento a Imigrantes (CRAI⁶³). Também é importante que mantenham seus vínculos culturais, que exerçam suas religiões, mas que tenham aproximação com as normas, leis, costumes e cultura brasileira para que possa haver maior integração.

A Assistente Social e Coordenadora do CASIM, A.C.R.L. refere que a instituição é procurada pelos imigrantes para, em primeiro lugar, a busca de oportunidade e encaminhamento ao trabalho. Em segundo lugar, para informações sobre direitos diversos mas, principalmente, trabalhistas. Em terceiro lugar, na busca de cursos de português, informática e profissionalizantes. Em quarto lugar, na busca por doações de alimentos e roupas. Relata que as maiores dificuldades citadas pelas mulheres imigrantes estão relacionadas à empregabilidade e ao acesso a direitos, tais como saúde e proteção à violência. No tocante ao trabalho, a falta de domínio da língua portuguesa é um obstáculo, pois dificulta a comunicação com o empregador. O CASIM proporciona curso de idioma português e o que percebe é que muitas mulheres demonstram falta de comprometimento com horários e posturas nas aulas (usos do celular e falta de atenção). Como forma de

⁶² Lei Municipal nº 16.478 de 08 de julho de 2016, regulamentada pelo Decreto nº 57.533, de 15 de dezembro de 2016.

⁶³ O CRAI que existe em atividade na cidade de São Paulo seria o correspondente ao CRIM POA, cuja a tentativa de implementação até o presente momento restou frustrada.

melhorar as condições de trabalho dessas mulheres, a Coordenadora sugere a ampliação de cursos de capacitação em várias áreas⁶⁴ e grupos de fortalecimento voltados ao auxílio psicológico e social. Cita que não há uma política produtiva específica para estrangeiros, todas são gerais, para brasileiros, e dificilmente incluem os imigrantes por causa do idioma. Os agentes públicos não estão preparados para atender esse tipo de público pela barreira linguística. Outra questão que impede a inserção nos projetos de inclusão produtiva para brasileiros é o não reconhecimento da documentação dos imigrantes pelo sistema de informação (bancos de dados informatizados não reconhecem números de protocolos de pedidos de refúgio/residência, carteira de identidade de estrangeiro, por exemplo). Sobre uma política pública que proporcione à inclusão social, laboral e produtiva do imigrante de forma geral e também específica para as mulheres, sugere uma política transversal e intersetorial, que possa ser promovida em todas as outras políticas: da educação, assistência social, saúde, habitação, trabalho, políticas para mulheres, assim como acontece com a questão das mulheres negras, mas com o recorte das mulheres imigrantes e refugiadas em suas fragilidades próprias, características culturais, barreiras, racismo, xenofobismos, falta de informação e insegurança.

Os relatos da Coordenadora do Voluntários Grupo Família Imigrantes, N.B., esclarecem que o grupo é muito procurado por imigrantes (99% haitianos que residem na Vila Esperança Cordeiro⁶⁵) porque mais do que roupas, alimentos e utensílios, lá encontram uma “extensão da casa”. Para quem chega ao Brasil sem ninguém e sem nada, a ajuda recebida é providencial. Chegam ao país com a esperança de conseguir emprego, pois a situação de empregabilidade no Haiti é precária e escassa. A situação das mulheres imigrantes é mais crítica do que a dos homens, pois elas encontram maior dificuldade na busca de emprego e demonstram maior dificuldade com o idioma português. O nível de escolaridade delas também é inferior, são muito submissas aos homens e lhes falta autonomia, o que dificulta inclusive a desenvoltura no aprendizado da língua. Os homens são machistas e tratam as mulheres como “ser inferior”. As mulheres que conseguem trabalho, normalmente são contratadas para serviços de limpeza e queixam-se que

⁶⁴ Português, informática, recepcionistas, atendimento a clientes, camareiras, cuidadoras de idosos (muitas imigrantes/refugiadas são enfermeiras), domésticas, construção civil, costura, cabeleireiro, manicure.

⁶⁵ Bairro Rubem Berta, Zona Norte de Porto Alegre/RS.

as atividades mais pesadas são direcionadas a elas. A moradia é outra questão problemática. Na localidade residem várias famílias, acomodadas em peças, normalmente em agrupamentos de seis ou sete pessoas. O locador possui em torno de trinta peças para locação e não tolera atrasos no pagamento dos aluguéis. Muitos são despejados, com seus pertences colocados na rua por um dia de atraso no pagamento. Uma situação muito curiosa referida pelas voluntárias desse grupo é que elas próprias são alvo de preconceito pela sociedade por ajudar imigrantes em detrimento de ajuda a nacionais em situação de vulnerabilidade. Várias vezes são alvo de questionamentos como “porque ajudar esse negrão em vez de ajudar os brasileiros?”. Uma das voluntárias refere que “ninguém tira o lugar de ninguém”, lembrando que muitas entidades ajudam os brasileiros em situação de vulnerabilidade e além disso não consegue se imaginar chegando em um país estranho e “não ter ninguém a quem recorrer”. Tentam dar um pouco de auxílio para pessoas que chegam em condições bem precárias, sem quase nada.

A Assistente Social do Centro de Referências de Direitos Humanos da AVESOL esclarece que a instituição é procurada por imigrantes em busca de auxílio para regulamentação de documentos, assistência social, violência de direitos, busca de vagas de emprego, entre outros auxílios. No tocante ao encaminhamento para vagas de emprego, salienta que o auxílio é feito de forma informal, pois falta pessoal na instituição para desenvolver essa atividade com maior intensidade. Ajudam na confecção de currículo e encaminham para eventuais empresas que oferecem vagas. As necessidades emergenciais de quem chega ao país são o aprendizado da língua portuguesa, trabalho e alojamento. Sobre a condição das mulheres imigrantes no mercado de trabalho, relata que as queixas não destoam das queixas das brasileiras, como a dificuldade de encontrar vagas em creches para os filhos pequenos.

Devido a situação de vulnerabilidade que muitos imigrantes se encontram e pela dificuldade de compreensão das leis e normas trabalhistas, são mais propensos à exploração laboral. Contudo, embora existam situações de violação de desrespeito às regras trabalhistas, o Rio Grande do Sul não tem como característica a exploração de trabalho escravo. Esse dado foi obtido junto ao Procurador do Trabalho e Vice Representante do CONAETE⁶⁶ da Regional do

⁶⁶ Coordenadoria Nacional de Erradicação do Trabalho Escravo.

Ministério Público do Trabalho do Rio Grande do Sul, I.S.C.S. As denúncias sobre trabalho escravo são mínimas, esporadicamente recebem alguma denúncia em área rural do oeste do Estado, em questões relacionadas a trabalho em áreas de reflorestamento. Sobre imigrantes, os que ficam na região norte do Brasil estão mais sujeitos a trabalho escravo. Os que migram para o sul sofrem os mesmos problemas laborais encontrados por brasileiros e com esses concorrem. Muitas vezes não conseguem comprovar histórico laboral de experiência, não conseguem validar diplomas e isso os coloca em desvantagem. Por outro lado, dada a condição de vulnerabilidade, se sujeitam a receber menos do que os brasileiros. Sobre o ingresso recente de venezuelanos no Brasil, refere que a legislação de agora tem o perfil mais humanitário e com o projeto de interiorização, que se mostra mais organizado, é possível que o MPT fiscalize os municípios que estão acolhendo no sentido de evitar que esses imigrantes sejam cooptados para trabalhos informais e exploratórios. O que não foi possível fazer quando do ingresso dos haitianos, tendo em vista que esse processo foi desorganizado. O que se verifica, ainda, é que a União faz essa primeira acolhida em termos de documentação, mas deixa para os municípios e para as instituições da sociedade civil todo o trabalho de integração e de políticas de empregabilidade. Então, por exemplo, o que o MPT tem condições de fazer nesse momento em relação aos venezuelanos é instaurar procedimentos promocionais que visem analisar e investigar fatos e circunstâncias que possam vir a gerar lesões. Nesse sentido, os municípios gaúchos que estão recebendo venezuelanos foram oficiados para que apresentem qual o planejamento para inclusão laboral desses novos imigrantes.

Em relação às imigrantes entrevistadas, foram em um total de vinte e uma mulheres, entre 22 anos e 48 anos de idade, estabelecidas no país entre dois meses a cinco anos. Dentre essas, uma venezuelana, duas cubanas e dezoito haitianas. Do total de mulheres, apenas uma delas veio ao país por motivo de estudo, é haitiana, médica e cursa mestrado através de bolsa de estudos da Fundação Faculdade Federal de Ciências Médicas de Porto Alegre. Embora com perfil totalmente diferente das demais imigrantes, suas informações foram muito relevantes. Relata que as haitianas no geral são muito desconfiadas e não passam informações para as pessoas, inclusive para ela própria. O português para os haitianos é muito difícil. No Haiti falta emprego e as pessoas que vivem lá dependem da ajuda de familiares que estão no exterior. Essa haitiana, em especial,

não tem intenção de trabalhar no Brasil e não se enquadra no perfil de vulnerabilidade das demais. Portanto, para fins de informações sobre condições de trabalho, considera-se o depoimento das outras vinte mulheres imigrantes entrevistadas.

Feita essa observação, todas as vinte entrevistadas vieram para o país em busca de trabalho e de melhores condições econômicas de vida. Todas as haitianas referiram que “no Haiti não tem trabalho” e as cubanas relatam que em Cuba tem trabalho, mas o salário mensal corresponde a dez dólares e jornada de trabalho é extensa, precisam trabalhar em mais de um emprego para poder melhorar um pouco condição salarial e quem trabalha em atividade de turismo, consegue ao menos complementar a renda com “propina”⁶⁷. Dessas vinte mulheres, dezessete têm filhos e dessas, oito deixaram os filhos no exterior (ou pelo menos alguns dos filhos ficaram lá e outros estão aqui). Com exceção de duas haitianas⁶⁸ que residem no Brasil há quatro e cinco anos, todas as demais haitianas não se expressam bem em português, sendo muito difícil a comunicação, havendo necessidade de utilização de um intérprete e mesmo assim, algumas respostas foram evasivas, o que corrobora a assertiva de que são retraídas e desconfiadas. Mas, o que se pode extrair das entrevistas é que todas as vinte imigrantes, sem exceção, aceitam trabalhar em qualquer ocupação, independente da atividade que executavam nos seus países de origem e independente das suas qualificações. Atualmente, somente quatro mulheres estão trabalhando, duas em serviços de limpeza, uma é chapista em uma hamburgueria e outra trabalha em uma empresa de couro. Das dezesseis que se encontram desempregadas, todas estão em busca de trabalho e, desse total, dez nunca conseguiram encontrar empregos e seis delas trabalharam por alguns períodos (algumas em serviços de limpeza, outras em restaurantes). A maioria das haitianas referem que precisam trabalhar para enviar dinheiro para filhos e parentes que ficaram no Haiti. Questionadas sobre o que de fato lhes falta a maioria, desempregada, refere que é um trabalho, mas que está difícil a colocação. Outro desejo apontado é uma melhor condição econômica para trazer filhos e parentes que ficaram para trás.

⁶⁷ Referem que quem trabalha em atividade com turismo, hotéis, restaurantes, etc., consegue complementar a renda com a “propina” que equivale à gorjeta aqui no Brasil.

⁶⁸ Assim como a haitiana médica (que cursou medicina em Cuba, o que facilitou o domínio do português).

Em evento⁶⁹ realizado na Universidade Luterana do Brasil (ULBRA) um grupo de haitianos realizou representação teatral para expor as dificuldades encontradas pela comunidade imigrante e dentre os relatos referem que “aqui no Brasil, sendo negro é difícil, sendo imigrante é difícil, não acreditam no seu diploma porque você é negro”. Concluem que quando se fala em imigrantes se referem a haitianos e senegaleses, não pensam em europeus, espanhóis e alemães. Referem que a comunidade imigrante radicada no país contribui para economia local, pois “imigrante participa da vida econômica, paga ônibus, paga luz, paga aluguel”, justificando porque deveriam ser tratados com mais respeito e igualdade.

O sentimento que envolve a questão migratória é controverso, pois ao mesmo tempo em que emana um clamor de solidariedade para com essa população vulnerável, impõe um questionamento sobre a população nacional que vive em situação igual ou pior e que também necessita de auxílio. A afirmação de que imigrantes precisam de trabalho, moradia, saúde, educação, em síntese, ecoa na premissa de que também existem nacionais que anseiam e necessitam de uma colocação no mercado de trabalho e igualmente precisam de moradia e demais direitos sociais. Consequentemente, a pergunta que se sobrepõe é se o país, mais especificamente o município de Porto Alegre, tem condições de atender essa demanda comum a ambos os lados, nacionais e não nacionais.

O contato realizado com as mulheres imigrantes e com os representantes das instituições públicas e da sociedade civil permite afirmar que a demanda principal dessas imigrantes que vieram para a capital nos últimos tempos é o trabalho. O que corrobora para a assertiva de que o âmbito laboral é, sem dúvida, um dos fatores de maior importância para o desenvolvimento da vida social e para a construção de uma cidadania digna.

Na condição de vulnerabilidade em que as imigrantes chegam, se não houver uma rede de acolhimento que possibilite um atendimento de assistência que envolva várias áreas de competências (jurídica, social, psicológica, saúde, educacional), o tão almejado “trabalho” não possibilitará o sonho de conquistar uma vida melhor, e a realização da reunião familiar fica distante. Se a condição laboral não se mostra favorável para grande parcela da população masculina radicada no

⁶⁹ Mesa Redonda - O mercado de trabalho x sobrevivência no contexto migratório: Um desafio para hoje. 2018, Canoas. Realizado nos dias 18 e 19 de setembro de 2018, ULBRA, Canoas/RS, com apoio do CASIM. Participação como ouvinte.

município de Porto Alegre, potencializa-se quando se refere às mulheres e agrava-se ainda mais quando se agrega à condição de imigrantes.

5 CONCLUSÃO

Através desta pesquisa, buscou-se averiguar se no município de Porto Alegre existem políticas públicas que promovam a inclusão laboral de mulheres imigrantes. A justificativa pautou-se na alteração legislativa promovida pela Lei nº 13.445/2017 (Lei de Migração), que consagra princípios humanitários e a inclusão social, laboral e produtiva do imigrante por meio de políticas públicas. Para alcançar o resultado, o trabalho foi dividido em três capítulos, que correspondem aos objetivos específicos da presente dissertação.

Logo, de início, pretendeu-se discorrer sobre a proteção internacional às pessoas em situação de mobilidade, através da proteção aos direitos humanos, fazendo-se um recorte de gênero e enfatizando-se a proteção à mulher. Nesse contexto, após as atrocidades cometidas na Segunda Guerra Mundial, principalmente pelo regime nazista, aflorou no âmbito internacional a concepção de que o homem é a figura central da ordem jurídica e destinatário máximo da proteção independentemente da cor, da origem, do sexo, da etnia, da nacionalidade, da idade ou quaisquer outras características que o individualize. Essa percepção passou a justificar a proteção destinada a todos os povos, com respeito incondicional à dignidade de todos os seres humanos e à garantia de preservação dos direitos e valores que lhes são essenciais, como: vida, igualdade, segurança pessoal, integridade física e mental, saúde, educação, trabalho, moradia, liberdade e outros que lhes são inerentes, inclusive o direito de migrar. A DUDH de 1948 expressa esses direitos humanos, servindo de base para elaboração de outros instrumentos internacionais, cuja intenção é garantir referidos direitos vitais. O Brasil, elegendo a democracia como fundamento da sua ordem jurídica e fazendo parte de organismos internacionais que se comprometeram com a defesa desses valores, tem a obrigação de respeitar as premissas internacionais consagradas. Para tanto, deve atuar internamente na proteção e na elaboração de instrumentos legais que garantam os direitos humanos de todos aqueles que sob a sua jurisdição buscam abrigo, inclusive não nacionais.

Tendo em vista que a pesquisa faz um recorte de gênero, importa saber se frente aos instrumentos internacionais a legislação brasileira é suficiente para amparar e respeitar os direitos humanos das mulheres imigrantes. A relevância desse estudo específico baseia-se nos dados estatísticos que comprovam que a

migração feminina internacional teve relevante aumento, demonstrando que as mulheres passaram a ser sujeitos ativos nesse processo. Além disso, uma das causas preponderantes da migração feminina é a questão econômica, especificamente a busca de trabalho que possibilite melhores condições de vida. Concomitante à elevação dos números da migração feminina, são elas que ficam mais expostas às condições de precariedade que permeiam o processo migratório. As mulheres estão mais sujeitas às violações de direitos humanos nesse contexto, sendo as maiores vítimas de violência sexual, tráfico de mulheres, escravidão em locais de trabalho, dentre outras vulnerabilidades. Os padrões sociais seculares retratam a mulher como sexo frágil, submissa, restrita aos trabalhos do lar, cuidados dos filhos e demais familiares, e apesar das conquistas sociais alcançadas pelas mulheres, ainda são perpetrados traços desse conservadorismo patriarcal. No âmbito das migrações, a condição - de ser mulher -, se associa a outra - de ser imigrante -, potencializando as dificuldades enfrentadas, o que justifica uma atenção especial nesse ambiente.

Embora essa maior sujeição aos episódios instáveis que podem decorrer do processo de mobilidade, não há um instrumento internacional que defira tratamento específico para mulheres em situação de migração. Diante disso, levou-se em consideração a proteção à mulher no cenário internacional, no tocante à promoção da igualdade de gênero. Trata-se de uma pauta que vem sendo abordada desde a DUDH de 1948, a qual propaga que todos os seres humanos, indistintamente, nascem livres e iguais em dignidade e direitos. Inclusive, devido à relevância da questão, é foco de atenção de vários tratados e programas internacionais, sendo objeto de debate da Agenda 2030 da ONU, que se constitui em um plano de ações que visam a prosperidade, a liberdade e a paz universal na intenção de libertar a raça humana da pobreza e de proteger o planeta.

Feitas essas considerações, tem-se que para rechaçar ideologias excludentes e promover o equilíbrio e a igualdade dos sujeitos das relações, assim como dos grupos de vulneráveis, além dos instrumentos internacionais que devem ser aplicados indistintamente a homens e mulheres, há outros específicos às mulheres que visam potencializar as igualdades. Justamente com esse intuito, o Brasil ratificou alguns desses importantes documentos, como: a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Contra a Mulher (da Assembleia Geral das Nações Unidas, de 1979); a Convenção 100 (da OIT), sobre

Igualdade de Remuneração de Homens e Mulheres Trabalhadores por Trabalho de Igual Valor; a Convenção 103 (da OIT) sobre Amparo à Maternidade; a Convenção 111 (da OIT) sobre Discriminação em Matéria de Emprego e Ocupação; Convenção 171 (da OIT) sobre Trabalho Noturno; a Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a mulher (Convenção de Belém do Pará, da OEA).

No entanto, apesar dos compromissos assumidos na defesa e promoção da igualdade entre homens e mulheres e na proteção aos vulneráveis, o Brasil não ratificou outros relevantes instrumentos internacionais que envolvem, respectivamente, a questão da proteção à mulher e de imigrantes (de forma geral). Um deles é consubstanciado na Convenção 156 da OIT, que trata sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família. Tanto essa convenção como a Convenção 100 da OIT englobam importantes questões sobre direitos humanos das mulheres e alguns dos princípios e direitos considerados como fundamentais no trabalho pela OIT, que, devem ser promovidos independentemente de o país ter ou não ratificado essas convenções, pelo caráter estruturante do próprio fim a que se destina a OIT.

Outro documento não ratificado pelo Brasil é a Convenção para a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias (da Assembleia Geral da ONU de 1990), que determina aos Estados que garantam direitos aos imigrantes em equivalência com nacionais em matéria relativa à retribuição e condições de trabalho (mesmo em casos de permanência irregular), à participação sindical e à segurança social. O objetivo, evidentemente, é vetar discriminações. Constata-se que a negativa do Brasil ao não ratificar tal convenção vai de encontro aos preceitos da Constituição Federal de 1988. Além disso, a negativa, contemporaneamente, não encontra guarida pelo advento da Lei de Migração que reforça direitos de igualdade entre nacionais e imigrantes, já consagrados na carta magna, intensificando o compromisso do Brasil na efetivação e na proteção dos direitos humanos dos imigrantes, rejeitando todas as formas de discriminação.

Isso posto, no segundo capítulo abordou-se as questões relativas às mulheres imigrantes no contexto das relações laborais. Para tanto, analisou-se a regulamentação do trabalho da mulher no Brasil, relacionando a atividade laboral

como direito fundamental para a inclusão e desenvolvimento social, além de discorrer sobre a garantia ao trabalho decente como sistema de proteção e promoção do emprego à mulher imigrante.

No tocante às mulheres, em termos de relevância, a primeira norma que trata sobre o trabalho da mulher foi o Decreto nº 21.417-A de 1932, que estabelece a igualdade salarial, certas garantias em relação à maternidade e faz menção a algumas vedações de atividades, como o trabalho noturno, o insalubre, o perigoso, em minas, em subsolos e em obras. Posteriormente, com o advento da CLT, o trabalho da mulher foi tratado em capítulo apartado, abordando regulamentações específicas, muitas delas com viés restritivo, o que culminou em acentuar a discriminação em termos de contratação e salário. Somente com a Constituição de 1967 é que as discrepâncias salariais e de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil foram de fato vedadas. Já a Constituição Federal de 1988 preconiza o fim de práticas discriminatórias em relação à mulher, seja em âmbito laboral, social ou político. O que se justificam em termos de restrições são normas protetivas que tenham como objetivo igualar homens e mulheres levando em conta razões de natureza fisiológica, como maternidade, por exemplo, e que ainda é visto como empecilho à manutenção de postos de trabalho.

Atrelado à condição de mulher, associa-se a condição de imigrante, que também tem garantias previstas na Constituição Federal de 1988, mormente em termos de igualdade laboral. Ao elencar o trabalho como fundamento do Estado, a Constituição considera que esse direito social faz parte das prerrogativas necessárias para a garantia da dignidade e para o alcance do desenvolvimento humano e, como tal, deve ser protegido. Justamente pela obtenção de trabalho digno é que muitas pessoas abandonam seus lares e famílias, o que incontestavelmente não é uma decisão fácil. Por conta desses fatores é que o direito ao trabalho, e a atividade laboral em si, deve ser considerado como um meio de potencializar as virtudes e capacidades do homem, objetivando sua evolução em todas as esferas sociais e não somente como meio de garantir a sobrevivência.

Diante da relevância que o trabalho representa na existência humana é que demanda atenção e proteção especial, inclusive em esfera internacional. Para consecução desse objetivo, há necessidade de ações práticas, sejam políticas ou sociais (legislação regulatória, salários compatíveis, ambiente salutar, jornadas adequadas, etc.), que possibilitem o alcance de condições dignas de trabalho e

capacitem os sujeitos a usufruí-los de forma plena. No conceito de trabalho decente é que se consubstancia a importância do respeito aos direitos no trabalho. Em especial para a mulher, a inserção laboral importa na sua emancipação, na sua expansão em relação à participação social, na sua evolução como pessoa e como cidadã atuante. Nesse sentido, a integração laboral em condições de trabalho decente é substancial para que elas obtenham condições de iniciar um processo de desenvolvimento social, econômico, cultural e político como sujeitos de direitos.

Não obstante a igualdade preconizada na Constituição Federal de 1988 entre homens e mulheres, nacionais e estrangeiros, ainda se perpetuam práticas discriminatórias. Muito embora se verifique uma maior participação das mulheres no cenário laboral e na chefia das famílias e isso tenha impactado em alterações nas relações econômicas e sociais, essas circunstâncias por si só não refletem uma melhora nas condições do mercado de trabalho em si, que ainda se mostra segmentado e com desigualdades salariais por motivo de sexo. Dados estatísticos apresentados na pesquisa demonstram que as mulheres são as mais sujeitas a perda do emprego e ao trabalho informal, além de ocuparem postos de menor prestígio.

O cenário internacional também revela disparidade salarial entre homens e mulheres e entre trabalhadores nacionais e não nacionais, conforme o Relatório Global dos Salários 2014/2015 da OIT. Justamente para superar as desigualdades é que a OIT preconiza o trabalho decente, através do incentivo a objetivos estratégicos, que visam, entre outras metas, promover o respeito aos direitos no trabalho. Para tanto, a eliminação das formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e a promoção do emprego produtivo e de qualidade é fundamental. O Brasil se comprometeu perante a OIT a promover o trabalho decente desde o ano de 2003, para tanto elaborou a Agenda Nacional de Trabalho Decente, que tem entre suas prioridades gerar mais e melhores empregos, com igualdade de oportunidades e de tratamento. A linha de ação para o alcance dessa premissa baseia-se na promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento e no combate à discriminação, que consiste na implementação de programas que evitem a desigualdade no trabalho e no desenvolvimento de ações de promovam a igualdade de gênero e de raça nesse meio, cuja atenção especial está voltada para mulheres e outros grupos vulneráveis.

Resumidamente, a premissa que envolve o significado de trabalho decente pressupõe que toda e qualquer pessoa, independente do sexo, nacionalidade ou outras características, faça jus à possibilidade e à oportunidade de exercer uma atividade produtiva que seja adequadamente remunerada, realizada em condições de liberdade, equidade e segurança. Através do trabalho decente é que se pode garantir uma vida digna para qualquer trabalhador, sendo também uma das condições para a superação da pobreza, da redução das desigualdades sociais e do desenvolvimento pessoal.

No último capítulo, objetivou-se analisar a realidade laboral das mulheres imigrantes em Porto Alegre/RS, com ênfase nos dados estatísticos dessa localidade, sob o panorama da Lei nº 13.445/2017 (Lei de Migração) e considerando as políticas públicas municipais. Por fim, foram analisadas as entrevistas realizadas com órgãos públicos, com instituições da sociedade civil e com mulheres imigrantes radicadas no município.

A partir do ano de 2010 nota-se um novo movimento migratório nacional, marcado pela chegada de imigrantes egressos do Continente Africano, da Ásia e do Caribe, principalmente haitianos e senegaleses. Muitos desses novos imigrantes firmaram-se no Rio Grande do Sul, sendo a grande maioria na região de Porto Alegre. Os fatores motivacionais da mobilidade foram vários, mas o objetivo final pauta-se predominantemente na busca de emprego. Entre esses imigrantes, há um relevante contingente feminino que visa se inserir em um mercado de trabalho que apresenta desequilíbrio.

Embora no Rio Grande do Sul as mulheres possuam maior representatividade no mercado de trabalho, comparado ao restante do país, e o salário médio do trabalhador gaúcho, de modo geral, também supere a média nacional, ainda existem desigualdades, pois as mulheres continuam sendo a maioria dos desempregados e com média salarial inferior à dos homens. Quanto à Região Metropolitana de Porto Alegre, apesar de apresentar alguns períodos de diminuição das desigualdades, mormente entre os anos de 2004 e 2015, no contexto geral o panorama reflete o que ocorre no Estado como um todo.

Portanto, diante da conjuntura gaúcha, o que se conclui do âmbito laboral na capital do Estado é que, embora em alguns anos as desigualdades tenham sido amenizadas em alguns pontos, de forma geral, o mercado ainda apresenta restrições mais severas para as mulheres. E justamente nesse panorama é que as

mulheres imigrantes consideradas “novos rostos”, predominantemente negras, tendo em vista que sua maioria é proveniente do Haiti, tentam se encaixar. Historicamente, a cor da pele é um diferencial em termos estruturais de desigualdades, pois os negros estatisticamente recebem e estudam menos do que os brancos. Esse fator interfere para a condição de inclusão da mulher imigrante no mercado de trabalho.

Sendo em âmbito municipal o acolhimento efetivo do contingente migratório, é nessa seara que as demandas por políticas públicas específicas acabam sendo de maior importância. No Rio Grande Sul, há uma atenção dos órgãos públicos em relação à questão da mobilidade humana, motivado pela existência do FPMH/RS e pela atuação de várias instituições da sociedade civil que destinam suas atividades em prol dessa causa. Considerando-se a atuação na esfera municipal de Porto Alegre, esse trabalho vem sendo desenvolvido por uma ampla rede de atendimento aos imigrantes. Foi dessa atuação civil que se originou o COMIRAT-POA, podendo ser citada a criação desse comitê como uma política pública em âmbito municipal destinada a imigrantes, na medida em que objetiva enfrentar um problema público de relevância social: o ingresso desorganizado de um relevante número de imigrantes em condições de vulnerabilidade, a partir de 2010. O COMIRAT-POA é operante na medida em que se articula com as instituições da sociedade civil para fomentar e incentivar a atuação dessas, promover o diálogo com outros setores da esfera pública e proporcionar a elaboração de políticas públicas. Não é um órgão finalístico, pois as ações dependem da atuação da sociedade civil. Então, é uma política que vem sendo aplicada e cujos resultados estão atrelados à interface com as instituições da sociedade civil. Em termos efetivos, o COMIRAT-POA ainda não concretizou a elaboração de nenhuma política pública. O que esteve em vias de efetivação pelo COMIRAT-POA foi a criação do CRIM POA, um centro de referência voltado à acolhida dos imigrantes de forma geral, com atendimento social, psicológico e jurídico, além de catalogação de dados. Esse centro seria de substancial importância, não só pelo atendimento especializado a ser prestado, como também para análise de perfil e de levantamentos sobre as necessidades da população imigrante local, criando-se subsídios para o estudo, elaboração e avaliação de outras políticas públicas destinadas para esse público vulnerável. Inclusive, possibilitaria a análise de políticas transversais pensadas sob a ótica das necessidades específicas das mulheres imigrantes. Porém, o edital não obteve

aderência de nenhuma OSC, restando frustrada, até o presente momento, a iniciativa de elaboração dessa, que poderia vir a ser, uma importante política pública municipal voltada a imigrantes.

Salienta-se que elaboração do COMIRAT-POA foi precedente ao advento da Lei de Migração, a qual faz menção expressa a princípios protetivos e inclusivos, referindo que as diretrizes adotadas devem considerar políticas públicas para inclusão social, laboral e produtiva do imigrante. Pertinente referir que muitos dos direitos previstos na nova legislação já estavam assegurados na Constituição Federal de 1988, no entanto, sem aplicação prática, justamente pela falta de políticas públicas para tanto.

O que foi possível constatar no campo municipal é que os imigrantes já obtinham acesso a programas sociais de emprego em igualdade de condições com os nacionais antes mesmo do advento da Lei de Migração, podendo se candidatar a vagas de emprego oferecidas pelo sistema nacional de emprego (SINE) ou qualquer outro banco de oferta de vagas porventura existente. As normas trabalhistas também já lhes eram extensíveis. No entanto, embora o município conte com uma rede de apoio da sociedade civil que faz a acolhida principal em termos de auxílio à documentação, ajuda emergencial, promoção de cursos de português e qualificação profissional, indicação de vagas de emprego, etc., a nova normativa ainda não apresentou resultados práticos efetivos. Apesar da implementação do COMIRAT-POA, e sem minimizar a sua importante atuação, não se constatou a existência de nenhuma política pública específica visando a inclusão laboral dos imigrantes, seja homem ou mulher. A existência do COMIRAT-POA pressupõe um incipiente suporte para o diálogo e atenção ao problema social. Portanto, concretiza-se a hipótese de que, muito embora a relevância da atividade laboral como meio de inclusão social, a recente alteração legislativa ainda não surtiu efeitos práticos no âmbito do governo local, pois o município é carente de políticas públicas voltadas à inserção de mulheres imigrantes no mercado de trabalho. As ações efetivas que existem partem da sociedade civil, de instituições como CIBAI, ASAV, AVESOL, Voluntários Grupo Família Imigrantes, CASIM, dentre outras.

Nesse sentido, não há qualquer incentivo ou apoio específico para imigrantes em Porto Alegre, seja para mulheres ou homens. Embora existam imigrantes inseridos no trabalho formal, nota-se grande número de

desempregados. As restrições à inclusão laboral dos imigrantes, além da recessão da economia que prejudica o mercado de trabalho, perpassam pelo domínio da língua portuguesa, pela dificuldade na comprovação de qualificação, pelo desconhecimento da legislação trabalhista e pelos preconceitos, tanto pela cor, como pela nacionalidade. Para as mulheres imigrantes a inclusão laboral se mostra mais difícil do que para os homens imigrantes. Em primeiro lugar, esbarram no domínio do idioma português. Vale lembrar que o maior contingente de mulheres imigrantes radicadas em Porto Alegre, considerando o ingresso a partir de 2010 até os dias atuais, é de haitianas. As mulheres dessa nacionalidade são mais retraídas e a cultura de origem é machista, portanto o contato com pessoas nativas é mais restrito, o que interfere sobremaneira na inserção social do país de acolhida. Não bastasse esse fator, enfrentam dificuldades em relação ao cuidado de filhos pequenos, pois muitas não conseguem obter vagas em creches perto dos locais de residência. Além do preconceito oculto pela cor da pele.

As análises das entrevistas refletem as dificuldades percebidas pelos agentes de auxílio e as realidades vivenciadas pelas próprias mulheres imigrantes. Pelos relatos obtidos junto às instituições, constata-se que entre as dificuldades recorrentes estão a falta de oferta de cursos de português e de qualificação profissional em redes públicas, a dificuldade na revalidação de diplomas, necessidades emergenciais com alimentos, roupas, utensílios e alojamento, preconceito (ainda que velado da população local), falta de vagas de emprego, dificuldade de compreensão da legislação trabalhista, falta de vagas em creches públicas, falta de moradia digna e agentes públicos despreparados para atender essa demanda, principalmente pela dificuldade de comunicação.

Através das entrevistas com mulheres imigrantes residentes no município de Porto Alegre, pode-se comprovar que a demanda emergencial é a obtenção de vagas de empregos. A maioria das entrevistadas referiu que necessita trabalhar para ajudar nas despesas de casa e enviar recursos para filhos ou outros parentes que permanecem no exterior. Outra necessidade ou desejo manifestado foi a intenção de obter economia suficiente com objetivo de possibilitar a vinda dos familiares que foram deixados para trás.

Essas mulheres, além de enfrentarem as mesmas dificuldades que acometem as nacionais no tocante às desigualdades do mercado trabalho comparativamente aos homens, enfrentam outros dramas que dizem respeito à

superação da barreira cultural, a superação da dificuldade do idioma, o preconceito pela cor da pele e o preconceito quanto à usurpação, em detrimento de nacionais, de espaço no mercado de trabalho e em relação a benefícios sociais. Isso porque a situação econômica do país como um todo favorece que a defesa de direitos e elaboração de políticas públicas específicas para esse contingente populacional, e ainda com recorte de gênero, seja questão controversa no cenário nacional. A existência de milhares de brasileiros, homens, mulheres, crianças, em situação de miséria e vulnerabilidade sugere que se reflita qual demanda é a prioritária.

No entanto, o que não se pode negligenciar é que esses “novos rostos” não significam usurpação de direitos e postos de trabalhos de nacionais, por várias razões. Primeiro, porque embora tenha havido um fluxo intenso de imigrantes a partir de 2010, o número de brasileiros fora do país, e isso vale para o município de Porto Alegre, supera o número de imigrantes aqui radicados. Logo, a presença deles não impacta em termos numéricos como um agravante do contingente populacional. Segundo, porque os imigrantes de forma geral, não raras vezes, sujeitam-se a ocupar cargos desprezados por brasileiros e são cooptados para funções onde há maior rotatividade e/ou gargalos de produção. Terceiro, porque muitos são subaproveitados, exercendo cargos que estão aquém de suas capacidades e qualificações. Quarto, porque devido ao desconhecimento de normas trabalhistas, ficam mais expostos à exploração e ao trabalho informal. Quinto, porque movimentam a economia, pois pagam luz, pagam aluguel, pagam transporte, consomem produtos. Por outro ângulo, a multiplicidade de cultura, e até mesmo de novos conhecimentos, que os imigrantes carregam consigo podem e devem ser aproveitados em benefício do próprio município através do incentivo à sua arte, à sua música, à sua gastronomia, às suas qualificações e ao apoio ao empreendedorismo. Ao abrir espaço para essa atuação, abrem-se novas oportunidades inclusive para os cidadãos locais, na medida em que se agregam valores e saberes.

Diante dessas considerações, uma política pública que tenha como objetivo possibilitar a inclusão laboral de imigrantes deve ser pensada, para que se possa aproveitar talentos que passam despercebidos pela falta de apoio e oportunidade. Uma política que transite pela transversalidade de raça e gênero, levando em consideração as diferenças e necessidades específicas dos homens e das mulheres imigrantes, com suas características culturais, suas virtudes, seus medos

e suas fraquezas, objetivando que se adaptem a esse novo ambiente e que possam auferir as mesmas oportunidades em igualdade de condições com os nacionais, contribuindo para a melhoria de condições de vida de toda a comunidade local. O aumento da empregabilidade, da capacitação, da educação, é fundamental para haja reflexo positivo em todo o contexto social que os sujeitos estão inseridos. Afinal, para que se possa alcançar o desenvolvimento de uma comunidade em todos os aspectos da vida social, e não só o econômico, é preciso possibilitar a evolução de cada cidadão como agente ativo desse processo.

Toda e qualquer demanda é prioritária quando se trata de melhorar a condição de vida de pessoas em situação de vulnerabilidade. No momento que o Brasil abre as portas para receber pessoas, está sujeito a acolher imigrantes que chegam em condições precárias e se a proposta for simplesmente recebê-los mediante regularização de documentação, sem qualquer diretriz de inclusão, só vai fazer potencializar um problema social recorrente, que é a exclusão de quem já tem pouco ou praticamente nada.

REFERÊNCIAS

ALKIMIN, Maria Aparecida. **Assédio moral na relação de emprego**. Curitiba: Juruá, 2005.

ALMEIDA, Guilherme. Brasil precisa reformar estatuto do estrangeiro. **LABOR**: Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, DF, ano II, n. 5, p. 37-39, primavera 2014. Disponível em: <https://bibliotecaprt21.files.wordpress.com/2014/10/labor_n5-web.pdf> Acesso em: 12 out 2016.

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>>. Acesso em: 03 abr. 2018.

BANDEIRA, M. D. et al. Uma análise de fluxo migratório no Rio Grande do Sul e suas mesorregiões. **Indicadores Econômicos FEE**, Porto Alegre, v. 41, n. 4, p. 115-134, 2014. Disponível em: <<https://revistas.fee.tche.br/index.php/indicadores/article/view/3077>>. Acesso em: 21 set. 2018.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de direito do trabalho**. 5. ed. São Paulo: LTr, 2009.

BARZOTTO, Luciane Rodrigues (Coord.). **Trabalho e Igualdade**: tipos de discriminação no ambiente do trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, Escola Judicial do TRT da 4ª R, 2012.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. 10. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

_____. Constituição (1934). Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil. **Diário Oficial [da] União**, Rio de Janeiro, 16 jul. 1934a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm>. Acesso em: 31 mai. 2018.

_____. Comissão de Direito do Trabalho, Parecer/ CDT/Nº 003/87. **Diário do Congresso Nacional** (Seção I), Brasília, DF, 29 set. 1987, p. 2907-2908. Disponível em: <<http://imagem.camara.gov.br/Imagem/d/pdf/DCD29SET1987.pdf#page=>>>. Acesso em: 06 nov. 2017.

_____. Decreto nº 21.417, de 17 de maio de 1932. Regula as condições do trabalho das mulheres nos estabelecimentos industriais e comerciais. **Diário Oficial [da] União** (Seção 1), Rio de Janeiro, 19 mai. 1932, p. 9666. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-21417-17-maio-1932-559563-publicacaooriginal-81852-pe.html>>. Acesso em: 14 jun. 2018.

_____. Decreto nº 24.273, de 22 de maio de 1934. Cria o Instituto de Aposentadoria e Pensões dos Comerciários, dispõe sobre o seu funcionamento e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União** (Seção 1), Rio de Janeiro, 11 jul. 1934b, p. 13928. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24273-22-maio-1934-526828-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 14 jun. 2018.

_____. Decreto-lei nº 406, de 04 de maio de 1938. Dispõe sobre a entrada de estrangeiros no território nacional. **Diário Oficial [da] União** (Seção 1), Rio de Janeiro, 6 mai. 1938, p. 8494. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-406-4-maio-1938-348724-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 11 set. 2018.

_____. Decreto nº 1.402, de 05 de julho de 1939. Regula a associação em sindicato. **Diário Oficial [da] União** (Seção 1), Rio de Janeiro, 7 jul. 1939, p. 16233. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del1402.htm>. Acesso em: 01 set. 2018

_____. Decreto-lei nº 7.967 de 18 de setembro de 1945. Dispõe sobre a imigração e colonização, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União**. Rio de Janeiro, 06 out. 1945. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del7967.htm>. Acesso em: 28 set. 2018

_____. Decreto nº 41.721, de 25 de junho de 1957. Promulga as Convenções Internacionais do Trabalho de nº 11, 12, 13, 14, 19, 26, 29, 81, 88, 89, 95, 99, 100 e 101, firmadas pelo Brasil e outros países em sessões da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho. **Diário Oficial [da] União**, Rio de Janeiro, 28 jun. 1957. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/antigos/d41721.htm>. Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. Decreto nº 58.820, de 14 de julho de 1966. Promulga a Convenção nº 103 sobre proteção à maternidade. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 19 jul. 1966. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d58820.htm>. Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Promulga a Convenção nº 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 20 jan. 1968. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/d62150.htm>. Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. Decreto nº 65.810, de 08 de dezembro de 1969. Promulga a Convenção internacional sobre eliminação de todas as formas de discriminação racial. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 10 dez. 1969. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1960-1969/decreto-65810-8-dezembro-1969-407323-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. Decreto nº 89.460, de 20 de março de 1984. Promulga a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, de 1979

Diário Oficial [da] União, Brasília, DF, 21 mar. 1984. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1980-1987/decreto-89460-20-marco-1984-439601-publicacaooriginal-1-pe.html>> Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos. Promulgação. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 07 jul. 1992a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm>. Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992. Atos Internacionais. Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Promulgação. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 07 jul. 1992b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm>. Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. Decreto nº 678, 6 de novembro de 1992. Promulga a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto de São José da Costa Rica), de 22 de novembro de 1969. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 09 nov. 1992c. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D0678.htm>. Acesso em: 04 set. 2018.

_____. Decreto nº 1.973, de 1º de agosto de 1996. Promulga a Convenção Interamericana para prevenir, punir e erradicar a violência contra a mulher, concluída em Belém do Pará, em 9 de junho de 1994. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 02 ago. 1996. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1996/d1973.htm>. Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. Decreto nº 4.377, de 13 de setembro de 2002. Promulga a Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher, de 1979, e revoga o Decreto no 89.460, de 20 de março de 1984. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 16 set. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm>. Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. Decreto nº 5.005, de 08 de março de 2004. Promulga a Convenção nº 171 da Organização Internacional do Trabalho relativa ao trabalho noturno. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 09 mar. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5005.htm>. Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. Decreto nº 9.199, de 20 de novembro de 2017. Regulamenta a Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017, que institui a Lei de Migração. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 21 nov. 2017a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Decreto/D9199.htm>. Acesso em: 14 out. 2018.

_____. Emenda Constitucional de 3 de setembro de 1926. **Diário Oficial [da] União**, Rio de Janeiro, 03 set. 1926. Disponível em:

<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc%20de%203.9.26.htm>. Acesso em: 31 mai. 2018

_____. Lei nº 3.071, de 1º DE JANEIRO DE 1916. Código Civil dos Estados Unidos do Brasil. **Diário Oficial [da] União**, Rio de Janeiro, 05 jan. 1916. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L3071.htm>. Acesso em: 12 out. 2018.

_____. Lei n.º 6.815, de 19 de agosto de 1980. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 21 ago. 1980. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L6815.htm>. Acesso em: 12 out. 2018.

_____. Lei n.º 7.855, de 24 de outubro de 1989. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho, atualiza os valores das multas trabalhistas, amplia sua aplicação, institui o Programa de Desenvolvimento do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho e dá outras providências. **Diário Oficial [da] União**, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L7855.htm>. Acesso em: 12 out. 2018.

_____. Lei n.º 13.445 de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 25 mai. 2017b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/L13445.htm>. Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. Ministério das Relações Exteriores. Subsecretaria-Geral das Comunidades Brasileiras no Exterior. **Diplomacia Consular, 2007 a 2012**. Brasília, DF: Fundação Alexandre de Gusmão, 2012. Disponível em: <<http://www.brasileirosnomundo.itamaraty.gov.br/diplomacia-consular-2007-a-2012-final.pdf>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de. **Trabalho decente**: análise jurídica da exploração do trabalho, trabalho escravo e outras formas de trabalho indigno. 3. ed. São Paulo: LTr, 2013.

BUTLER, Judith. Regulações de gênero. **Cadernos Pagu**. Campinas, n. 42, p. 249-274, junho 2014. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-83332014000100249&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 mar. 2018.

CAMARGO, Luís. Vamos em frente. **LABOR**: Revista do Ministério Público do Trabalho, Brasília, DF, ano II, n.5, p. 7, 2014. Disponível em: <http://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/a9d2c6c4-425e-4beb-a631-4826b7334573/Labor_n5.pdf?MOD=AJPERES>. Acesso em: 05 mai. 2018.

CAMPANA, B.; NEVES, B.; NUNES, T. Gênero e migrações: a (in)visibilidade feminina no contexto das migrações contemporâneas. In: **Múltiplos olhares**: migração e refúgio a partir da extensão universitária. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e a Refugiados (Org.). Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016, p. 59-68.

CAMPELO, Rodrigo. O trabalho assalariado e o emprego doméstico entre as mulheres negras: uma avaliação do período 2005-16. **Carta de Conjuntura FEE**, Porto Alegre, ano 26, n. 104, 2017. Disponível em: <<http://carta.fee.tche.br/article-tags/mulheres-negras/>>. Acesso em: 03 out. 2018.

CARRION, Valentin. **Comentários à Consolidação das Leis do Trabalho**. 31. ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

CARVALHO, José Murilo de. **Cidadania no Brasil: o longo caminho**. 21. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

CAVALCANTI, L. et al. (Org.). **Relatório Anual 2017: A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro**. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2017. (Série Migrações.)

CORDEIRO, Karina da Silva. **Direitos fundamentais sociais: dignidade da pessoa humana e mínimo existencial, o papel do poder judiciário**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2012.

CORTE INTERAMERICANA DE DIREITOS HUMANOS (CIDH). **Relatório Anual 2000**. Relatório nº 54/01, Caso 12.051, Maria Da Penha Maia Fernandes, Brasil, 4 abr. 2001. Disponível em: <<http://cidh.oas.org/annualrep/2000port/12051.htm>>. Acesso em: 18 abr. 2018.

COSTA, Marli Marlene Moraes da. A transversalidade das políticas públicas na perspectiva de gênero. In: LEAL, R.G; REIS, J.R. (Org.). **Direitos sociais e políticas públicas: desafios contemporâneos**. Santa Cruz: EDUNISC, 2011. p. 194-213.

_____; DIEHL, R. C. A cidadania em busca de efetivação e o papel das políticas públicas na era da globalização. In: _____ (Org.). **O direito na atualidade e o papel das políticas públicas**. Curitiba: CRV, 2015. p. 9-22.

_____; D'OLIVEIRA, M. C. A emancipação feminina operacionalizada através da inserção no âmbito laboral: uma tarefa complexa. In: _____; RODRIGUES, H.T. (Org.). **Direito & políticas públicas VII**. Curitiba: Multideia, 2012. p. 149-170.

COSTA, P.; VARGAS, B. H. G. Trabalho e migração no Brasil: perspectivas atuais no contexto migratório-laboral. In: **Múltiplos olhares: migração e refúgio a partir da extensão universitária**. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e a Refugiados (Org.). Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016, p. 59-68.

CRUZ, P. M.; PIFFER, C. Transnacionalidade, migrações transnacionais e os direitos dos trabalhadores migrantes. **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, v. 3, n. 53, p. 51-66, dez. 2017. ISSN 1982-9957. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/11371>>. Acesso em: 26 ago. 2018.

D'ABREU, Lylla Cysne Frota. A construção social do gênero. **Revista de Estudos Feministas**, Florianópolis, v. 20, n. 2, p. 587-589, 2012. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-026X2012000200020&lng=en&nrm=iso>. Acesso em: 31 mar. 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 3. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DEL PRIORE, Mary. **Conversas e histórias de mulher**. São Paulo: Planeta, 2013. Não paginado.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Pesquisa de emprego e desemprego**. A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre: diminui desigualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens, mas desemprego cresce. Porto Alegre, mar. 2016. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2015pedmulherpoa.pdf>>. Acesso: 16 out 2016.

_____. **Pesquisa de emprego e desemprego**. A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre: indicadores apontam interrupção no processo de redução das desigualdades no mercado de trabalho. Porto Alegre, mar. 2017. Disponível em: <<http://www.dieese.org.br/analiseped/2016/2016pedmulherpoa.pdf>> Acesso: 20 abr 2017.

DUTRA, Cristiane Feldmann. **Além do Haiti**: uma análise da imigração haitiana para o Brasil. Rio de Janeiro: Lumen Juris, 2016.

DUTRA, Délia. Mulheres, migrantes, trabalhadoras: a segregação no mercado de trabalho. In: **REHMU- Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**. Brasília: CESEM, Ano XXI, n. 40, p. 177-193, jan./jun. 2013. Disponível em <<http://www.csem.org.br/remhu/index.php/remhu/article/view/370/329>>. Acesso em 10 jul. 2018.

_____.; BOTEGA, T. Migrações internacionais: a problemática das mulheres migrantes In: **Mulher migrante**: agente de resistência e transformação. Brasília: Csem, 2014.

_____.; BRASIL, E. Mulheres migrantes no Brasil: A movimentação no mercado formal de trabalho Análise do CTPS e Caged, 2010-2016. In: CAVALCANTI, L. et al. A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro. **Relatório Anual 2017**. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2017. cap. 7, p. 125- 170. (Série Migrações.)

ESCOLA SUPERIOR DO MINISTÉRIO PÚBLICO DA UNIÃO (ESMPU). **Manual Prático de Direitos Humanos Internacionais** / Coordenador: Sven Peterke; Colaboradores: André de Carvalho Ramos ... [et al.]. Brasília: Escola Superior do Ministério Público da União, 2009. Disponível em:

<<http://escola.mpu.mp.br/publicacoes/obras-avulsas/e-books/manual-pratico-de-direitos-humanos-internacionais>>. Acesso em 30 out. 2017

FERNANDES, Duval. O Brasil e a migração internacional no século XXI – notas introdutórias. In: PRADO, E. J. P.; COELHO, R. (Org.). **Migrações e trabalho**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015.

FERREIRA, Hádassa Dolores Bonilha. **Assédio moral nas relações de trabalho**. Campinas: Russel, 2004.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS - DIRETORIA DE ANÁLISE DE POLÍTICAS PÚBLICAS (FGV/DAPP). Análise e avaliação do desenvolvimento institucional da política de imigração no Brasil para o século XXI. **Caderno de Referência**. Rio de Janeiro: FGV/DAPP, 2015. Disponível em: <<http://dapp.fgv.br/imigracao-e-desenvolvimento/publicacao/>>. Acesso em 08 out. 2018.

_____. ESCOLA BRASILEIRA DE ECONOMIA E FINANÇAS (FGV/EPGE). Metade das mulheres brasileiras fica desempregada um ano após ter filho. **Época Negócios Online**. São Paulo, 05 set. 2017. Disponível em: <http://epge.fgv.br/files/default/2017.09.05_cecilia-machado_epoca-negocios-online-sp.pdf>. Acesso em: 02 set. 2018.

_____. **Integração de dados para pesquisa em imigração**: como os cruzamentos de bases do ministério do trabalho podem oferecer insumos para o monitoramento da inserção de imigrantes no mercado de trabalho brasileiro. Rio de Janeiro: FGV/DAPP, 2018. Disponível em: <<http://dapp.fgv.br/crise-economica-afetou-mais-estrangeiros-com-maior-qualificacao-no-brasil-aponta-pesquisa-da-fgvdapp-e-obmigra/>>. Acesso em 06 out. 2018.

FUNDAÇÃO DE ECONOMIA E ESTATÍSTICA SIEGFRIED EMANUEL HEUSER (FEE). **FEE divulga o perfil do trabalhador gaúcho**. Porto Alegre, abr. 2015a. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/sinteseilustrada/fee-divulga-o-perfil-trabalhador-gaucho/>>. Acesso em: 30 set. 2018.

_____. **Informe PED-RMPA**: Pesquisa de emprego e desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre. Desempenho do mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre em 2013 (PED-RMPA). Porto Alegre, ano 22, número especial, jan. 2014a. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2014/04/20140402ped2013.pdf>>. Acesso em: 30 set. 2018.

_____. **Informe PED-RMPA**: Pesquisa de Emprego e Desemprego na Região Metropolitana de Porto Alegre: FEE, ano 27, nº 2, fev. 2018. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/20180328informe-ped-rmpa-fevereiro-2018-1.pdf>>. Acesso em: 18 nov. 2018.

_____. **Pesquisa de emprego e desemprego**. A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre: desempenho do mercado de trabalho ampliou a formalização do emprego feminino em 2013 (PED-RMPA). Porto

Alegre, mar. 2014b. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2014/03/20140314informe-mulher-e-trabalho-2014.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018.

_____. **Pesquisa de emprego e desemprego.** Mercado de trabalho na cidade de Porto Alegre: desemprego na capital gaúcha é menor do que na Região Metropolitana (PED-RMPA). Porto Alegre, nov. 2015b. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2015/11/20151112ped-porto-alegre.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018.

_____. **Pesquisa de emprego e desemprego.** A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre: diminui desigualdade no mercado de trabalho entre mulheres e homens, mas desemprego cresce (PED-RMPA). Porto Alegre, mar. 2016. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2016/03/20160303ped-mulher-e-trabalho-2016.pdf>>. Acesso em: 01 out. 2018.

_____. **Pesquisa de emprego e desemprego.** A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre - Indicadores apontam interrupção no processo de redução das desigualdades no mercado de trabalho (PED-RMPA). Porto Alegre, mar. 2017. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2017/03/20170306informe-ped-mulheres-2017.pdf>>. Acesso em 01 out. 2018.

_____. **Pesquisa de emprego e desemprego.** A inserção da mulher no mercado de trabalho da Região Metropolitana de Porto Alegre: condições do mercado de trabalho foram mais severas para as mulheres em 2017 (PED-RMPA). Porto Alegre, mar. 2018. Disponível em: <<https://www.fee.rs.gov.br/wp-content/uploads/2018/03/20180305informe-ped-rmpa-mulher-e-trabalho-2018.pdf>>. Acesso em: 02 out. 2018.

GERHARDT, T. E.; SILVEIRA, D. T. (Org.). **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GOMES, O; GOTTSCHALK, E. **Curso de direito do trabalho.** Rio de Janeiro: Forense, 2003.

GORCZEVSKI, Clovis. **Direitos humanos, educação e cidadania:** conhecer, educar, praticar. Santa Cruz: EDUNISC, 2009.

HELLER, Lúdia. El empleo femenino em los noventa; nuevos escenarios, nuevas ocupaciones? El caso argentino. In: EL AGUIRRE, R.; BATTHYÁNY, K. (Coord.). **Trabajo, gênero, y ciudadanía** em los países Oi Del Conor Sur. Montevideo: Cinterfor, 2001

HERMANY, R.; GIACOBBO, G. Descentralização e Municipalismo no Brasil. In: CONFEDERAÇÃO NACIONAL DE MUNICÍPIOS – CNM. **Municipalismo: Perspectivas da descentralização na América Latina, na Europa e no Mundo.** Brasília: CNM, 2017. p. 40 – 93.

HUBLER, Jessica. Situação de venezuelanos em Porto Alegre gera rede de solidariedade. **Correio do Povo**, Porto Alegre, 3 set. 2018. Disponível em: <<http://www.correiodopovo.com.br/Noticias/Geral/2018/5/649114/Situacao-de-venezuelanos-em-Porto-Alegre-gera-rede-de-solidariedade>>. Acesso em 02 set. 2018.

ILLES, P.; DIMITROV, V. G. **Imigrantes**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República - SDH/PR e Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais - Flacso Brasil, 2015. (Coleção caravana de educação em direitos humanos)

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). **População**. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>>. Acesso em: 30 out. 2017.

_____. **Censo Demográfico 2010**. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/estatisticas-novoportal/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?&t=downloads>>. Acesso em: 22 jan. 2018.

_____. **Estatísticas de gênero indicadores sociais das mulheres no Brasil**. Rio de Janeiro, 2018. Disponível em: <<https://biblioteca.ibge.gov.br/index.php/biblioteca-catalogo?view=detalhes&id=2101551>>. Acesso em: 31 mai. 2018

_____. **Indicadores IBGE: Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, Terceiro Trimestre de 2017**. Rio de Janeiro: IBGE, 17 nov. 2017. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/2421/pnact_2017_3tri.pdf>. Acesso em: 02 set. 2018.

_____. **Trabalho doméstico reduz desocupação, mas reforça informalidade**. 30 nov. 2017. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/pt/2012-agencia-de-noticias/noticias/18435-trabalho-domestico-reduz-desocupacao-mas-reforca-informalidade.html>>. Acesso em: 02 set. 2018.

_____. **Unidades da Federação**. Disponível em: <<https://ww2.ibge.gov.br/estadosat/perfil.php?sigla=rs>>. Acesso em: 07 set. 2017.

INSTITUTO DE PESQUISA ECONÔMICA APLICADA (IPEA). **Desenvolvimento Humano para Além das Médias: 2017**. Brasília: PNUD, IPEA, FJP, 2017.

_____. **Migrantes, Apátridas e Refugiados: subsídios para o aperfeiçoamento de acesso a serviços, direitos e políticas públicas no Brasil**. Brasília, DF: Ministério da Justiça, Secretaria de Assuntos Legislativos (SAL), IPEA, 2015. (Série pensando o direito; 57).

LANGOSKI, Deisemara Turatti. Fundamentos legais à construção de políticas públicas para a imigração haitiana no Brasil. In: ROMAN, D. J.; MATOS, I. B. (Org). **Imigração haitiana: perfil, ambientação social e organizacional no oeste**

catarinense, política migratória e aspectos da história do Haiti. Joaçaba: Editora Unoesc, 2018.

LAROUSSE CULTURAL. **Dicionário de língua portuguesa**. São Paulo: Nova Cultural, 1922, p.551.

LAURETIS, Teresa de. A tecnologia do gênero. In: HOLLANDA, Heloisa Buarque de. **Tendências e impasses: o feminismo como crítica da cultura**. Rio de Janeiro: Rocco, 1994.

LIMA, Fernanda Da Silva. Crise humanitária internacional e os direitos das crianças migrantes ou refugiadas: uma análise da Opinião Consultiva nº 21 da Corte Interamericana de Direitos Humanos. **Revista do Direito**, Santa Cruz do Sul, v. 1, n. 51, p. 87-107, jan. 2017. ISSN 1982-9957. Disponível em: <<https://online.unisc.br/seer/index.php/direito/article/view/8303/6158>>. Acesso em: 24 out. 2017.

LISBOA, Teresa Kleba. Gênero e Migrações: trajetórias globais, trajetórias locais de trabalhadoras domésticas. In: **REHMU- Revista Interdisciplinar da Mobilidade Humana**. Brasília, Ano XIV, n. 26 e 27, p. 151-166, 2006. Disponível em: <<http://remhu.csem.org.br/index.php/remhu/article/view/39/31>>. Acesso em 29 out. 2018.

LOPES, Cristiane M. S. A atuação do Ministério Público do Trabalho em matéria de imigração e refúgio. Publicado in: **Refúgio e hospitalidade**. GEDIEL, J. A.P.; GODOY, G. G. (Org.). Curitiba: Kairós Edições, 2016.

MARINUCCI, Roberto. **A religiosidade do migrante como fonte de proteção, sentido, dignidade e diálogo**. Brasília: Instituto Migrações e Direitos Humanos, 20 jan. 2014. Disponível em: <<http://www.migrante.org.br/index.php/pastoral-da-mobilidade-humana2/212-a-religiosidade-do-migrante-como-fonte-de-protecao-sentido-dignidade-e-dialogo>>. Acesso em: 28 set. 2018.

MILESI, Rosita. Políticas Públicas II Direitos do estrangeiro no Brasil: referências e perspectivas. In: ZAMBAERLAN, J. et al. **Desafios das Migrações: buscando caminhos**. Porto Alegre: Solidus, 2009.

_____.; MARINUCCI, R. Mulheres migrantes e refugiadas a serviço do desenvolvimento humano dos outros. In: **Cadernos de Debates Refúgio, Migrações e Cidadania**, v.10, n.10 (2015). Brasília: Instituto Migrações e Direitos Humanos, 2015.

MOVIMENTO NACIONAL DE DIREITOS HUMANOS, et. al. **Direitos humanos no Brasil 3: diagnósticos e perspectivas**. Passo Fundo: IFIBE, 2012.

NOCCHI, Andréa Saint Pastous. Discriminação da mulher: o olhar do Judiciário trabalhista. In: BARZOTTO, Luciane Rodrigues (Coord.) et al. **Trabalho e Igualdade: Tipos de Discriminação no Ambiente do Trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado; Escola Judicial do TRT da 4ª R, 2012.

OBMigra. **Autorizações de trabalho concedidas a estrangeiros, Relatório Anual 2014- 2015**/ Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho e Previdência Social/ Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2016. Disponível em: <<http://obmigra.mte.gov.br/index.php/relatorios-cgig-e-cnig>>. Acesso em: 29 maio. 2018.

_____. **Autorizações de trabalho concedidas a estrangeiros, Relatório Anual 2016-2017**/ Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho/ Conselho Nacional de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2018. Disponível em: <<http://obmigra.mte.gov.br/index.php/relatorios-cgig-e-cnig>>. Acesso em: 29 maio 2018.

OBSERVATÓRIO BRASIL DA IGUALDADE DE GÊNERO. **Brasil deve assinar Convenção 156**. 05 fev. 2010. Disponível em: <<http://www.observatoriodegenero.gov.br/menu/noticias/brasil-deve-assinar-convencao-156?searchterm=conven%C3%A7%C3%A3o+156+da+>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

OLIVEIRA, Antonio Tadeu. O perfil dos imigrantes no Brasil a partir dos censos demográficos 2000 - 2010. In: CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, A. T.; TONHATI, T. (Org.) A Inserção dos Imigrantes no Mercado de Trabalho Brasileiro. **Cadernos OBMigra**, ed. especial, Brasília, 2015.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Brasil recebe mais de 240 recomendações de direitos humanos na ONU**. Maio 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/revisao-periodica-universal-brasil-recebe-mais-de-240-recomendacoes-de-direitos-humanos-na-onu/>>. Acesso em: 04 nov. 2017.

_____. **Brasil aceita mais de 200 recomendações de direitos humanos na ONU; rejeita 04**. Set. 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/brasil-aceita-mais-de-200-recomendacoes-de-direitos-humanos-da-onu-rejeita-quatro/>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

_____. **Convenção sobre a eliminação de todas as formas de discriminação contra a mulher**. 1979. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/convencao_cedaw1.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2018.

_____. **Comitê sobre a Eliminação de Discriminação contra as Mulheres**. Quinquagésima-primeira sessão, 13 fevereiro - 2 março 2012. Observações Finais do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres Brasil. Disponível em: <<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2012/03/CEDAW-2012-English-advanced-unedited-version.pdf>>. Acesso em 31 mai. 2018. Versão em inglês.

_____. **Comitê sobre a Eliminação de Discriminação contra as Mulheres**. Quinquagésima-primeira sessão, 13 fevereiro - 2 março 2012. Observações Finais do Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra as Mulheres Brasil. Disponível em: <<http://www.spm.gov.br/assuntos/conselho/atas-das-reunioes/recomendacoes-vii-relatorio-cedaw-brasil>>. Acesso em 31 mai. 2018. Versão em português.

_____. **Declaração Universal dos Direitos Humanos 1948**. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 01 set. 2017.

_____. **Desigualdades raciais no Brasil comprometem oportunidades de trabalho e desenvolvimento humano**. 07 maio 2018. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/desigualdades-raciais-no-brasil-comprometem-oportunidades-de-trabalho-e-desenvolvimento-humano/>>. Acesso em: 11 out. 2018.

_____. **Declaração e Programa de Ação de Viena (1993)**. Disponível em: <http://www.onumulheres.org.br/wp-content/uploads/2013/03/declaracao_viena.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2018.

_____. **Informe del Experto Independiente sobre la protección contra la violencia y la discriminación por motivos de orientación sexual o identidad de gênero**. Jun. 2017. Disponível em: <<https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G17/095/58/PDF/G1709558.pdf?OpenElement>>. Acesso em: 01 abr 2018.

_____. **Mais igualdade para as mulheres brasileiras: caminhos de transformação econômica e social**. Brasília: ONU Mulheres - Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres, 2016.

_____. **Mulheres**: Entidade das Nações Unidas para a Igualdade de Gênero e o Empoderamento das Mulheres. [201-?]. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/onumulheres/>>. Acesso em: 06 mai. 2018.

_____. **Países membros**. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/conheca/paises-membros/#paisesMembros2>>. Acesso em: 03 nov. 2017.

_____. **Relator da ONU defende que inclusão é inerente à diversidade sexual e de gênero**. 14 jun. 2017. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/relator-da-onu-defende-que-inclusao-e-inerente-a-diversidade-sexual-e-de-genero/>>. Acesso em: 01 abr 2018.

_____. **Rascunho do relatório do Grupo de Trabalho sobre a Revisão Periódica Universal**. Tradução: Centro de Informação da ONU para o Brasil – UNIC Rio; 13 ago. 2017; Tradução: Camila Martins. Revisão: Gustavo Barreto. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2017/08/RPU-Brasil.docx.docx.pdf>>. Acesso em: 30 mar. 2018.

_____. **Sobre a ONU Mulheres**. [201-?]. Disponível em: <<http://www.onumulheres.org.br/onu-mulheres/sobre-a-onu-mulheres/>>. Acesso em: 16 abr. 2018

_____. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Tradução: Centro de Informação das Nações Unidas para o Brasil (UNIC Rio), 13 out. 2015. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/wp-content/uploads/2015/10/agenda2030-pt-br.pdf>>. Acesso em: 17 abr. 2018.

ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS (OEA). **Convenção Americana Sobre Direitos Humanos, 1969**. Assinada na Conferência Especializada Interamericana sobre Direitos Humanos, San José, Costa Rica, em 22 de novembro de 1969. Disponível em:

<<http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/basicos/convencion.asp>>. Acesso em 24 out. 2017.

_____. **Convenção para a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e Membros das suas Famílias**. Adotada pela Resolução 45/158, de 18 de dezembro de 1990, da Assembleia-Geral (entrada em vigor a 1 de Julho de 2003). Disponível em:

<<https://www.oas.org/dil/port/1990%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Protec%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Direitos%20de%20Todos%20os%20Trabalhadores%20Migrantes%20e%20suas%20Fam%C3%ADlias,%20a%20resolu%C3%A7%C3%A3o%2045-158%20de%2018%20de%20dezembro%20de%201990.pdf>>. Acesso em: 03 nov. 2017

_____. **Convenção Interamericana para Prevenir, Punir e Erradicar a Violência contra a Mulher, “Convenção De Belém Do Pará”, de 1994**. Adotada em Belém do Pará, Brasil, em 9 de junho de 1994, no Vigésimo Quarto Período Ordinário de Sessões da Assembleia Geral). Disponível em:

<<http://www.oas.org/pt/cidh/mandato/Basicos/belemdopara.asp>>. Acesso em: 15 abr. 2018.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Agenda Nacional do Trabalho decente**. Brasília, 2006a. Disponível em:

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---brasil/---brasil/documents/publication/wcms_226229.pdf>. Acesso em 02 ago. 2017.

_____. **Convenções**. Convenções ratificadas pelo Brasil. Disponível em:

<<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm>> Acesso em: 30 abr.2018.

_____. **Convenção n.º 143: Migrações em condições abusivas e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores migrantes**, junho 1975. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242707/lang--pt/index.htm>. Acesso: 06 maio 2018.

_____. **Convenção n.º 156: Sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família**, junho 1981a. Disponível em:

<http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm>. Acesso: 06 mai. 2018.

_____. **Declaração da OIT sobre os princípios e direitos fundamentais no trabalho e seu seguimento**, 86ª Sessão, Genebra, junho de 1998. Disponível em:

<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/---brasil/documents/publication/wcms_230648.pdf>. Acesso em: 05 mai. 2018.

_____. **Migração Laboral no Brasil: Políticas, Leis e Boas Práticas** (2007 a 2016). Organização Internacional do Trabalho, Escritório da OIT no Brasil. - Brasília: OIT, 2016. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_547266.pdf>. Acesso em: 05 nov. 2017

_____. **Perspectivas Sociais e Emprego no Mundo: tendências para Mulheres** 2017. Reduzir a desigualdade de gênero beneficiaria as mulheres, a sociedade e a economia. Jun. 2017b. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/noticias/WCMS_558360/lang--pt/index.htm>. Acesso em 10 out. 2018.

_____. **Recomendações**. Disponível em:<<http://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12010:0::NO:::>>. Acesso em: 04 mai. 2018.

_____. **Recomendação 165: Recomendação sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores: trabalhadores com encargos de família**, junho 1981b. Disponível em:<http://www.ilo.org/brasilia/convencoes/WCMS_242744/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06 maio 2018.

_____. **Relatório Global dos Salários 2014/2015: Salários e crescimento equitativo**. Genebra: OIT, 2015. Disponível em:<http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_325643.pdf>Acesso em: 29 out. 2017.

_____. **Relatório Global dos Salários 2016/17: Desigualdade salarial no local de trabalho**. Genebra: OIT, 2017a. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_549533.pdf> Acesso em: 29 out. 2017.

_____. **Trabajo y Familia: Hacia nuevas formas de conciliación con corresponsabilidad social**. Disponível em: <http://www.oei.es/pdf2/trabajo_familia_nuevas_formas_consiliacion.pdf>. Acesso em: 11 abr 2018. Versão em espanhol.

_____. **Trabalho e família: rumo a novas formas de conciliação com corresponsabilidade social**. Brasília: OIT, 2009. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasilia/publicacoes/WCMS_233473/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 10 out. 2018. Versão em português.

_____. **Trabalho decente**. Disponível em: <<http://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>>. Acesso em 02 out. 2018.

_____. **Trabalho decente nas Américas: uma agenda hemisférica, 2006-2015**. Informe do Diretor Geral. XVI Reunião Regional Americana, Brasília, 2006b. Disponível em: <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasilia/documents/publication/wcms_226226.pdf>. Acesso em: 25 ago.2018.

PEREIRA, G.L.; ABREU, M. E. C. Transformando o “intruso” em “incluso”: xenofobia e discriminação na acolhida de imigrantes no Brasil. In: **Múltiplos olhares: migração e refúgio a partir da extensão universitária**. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e a Refugiados (Org.). – Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016, p. 131-141.

PORTO ALEGRE. Decreto nº 18.815 de 10 de outubro de 2014. Institui o Comitê Municipal de Atenção aos Imigrantes, Refugiados, Apátridas e Vítimas do Tráfico de Pessoas no Município de Porto Alegre e revoga o Decreto nº 13.717, de 8 de maio de 2002. **Diário Oficial de Porto Alegre**, 24 out. 2014a. Legislação Municipal, Prefeitura de Porto Alegre/RS. Disponível em: <<http://www2.portoalegre.rs.gov.br/cgi-bin/nph-brs?s1=000034350.DOCN.&l=20&u=/netahtml/sirel/simples.html&p=1&r=1&f=G&d=atos&SECT1=TEXT>>. Acesso em: 15 out. 2018.

_____. Decreto nº 19.349, de 22 de março de 2016. Aprova o Regimento Interno do Comitê Municipal de Atenção aos Imigrantes, Refugiados, Apátridas e Vítimas do Tráfico de Pessoas no Município de Porto Alegre – COMIRAT-POA, instituído pelo Decreto nº 18.815, de 10 de outubro de 2014. **Diário Oficial de Porto Alegre**, 28 mar. 2016. Legislação Municipal, Prefeitura de Porto Alegre/RS Disponível em: <<http://www2.portoalegre.rs.gov.br/netahtml/sirel/atos/Decreto%2019349>>. Acesso em: 15 out. 2018.

_____. Extrato de Edital de Chamamento Público 01/2018, processo eletrônico 18.0.000021573-9, Secretaria Municipal de Desenvolvimento Social e Esporte, Protocolo: 223992. **Diário Oficial de Porto Alegre**, Órgão de Divulgação do Município - Ano XXIII - Edição 5760, Segunda-feira, 28 de Maio de 2018, Publicação: Terça-feira, 29 mai. 2018. Disponível em: <http://www2.portoalegre.rs.gov.br/dopa/default.php?p_secao=94#.Acesso> em 22 out. 2018.

_____. **Reunião debate assistência social para imigrantes**. 29 ago. 2014b. Disponível em: <http://www2.portoalegre.rs.gov.br/fasc/default.php?p_noticia=172098&REUNIAO+DEBATE+ASSISTENCIA+SOCIAL+PARA+IMIGRANTES>. Acesso em: 16 out. 2018.

REIS, D; LORENTZ, L.A; SCOMAZZON, M.S. Cidades e migração: um olhar sobre a pluralidade de atores da rede de acolhimento nas cidades brasileiras. In: **Múltiplos olhares: migração e refúgio a partir da extensão universitária**. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e a Refugiados (Org.). Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016, p. 143 -163.

RIO GRANDE DO SUL. Decreto nº 49.729, de 22 de outubro de 2012. Institui o Comitê de Atenção a Migrantes, Refugiados, Apátridas e Vítimas de Tráfico de Pessoas do Estado do Rio Grande do Sul – COMIRAT/RS. **Diário Oficial [do] Estado**, n.º 204, 23 out. 2012, Porto Alegre/RS. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/filerepository/repLegis/arquivos/DEC%2049.729.pdf>>. Acesso em: 17 out. 2018.

_____. Decreto nº 50.115, de 28 de fevereiro de 2013. Institui no âmbito do Poder Executivo do Estado, o Núcleo de Enfrentamento ao Tráfico de Pessoas – NETP/RS. **Diário Oficial [do] Estado**, n.º 041, 01 mar. 2013, Porto Alegre/RS. Disponível em: <http://www.al.rs.gov.br/legis/M010/M0100099.ASP?Hid_Tipo=TEXT0&Hid_TodasNormas=59046&hTexto=&Hid_IDNorma=59046>. Acesso em: 16 out. 2018.

_____. Lei nº 9.434, de 27 de novembro de 1991. Autoriza a extinção da Fundação Gaúcha do Trabalho - FGT e da Fundação Sul-Riograndense de Assistência "Senador Tarso Dutra" - FUNDASUL e a criação da Fundação Gaúcha do Trabalho e Ação Social. **Diário Oficial [do] Estado** 230, 27 nov. 1991 p-4, Porto Alegre/RS. Disponível em: <<http://www.al.rs.gov.br/FileRepository/repLegisComp/Lei%20n%C2%BA%209.434.pdf>>. Acesso em: 24 out. 2018

ROUSSEAU, Jean-Jacques. **Emílio ou da educação**. Tradução: Sérgio Milliet. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 1992.

SCOTT, Joan Wallach. Gênero: uma categoria útil de análise histórica. **Educação & Realidade**. Porto Alegre, vol. 20, nº 2, jul./dez. 1995, p. 71-99.

SCHWINN, S. A.; COSTA, M. M. M. Mulheres refugiadas e vulnerabilidade: a dimensão da violência de gênero em situações de refúgio e as estratégias do ACNUR no combate a essa violência. **Revista Signos**, [S.l.], v. 37, n. 2, dez. 2016. ISSN 1983-0378. Disponível em: <<http://www.univates.br/revistas/index.php/signos/article/view/1100>>. Acesso em: 06 ago. 2018.

SCHMIDT, João P. **Universidades comunitárias e terceiro setor**: fundamentos comunitaristas da cooperação em políticas públicas. Santa Cruz do Sul: Edunisc, 2017.

SPARENBERGER, Raquel. Imigração e direitos sociais: para além das fronteiras. In: LEAL, Rogério Gesta, FILHO, Anizio Pires Gavião (Org.). **Coleção tutelas à efetivação de direitos indisponíveis**. Porto Alegre: FMP, 2016. Disponível em: <<http://www.fmp.edu.br/servicos/285/publicacoes>>. Acesso em: 12 out 2017.
SPENGLER, Fabiana Marion. **Mediação de conflitos**: da teoria à prática. 2 ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2017.

SPRANDEL Márcia Anita. Marcos legais e políticas migratórias no Brasil. In: PRADO, E. J. P.; COELHO, R. (Org.). **Migrações e trabalho**. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito constitucional do trabalho**. 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2001.

SÜSSEKIND, Arnaldo et al. **Instituições de Direito do Trabalho**. 20. ed. São Paulo: LTr, 2002. v.1 e 2.

TONHATI, T.; ARAUJO, D.; MACEDO, M. A inserção dos estrangeiros no mercado de trabalho formal segundo a RAIS – 2010 a 2016. In: CAVALCANTI, L. et al. A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro. **Relatório Anual 2017**. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2017. (Série Migrações.)

UCHÔA, Marcelo Ribeiro. **Mulher e mercado de trabalho no Brasil**: um estudo sobre igualdade efetiva baseado no modelo Espanhol. São Paulo: LTr, 2016.

VIOTTI, Maria Luiza Ribeiro Maria Luiza Ribeiro. In: Brasil. **Instrumentos Internacionais de Direitos das Mulheres**. Brasília: Secretaria Especial de Políticas para as Mulheres, 2006.

ZAMBERLAM, J. et al. **Imigrante**: a Fronteira da Documentação e o Difícil Acesso às Políticas Públicas em Porto Alegre. Porto Alegre: Solidus, 2013.

_____. et al. **Os Novos Rostos da imigração no Brasil – haitianos no Rio Grande do Sul**. Porto Alegre: Solidus, 2014.

_____. et al. **Migrações no Rio Grande do Sul**: algumas respostas aos desafios da mobilidade humana (1945/2015). Porto Alegre: Solidus, 2016.

_____. GUSTOT, L.; OLIVEIRA, E. **CIBAI Migrações lugar de encontros e culturas**. Porto Alegre: CIBAI, 2018.

APÊNDICE A - Questionário de entrevista: mulheres imigrantes

Dados de identificação

1. Nome:
2. País de origem:
3. Idade:
4. Escolaridade:
5. Estado civil:
6. Filhos:
7. Tempo que reside no Brasil: _____ Porto Alegre: _____

Perguntas

8. Qual motivo da imigração?
9. Com quem reside?
10. Estás trabalhando neste momento? Sim _____ Não _____
11. Em qual atividade?
12. Desde quando?
13. O que fazia no seu país?
14. O Salário que recebe é suficiente para seu sustento?
15. Sentiu dificuldades para encontrar trabalho?
16. Como encontrou emprego?
17. Tem carteira de trabalho assinada?
18. Tem alguma dúvida sobre os direitos trabalhistas: valor salarial, férias, 13^a salário, horas extras, FGTS ou outros?
19. Sente-se discriminada no trabalho de alguma forma? (em relação ao gênero ou nacionalidade ou outro critério)
20. Gostaria de mudar de emprego/trabalho? Por quê?
21. O que pode melhorar em relação às condições de trabalho?
22. Estás satisfeita com a vida no Brasil/Porto Alegre?
23. O que pode melhorar sua vida?

APÊNDICE B - Questionário de entrevista: instituições públicas e privadas

Dados de identificação

1. Instituição:
2. Cargo:
3. Nome:

Perguntas

4. A instituição é procurada pelos imigrantes por quais motivos?
5. Quais suas maiores queixas?
6. Em relação ao trabalho, quais as queixas? Em especial em relação às queixas das mulheres, quais as principais queixas?
7. Em sua opinião o que seria preciso para melhorar as condições de trabalho dos imigrantes? E em relação às mulheres?
8. Cite políticas públicas do município de Porto Alegre voltadas à inclusão social e laboral dos imigrantes? E em relação às mulheres imigrantes? (E políticas públicas voltadas à inclusão social e laboral dos imigrantes em âmbito estadual ou federal).
9. Vislumbras a elaboração de alguma política pública que proporcione à inclusão social, laboral e produtiva do migrante de forma geral e também específica para as mulheres?

ANEXO A – Ilustração 7 Censo Demográfico 2010 Migração - Resultados da amostra

Tabela 3.23.3.1 - População residente, por nacionalidade e sexo, segundo a situação do domicílio e os grupos de idade - Rio Grande do Sul – 2010

(continua)

Situação do domicílio e grupos de idade	População residente					
	Total			Nacionalidade		
				Brasileiros natos		
	Total	Homens	Mulheres	Total	Sexo	
Homens					Mulheres	
Total	10 693 929	5 205 057	5 488 872	10 659 685	5 187 189	5 472 496
0 a 4 anos	642 451	327 027	315 425	641 422	326 541	314 881
5 a 9 anos	723 782	369 223	354 559	722 720	368 693	354 027
10 a 14 anos	861 658	438 721	422 937	860 171	437 889	422 282
15 a 19 anos	875 601	442 471	433 131	874 025	441 800	432 225
20 a 24 anos	871 216	437 920	433 295	869 947	437 306	432 641
25 a 29 anos	893 522	445 119	448 403	891 530	444 242	447 288
30 a 34 anos	807 778	398 572	409 206	805 400	397 340	408 059
35 a 39 anos	744 800	365 784	379 016	742 099	364 368	377 731
40 a 44 anos	760 392	368 970	391 422	758 025	367 734	390 291
45 a 49 anos	772 881	372 972	399 909	770 383	371 512	398 871
50 a 54 anos	694 490	334 240	360 251	691 886	332 675	359 212
55 a 59 anos	583 878	276 069	307 810	581 135	274 539	306 595
60 a 64 anos	463 815	216 259	247 556	460 978	214 601	246 377
65 a 69 anos	344 815	155 659	189 156	342 666	154 433	188 233
70 a 74 anos	263 262	113 871	149 392	261 526	112 923	148 604
75 a 79 anos	187 623	73 921	113 702	186 144	73 179	112 965
80 anos ou mais	201 964	68 260	133 705	199 627	67 414	132 213
Urbana	9 100 841	4 371 330	4 729 512	9 068 590	4 354 449	4 714 140
0 a 4 anos	555 374	282 773	272 600	554 410	282 323	272 087
5 a 9 anos	617 615	314 702	302 913	616 676	314 220	302 455
10 a 14 anos	733 465	372 181	361 284	732 155	371 441	360 714
15 a 19 anos	748 113	374 733	373 380	746 675	374 122	372 553
20 a 24 anos	766 050	381 554	384 495	764 879	380 980	383 899
25 a 29 anos	790 117	390 762	399 355	788 278	389 950	398 328
30 a 34 anos	707 722	346 656	361 067	705 488	345 467	360 020
35 a 39 anos	639 353	309 943	329 409	636 784	308 562	328 222
40 a 44 anos	642 961	305 378	337 583	640 715	304 213	336 503
45 a 49 anos	651 159	307 714	343 445	648 736	306 296	342 440
50 a 54 anos	580 514	273 750	306 764	578 035	272 271	305 764
55 a 59 anos	477 893	219 181	258 712	475 264	217 717	257 547
60 a 64 anos	377 406	170 037	207 369	374 681	168 462	206 219
65 a 69 anos	279 350	121 246	158 104	277 331	120 096	157 235
70 a 74 anos	214 474	88 978	125 497	212 820	88 083	124 737
75 a 79 anos	152 861	57 828	95 033	151 458	57 124	94 333
80 anos ou mais	166 416	53 914	112 502	164 205	53 120	111 085
Rural	1 593 088	833 727	759 360	1 591 096	832 740	758 356
0 a 4 anos	87 078	44 253	42 825	87 012	44 218	42 794
5 a 9 anos	106 167	54 521	51 646	106 044	54 472	51 572
10 a 14 anos	128 193	66 540	61 652	128 016	66 448	61 568
15 a 19 anos	127 489	67 738	59 751	127 350	67 678	59 672
20 a 24 anos	105 166	56 366	48 800	105 069	56 326	48 743

25 a 29 anos	103 405	54 357	49 048	103 253	54 292	48 961
30 a 34 anos	100 056	51 916	48 139	99 912	51 873	48 039
35 a 39 anos	105 447	55 841	49 607	105 315	55 806	49 509
40 a 44 anos	117 431	63 593	53 838	117 309	63 521	53 788
45 a 49 anos	121 722	65 258	56 464	121 647	65 216	56 431
50 a 54 anos	113 977	60 490	53 487	113 851	60 403	53 448
55 a 59 anos	105 985	56 887	49 098	105 871	56 823	49 048
60 a 64 anos	86 409	46 222	40 187	86 297	46 139	40 158
65 a 69 anos	65 466	34 413	31 052	65 335	34 337	30 998
70 a 74 anos	48 788	24 893	23 895	48 706	24 840	23 866
75 a 79 anos	34 763	16 093	18 669	34 686	16 055	18 631
80 anos ou mais	35 548	14 345	21 203	35 422	14 294	21 129

Censo Demográfico 2010 Migração - Resultados da amostra

Tabela 3.23.3.1 - População residente, por nacionalidade e sexo, segundo a situação do domicílio e os grupos de idade - Rio Grande do Sul - 2010

(conclusão)

Situação do domicílio e grupos de idade	População residente					
	Nacionalidade					
	Naturalizados brasileiros			Estrangeiros		
	Total	Sexo		Total	Sexo	
Homens		Mulheres	Homens		Mulheres	
Total	10 090	5 517	4 573	24 154	12 351	11 802
0 a 4 anos	146	32	114	883	454	430
5 a 9 anos	283	139	144	779	391	388
10 a 14 anos	411	228	182	1 076	604	472
15 a 19 anos	413	210	203	1 163	460	702
20 a 24 anos	274	144	129	995	470	524
25 a 29 anos	432	206	226	1 559	671	889
30 a 34 anos	644	337	307	1 734	895	839
35 a 39 anos	760	334	426	1 941	1 082	859
40 a 44 anos	704	428	276	1 663	808	855
45 a 49 anos	789	475	315	1 708	985	724
50 a 54 anos	781	476	305	1 823	1 089	734
55 a 59 anos	864	481	383	1 879	1 048	831
60 a 64 anos	861	534	327	1 975	1 124	852
65 a 69 anos	742	415	327	1 407	810	597
70 a 74 anos	610	419	191	1 126	529	597
75 a 79 anos	562	326	236	917	416	501
80 anos ou mais	815	331	483	1 523	515	1 008
Urbana	9 457	5 216	4 241	22 795	11 664	11 130
0 a 4 anos	142	32	109	822	418	404
5 a 9 anos	244	123	120	696	358	338
10 a 14 anos	347	191	156	962	549	414
15 a 19 anos	362	190	173	1 075	421	654
20 a 24 anos	236	121	115	935	453	482
25 a 29 anos	376	178	198	1 463	633	830
30 a 34 anos	607	333	274	1 628	856	772
35 a 39 anos	734	322	411	1 835	1 059	776
40 a 44 anos	681	408	273	1 564	756	808
45 a 49 anos	769	464	305	1 654	954	700
50 a 54 anos	735	448	287	1 744	1 030	713
55 a 59 anos	864	481	383	1 765	983	782
60 a 64 anos	827	510	317	1 898	1 065	833

65 a 69 anos	704	405	298	1 315	744	571
70 a 74 anos	585	402	183	1 069	493	576
75 a 79 anos	509	304	205	894	400	494
80 anos ou mais	735	302	433	1 476	492	984
Rural	634	301	333	1 359	687	672
0 a 4 anos	5	-	5	61	35	26
5 a 9 anos	39	15	24	83	33	50
10 a 14 anos	63	37	26	114	55	59
15 a 19 anos	51	20	31	88	39	48
20 a 24 anos	38	23	15	60	17	42
25 a 29 anos	56	28	28	96	37	59
30 a 34 anos	37	4	33	106	39	67
35 a 39 anos	26	11	15	106	24	83
40 a 44 anos	23	20	3	99	52	47
45 a 49 anos	20	11	10	55	31	23
50 a 54 anos	46	28	18	80	59	21
55 a 59 anos	-	-	-	114	65	49
60 a 64 anos	34	24	10	78	59	19
65 a 69 anos	38	10	28	92	66	26
70 a 74 anos	24	17	8	58	36	21
75 a 79 anos	53	22	30	24	16	7
80 anos ou mais	80	29	50	46	22	24

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2010.

ANEXO B – Ilustração 8 Número de estrangeiros residentes na cidade de Porto Alegre/RS/Brasil, segundo sexo, por ano de entrada, 2010-2016.

NÚMERO DE ESTRANGEIROS RESIDENTES NA CIDADE DE PORTO ALEGRE, SEGUNDO SEXO, POR ANO DE ENTRADA NO BRASIL, 2010 A 2016			
Município	Total 2010	Homens 2010	Mulheres 2010
RS-PORTO ALEGRE	1.020	644	376
Município	Total 2011	Homens 2011	Mulheres 2011
RS-PORTO ALEGRE	1.003	635	368
Município	Total 2012	Homens 2012	Mulheres 2012
RS-PORTO ALEGRE	1.403	921	482
Município	Total 2013	Homens 2013	Mulheres 2013
RS-PORTO ALEGRE	1.875	1.275	600
Município	Total 2014	Homens 2014	Mulheres 2014
RS-PORTO ALEGRE	2.364	1.548	816
Município	Total 2015	Homens 2015	Mulheres 2015
RS-PORTO ALEGRE	2.081	1.270	811
Município	Total 2016	Homens 2016	Mulheres 2016
RS-PORTO ALEGRE	2.005	1.250	755
Município	Total 2010-2016	Homens	Mulheres
RS-PORTO ALEGRE	11.751	7.543	4.208

Fonte: Ministério da Justiça, Departamento de Polícia Federal, Sistema Nacional de Cadastro e Registro de Estrangeiros (SINCRE), 2017.

ANEXO C – Ilustração 9 Número de estrangeiros residentes no Rio Grande do Sul/Brasil, segundo sexo, por ano de entrada, 2010-2016.

**NÚMERO DE ESTRANGEIROS RESIDENTES NO RIO GRANDE DO SUL ,
SEGUNDO SEXO, POR ANO DE ENTRADA NO BRASIL, 2010 A 2016**

ESTADO	Total 2010	Homens 2010	Mulheres 2010
RIO GRANDE DO SUL	2.636	1.686	950

ESTADO	Total 2011	Homens 2011	Mulheres 2011
RIO GRANDE DO SUL	2.823	1.782	1.041

ESTADO	Total 2012	Homens 2012	Mulheres 2012
RIO GRANDE DO SUL	4.190	2.817	1.373

ESTADO	Total 2013	Homens 2013	Mulheres 2013
RIO GRANDE DO SUL	7.186	5.133	2.053

ESTADO	Total 2014	Homens 2014	Mulheres 2014
RIO GRANDE DO SUL	8.229	5.381	2.848

ESTADO	Total 2015	Homens 2015	Mulheres 2015
RIO GRANDE DO SUL	7.140	4.476	2.664

ESTADO	Total 2016	Homens 2016	Mulheres 2016
RIO GRANDE DO SUL	7.201	4.404	2.797

ESTADO	Total 2010-2016	Homens	Mulheres
RIO GRANDE DO SUL	39.405	25.679	13.726

Fonte: Ministério da Justiça, Departamento de Polícia Federal, Sistema Nacional de Cadastro e Registro de Estrangeiros (SINCRE), 2017.

ANEXO D – Ilustração 10 Perfil do trabalhador no Rio Grande do Sul, 2001-2013.



Fonte: IBGE/PNAD, elaborado por FEE, 2013.

ANEXO E – Ilustração 11 Perfil do trabalhador no Rio Grande do Sul e Brasil, 2013.



Fonte: IBGE/PNAD, elaborado por FEE, 2013.