

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA – CAMPUS GOVERNADOR
VALADARES – MG

**A INTERSECCIONALIDADE NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DAS
MULHERES MIGRANTES**

Izabella Rodrigues Caldas

Governador Valadares

2021

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA – CAMPUS GOVERNADOR
VALADARES – MG
DEPARTAMENTO DE DIREITO

Izabella Rodrigues Caldas

**A INTERSECCIONALIDADE E SEUS DESDOBRAMENTOS NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO DAS MIGRANTES**

Trabalho de Conclusão apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal de Juiz de Fora, campus
Governador Valadares, como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Governador Valadares

2021

Izabella Rodrigues Caldas

**A INTERSECCIONALIDADE E SEUS DESDOBRAMENTOS NAS
RELAÇÕES DE TRABALHO DAS MIGRANTES**

Trabalho de Conclusão apresentado ao
Curso de Graduação em Direito da
Universidade Federal de Juiz de Fora, campus
Governador Valadares, como requisito parcial
para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Cynthia Lessa da Costa (orientadora) – UFJF

Tayara Talita Lemos (co-orientadora) – UFJF

Bráulio de Magalhães Santos- UFJF

Stefany Vaz Despinoy

Governador Valadares

2021

RESUMO

Esta pesquisa se propõe a analisar criticamente as relações de trabalho das migrantes, mediante uma ótica interseccional, verificando se a sobreposição de características usualmente discriminadas, como gênero e migrante, contribui para uma exploração maior das trabalhadoras, sendo destinadas a setores mais precários e mal remuneradas. Assim, pretende-se observar, nos dados e amostras estatísticas disponíveis, quais áreas do mercado de trabalho são ocupadas pelas trabalhadoras migrantes e quais as diferenças entre a experiência do homem migrante e mulher migrante. A hipótese levantada é a de que, além da xenofobia, o preconceito de gênero influencia nas relações de trabalho das migrantes, tratando-se de uma vulnerabilidade interseccional. Assim, é imprescindível que a situação dos migrantes, especificamente da migrante mulher, seja observada sob uma ótica interseccional, buscando compreender a influência que as discriminações sobrepostas têm no desenvolvimento de uma vida de qualidade no país receptor.

PALAVRAS-CHAVE: Migrante. Trabalhadora migrante. Direito do trabalho. Gênero. Interseccionalidade.

ABSTRACT

This project proposes to critically analyze the working relationships of migrant women, through an intersectional perspective, verifying whether the overlapping of characteristics that are usually discriminated against, such as gender and being an international migrant, contributes to greater exploitation of female workers, who are targets for more precarious and low-paid sectors. Thus, it is intended to observe in the available data and statistical samples which areas of the labor market are occupied by migrant workers and what are the differences between the experience of migrant men and migrant women. The hypothesis raised is that, to the overlapping of xenophobia, gender, prejudices influence the working relationships of migrant women, setting place for an intersectional vulnerability and therefore it is essential that the situation of migrants, specifically women migrants, is observed from an intersectional perspective, seeking to understand the influence that overlapping discriminations have on the development of a quality life in the receiving country.

Key words: Migrant. Migrant worker. Labor law. Gender. Intersectionality.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	07
1 INTERSECCIONALIDADE E TRABALHO.....	08
1.1 Interseccionalidade e a condição da trabalhadora migrante.....	08
1.2 Divisão sexual do trabalho.....	11
2 TRABALHADOR MIGRANTE E GÊNERO.....	13
2.1 A condição do trabalhador migrante no Brasil.....	13
2.2 A condição da mulher migrante no Brasil: relatório OBMIGRA.....	15
3 ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO.....	17
3.1 Normas sobre migrantes e refugiados.....	17
3.1.1 Lei nº 13.445 de 24 de maio de 2017.....	17
3.1.2 Decreto nº 10.088 de 5 de novembro de 2019.....	18
3.1.3 Lei nº 9.474 de 22 de julho de 1997.....	19
3.2 Normas sobre direitos das mulheres.....	20
CONCLUSÃO.....	22
REFERÊNCIAS.....	24

INTRODUÇÃO

Mesmo em um cenário pandêmico, os fluxos migratórios permanecem intensos, como se observa a partir da leitura dos relatórios internacionais, como o Relatório International Migration 2020 Hightlights, publicado em 2020 pelo Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais das Nações Unidas, segundo o qual, o número de migrantes internacionais é de 281 milhões de pessoas, o que representa mais de 3,5% da população mundial (UNITED NATIONS, 2020).

Por sua vez, o relatório do Observatório das Migrações Internacionais (OBMIGRA) aponta para o dado da ONU (2019) de que as mulheres correspondem a 47,9% dos migrantes que vivem fora de seu país de origem. Esse dado demonstra a grande participação das mulheres na migração, tendo em vista que elas representam quase metade dos migrantes. Assim, é necessário um estudo sobre as especificidades da experiência feminina na migração, para que se pense em políticas públicas voltadas para essas demandas (OBMIGRA, 2020).

São muitas as esferas e institutos que envolvem a migração, mas, para esta pesquisa, o enfoque será conferido às relações laborais da mulher migrante, tendo em vista que o trabalho é fundamental para que a migrante consiga se estabelecer no país receptor e tenha acesso a demais bens e serviços que lhe possam proporcionar uma qualidade de vida.

Apesar de haver legislação internacional e nacional que versa sobre a temática do direito dos trabalhadores migrantes, é necessário se pensar em uma política voltada para a trabalhadora migrante, compreendendo que a experiência da mulher nesse cenário é diferente da experiência do homem.

Assim, esta pesquisa tem como objetivo entender as necessidades da mulher migrante no mercado de trabalho brasileiro que precisam ser supridas. Para isso, será utilizado o conceito de interseccionalidade apresentado por Kimberlé Crenshaw, que se propõe a explicar a possibilidade de mais de um tipo de discriminação incidindo sobre um mesmo indivíduo, tornando-o mais vulnerável, como é o caso da mulher migrante.

A metodologia adotada para o presente artigo utiliza pesquisa teórica com análise bibliográfica, coleta de dados e amostras estatísticas pertinentes ao assunto, que indicam a situação das trabalhadoras migrantes no mercado de trabalho nacional, bem como um estudo das legislações que tangenciam a temática do projeto.

1 INTERSECCIONALIDADE E TRABALHO:

A interseccionalidade abordada por Kimberlé Crenshaw trata da sobreposição de discriminações, ou seja, discriminações que operam juntas e tornam o indivíduo mais vulnerável em relação aos que não estão na interseccionalidade e que são alvos apenas de um tipo de discriminação e não dois ou mais, de forma simultânea (CRENSHAW, 2002).

Compreender a interseccionalidade e as diferenças de vivência das pessoas que estão nesse lugar, além da ampliação de categorias discriminatórias, é importante para fomentar o debate na perspectiva dos direitos humanos e promover uma proteção mais adequada a esses indivíduos.

A ideia de Crenshaw é que haja um diálogo entre as instituições, para que as formas de discriminação possam ser consideradas em conjunto. Em seu trabalho, ela aborda especialmente a sobreposição de discriminação racial e de gênero. Trazendo essa perspectiva para este artigo, observamos que deve haver um diálogo entre as instituições para que tratem da discriminação do migrante em conjunto com a discriminação de gênero, tendo em vista que quando abordados de forma separada não conseguem compreender e tratar o fenômeno de maneira eficaz.

Ela compreende que a elaboração de políticas públicas desenvolvidas para tratar o problema social das desigualdades, quando feitas de forma separada, acabam por não contemplar quem se encontra na interseccionalidade, tendo em vista as peculiaridades da vivência dessa pessoa em relação aos demais (CRENSHAW, 2002).

Assim, para que essas políticas públicas alcancem os objetivos almejados, precisam ser elaboradas conforme uma perspectiva interseccional.

1.1 Interseccionalidade e a condição da trabalhadora migrante:

Partindo-se da proposta de Crenshaw, verifica-se que as políticas voltadas para os migrantes, quando não consideram especificamente a discriminação sofrida por mulheres (gênero), não alcançam seus objetivos em relação a esse grupo, sendo evidente a relevância desse debate para que se pense em medidas práticas que contemplem a demanda das mulheres migrantes em sua vulnerabilidade.

A ideia da interseccionalidade é compreender que há uma sobreposição de grupos, e não grupos distintos, separados, pois é possível que um indivíduo integre mais de um grupo que é discriminado, como é o caso de mulheres migrantes.

Crenshaw apresenta três tipos de discriminação que afetam mulheres. A primeira forma é a discriminação contra grupos específicos, em que a violência será direcionada a determinadas mulheres que se encontram na intersecção de gênero e raça, como ocorreu com as mulheres Tutsis em Ruanda.¹

Nesse tipo de discriminação, antes mesmo de ocorrer alguma violência física, há uma propaganda negativa em relação a essas mulheres, na qual se divulga a ideia de que a raça está ligada a determinados comportamentos ou padrões sexuais. A disseminação desses estereótipos tornam essas mulheres mais vulneráveis, além de as descredibilizar frente a denúncias ou processos judiciais (CRENSHAW, 2002).

O segundo tipo é a discriminação mista ou composta, em que a combinação da discriminação de gênero com a discriminação racial afetará de forma específica as mulheres negras. Para ilustrar esse fenômeno, ela cita o exemplo do processo movido contra General Motors, em que as mulheres negras não eram contratadas por essa empresa, mas havia a contratação de homens negros para linha de montagem e de mulheres brancas para funções de secretárias. No caso em questão, havia uma discriminação mista, que afetava diretamente mulheres negras, e não negros ou mulheres em geral (CRENSHAW, 2002).

A terceira forma é a subordinação estrutural, em que a autora não considera especificamente uma forma de discriminação, pois não é uma ação voltada para grupos específicos, mas por uma questão estrutural acaba por atingir as mulheres de forma negativa (CRENSHAW, 2002).

A subordinação estrutural, portanto, tem a ver com o reflexo de políticas internacionais em países emergentes, em que a desvalorização da moeda nacional resulta no efeito em cascata de diminuição dos salários e de restrição dos serviços sociais (cuidado de crianças, idosos), fazendo com que as mulheres assumam esses serviços sem remuneração (CRENSHAW, 2002).

Por outro lado, mulheres que têm uma boa condição socioeconômica contratam outras mulheres para que assumam esses serviços. Em geral, as mulheres contratadas se

¹ Durante a Guerra Civil de Ruanda, em 1994, ocorreu o genocídio do grupo étnico tutsi. As mulheres tutsis foram submetidas a muitas formas de violência, incluindo a violência sexual. Crenshaw ressalta que antes mesmo dos estupros acontecerem, já havia uma propaganda negativa sobre as mulheres tutsis, de que elas seriam promíscuas sexualmente. Essa difamação já caracterizava uma violação dos direitos humanos dessas mulheres antes da agressão física.

encontram na base da pirâmide socioeconômica, sendo marginalizadas socialmente e economicamente. Por essa razão que se denomina subordinação estrutural, pois se trata da junção de gênero, raça, classe e globalização (CRENSHAW, 2002)

Nesse sentido é o relatório da OXFAM², que também destaca que a maioria das pessoas que estão na base da pirâmide econômica são mulheres, e, portanto, há uma maior probabilidade delas ocuparem as atividades mais precárias, mal remuneradas, serem mais exploradas, além de assumirem a maior parte do trabalho de cuidado (OXFAM, 2020).

O trabalho de cuidado – também chamado de reprodução social – refere-se ao cuidado com crianças, idosos, pessoas com deficiência, serviço doméstico, manutenção da casa, preparo das refeições e limpeza. Essas atividades são essenciais e é necessário que alguém as assuma para que as demais atividades da sociedade possam ocorrer. Todavia, o trabalho de cuidado não é valorizado como deveria, sendo por vezes não remunerado ou mal pago (OXFAM, 2020).

Conforme o relatório, mais de três quartos do trabalho de cuidado não remunerado é desempenhado por mulheres e dois terços das atividades de cuidado remuneradas também. Esses dados indicam que o trabalho de cuidado é assumido de forma desproporcional por mulheres³. Além disso, é indicado que essa situação se agrava para mulheres que além da discriminação de gênero sofrem preconceito racial, nacionalidade e etnia. Assim, as mulheres migrantes encontram-se em maior vulnerabilidade em relação às nacionais (OXFAM, 2020).

Ainda de acordo com o relatório, o sistema econômico é sexista e desigual em relação à divisão de riquezas. Nessa perspectiva, o trabalho de cuidado desempenhado pelas mulheres de forma não remunerada oferece suporte para a perpetuação desse sistema, agregando cerca de US\$10,8 trilhões à economia por ano (OXFAM, 2020).

Ademais, defende-se que boa parte do serviço de cuidados deveria ser disponibilizada pelo poder público, mas que, ao invés de uma ampliação de programas sociais para atender esse setor, a política que tem sido adotada é a de corte de investimento público na área de saúde e educação. Nessa perspectiva, estima-se que os cortes de gastos públicos no

² OXFAM. Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade. 2020. Disponível em: < https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/?gclid=CjwKCAjwybyJBhBwEiwAvz4G79UwNf0pnAoOXmE5emxflLHyRBhwCay7eOzyE5Bwdc7zz50F5ncudSxoCfHQQA_vD_BwE>. Acesso em: 24 de agosto de 2021.

³ L. Addati, U. Cattaneo, V. Esquivel e I. Valarino (2018). “Care Work and Care Jobs for the Future of Decent Work”. Op. cit.

Brasil em 2017 reduziram em 66% os recursos federais destinados para a promoção de políticas de combate à desigualdade de gênero⁴ (OXFAM, 2020).

Crenshaw propõe que uma das dificuldades de se pensar os movimentos sociais e as políticas públicas de forma conjunta é que quem lidera os principais movimentos geralmente são racialmente dominantes ou dominantes quanto ao gênero, quando se observa o movimento feminista e o movimento contra o racismo.

Nesse sentido, acredita-se que as políticas voltadas para os migrantes não visam a questões de gênero, pois são pensadas por homens, o que, no âmbito do mercado de trabalho, acaba por não considerar as diferenças de oportunidade, de salário e condições de trabalho disponíveis para as mulheres migrantes. Isso evidencia a necessidade de mulheres migrantes com voz e voto para pensarem políticas migratórias que incluam a questão de gênero.

1.2 Divisão sexual do trabalho

A diferença entre público e o privado é um dos fatores que historicamente contribuiu para a desigualdade entre homens e mulheres. Conforme Biroli (2014), essa dualidade definiu que as experiências da esfera pública têm valor político e estão sob o controle do Estado, havendo um isolamento do âmbito privado.

A mulher foi historicamente condicionada à invisibilidade da esfera privada quando se atribuiu ao gênero papéis domésticos, como o cuidado dos filhos, marido e do lar. Esse estereótipo de gênero contribuiu para que essa hierarquização fosse vista como natural e não como socialmente construída e reproduzida.

A invisibilidade da esfera privada supramencionada significa a não intervenção do Estado e das normas públicas nessas relações. Dessa forma, os direitos políticos, os de igualdade e liberdade, não alcançavam essas pessoas, fazendo com que se mantivesse a hierarquia dentro do lar. Assim, como elucida Biroli (2014), essa dualidade contribuiu para preservar a dominação masculina e a limitação da autonomia da mulher.

Nessa perspectiva, compreende-se o atraso em relação às normas trabalhistas que regem o serviço doméstico, tendo em vista que, como atividade da esfera privada, estaria subordinada ao afeto e não aos direitos e princípios das relações públicas. Essa visão deu

⁴ Centre for Economics and Social Rights (14 de dezembro de 2017). “Brazil's Austerity Cap Stunting Rights to Food, Health and Education”. Comunicado à imprensa. <http://www.cesr.org/brazils-austerity-cap-stunting-rights-food-health-and-education>

causa à desvalorização dessas atividades, tanto em termos remuneratórios como em relação à exploração provocada por jornadas extensas.

Biroli (2014) expõe ainda que o tempo despendido pela mulher no trabalho doméstico não remunerado é uma barreira para o trabalho remunerado fora de casa, assim como ter uma mulher em casa fazendo o serviço doméstico favorece os homens e suas possibilidades no mercado de trabalho.

Nesse sentido, Fudge entende que as normas jurídicas acabam por designar o gênero para determinados trabalhos, e não apenas refletem uma diferença que seria natural entre os sexos, tendo o ordenamento sido moldado conforme uma visão sexista, ao mesmo tempo em que é promovedor dessas desigualdades entre os gêneros. Dessa forma, as normas influenciam na destinação de atividades específicas para as mulheres e na sua posição no mercado de trabalho, ocasionando a separação entre trabalho remunerado e não remunerado. (FUDGE, 2016. *Apud* NICOLI, RAMOS, 2020).

Historicamente, o direito do trabalho foi constituído com base em dicotomias como trabalho público e privado, remunerado e não remunerado, que desfavorecem aquelas que são encarregadas de exercer as atividades domésticas, além de reforçarem as diferenças atribuídas ao gênero. (FUDGE, 2016. *Apud* NICOLI, RAMOS, 2020).

Portanto, a autora defende uma reconceituação da proteção trabalhista, para que haja uma extensão do conceito de trabalho para além do trabalho remunerado, incluindo o trabalho doméstico não remunerado prestado em casa, promovendo uma maior proteção social e desconstruindo a noção de que essas atividades são naturalmente femininas, envolvidas pelo afeto e que não caracterizam relação de trabalho (FUDGE, 2016 *apud* NICOLI, RAMOS, 2020).

Na perspectiva do direcionamento do trabalho doméstico para as mulheres e a desvalorização dessa atividade, Miguel (2014) explicita que a solução não está apenas em conceder às mulheres a oportunidade de trabalhar em atividades que usualmente são destinadas aos homens, mas também deve haver uma “redefinição dos critérios de valoração” para que compreendam que o trabalho doméstico é tão importante e digno quanto as demais atividades.

Conforme Fraser, historicamente houve uma separação entre o trabalho reprodutivo e o trabalho produtivo. O trabalho reprodutivo consiste além do parto em si, as atividades de cuidado supramencionadas. Já o trabalho produtivo é aquele de produção econômica, com o viés de acumulação de capital. (FRASER, 2020)

Todavia, essa separação consiste em uma contradição do sistema capitalista, pois o trabalho produtivo depende do trabalho reprodutivo, sendo este necessário para que haja produção econômica. Sem o trabalho de cuidado, como as tarefas domésticas, criação e educação dos filhos não seria possível manter esse modelo econômico, pois são as atividades reprodutivas que formam e socializam novas gerações de trabalhadores. (FRASER, 2020)

Portanto, conforme uma perspectiva interseccional, compreende-se que as trabalhadoras migrantes estão sujeitas a essa destinação ao trabalho doméstico, devido a uma divisão sexual do trabalho, mas que essa experiência poderá ser agravada por sua condição de migrante, que a torna mais vulnerável, sujeita a informalidade, remuneração desproporcional e exploração de jornada de trabalho.

Ademais, diante da concepção de estado democrático de direito, é necessário entender que não há uma dicotomia entre as esferas pública e privada, mas que são diferentes nichos que compõe a vida em sociedade, e, portanto, a promoção de justiça e igualdade deve abranger os dois, tendo em vista que são princípios essenciais para a democracia.

Dessa forma, ambos os espaços devem estar disponíveis para a atuação feminina tal qual está disponível para a atuação masculina. Entretanto, mesmo que a mulher opte pelo trabalho doméstico, esse deve ser realizado de forma coerente com as leis trabalhistas e princípios constitucionais, havendo a devida valorização e proteção.

2 TRABALHADOR MIGRANTE E GÊNERO

Para compreender a situação da trabalhadora migrante, é necessário conhecer o contexto que envolve os trabalhadores migrantes em geral no Brasil. Portanto, este capítulo pretende abordar brevemente as leis que regem a situação do migrante no Brasil e quais os desafios ainda enfrentados por eles, como a questão dos migrantes indocumentados.

2.1 A condição do trabalhador migrante no Brasil

No Brasil, a Constituição de 1988 prevê valores jurídicos gerais que serão aplicados aos migrantes como a prevalência dos direitos humanos no art. 4º, II, a igualdade de direitos entre homens e mulheres, brasileiros e estrangeiros, além da livre locomoção em território nacional, ambos no art. 5º, caput e incisos I e XV.

Como diploma específico, em 2017 houve a promulgação da Lei de Migração, nº 13.445, que substituiu o Estatuto do Estrangeiro de 1980. A abordagem legislativa sobre a migração no Estatuto do Estrangeiro tinha em vista uma preocupação com a segurança nacional, o que limitava esses direitos constitucionais frente a essa manutenção da ordem pública⁵.

Com a Lei de Migração houve grande avanço normativo, tendo em vista que não há mais enfoque na segurança nacional, mas sim na promoção de direitos do migrante. Em seu art.3º são apresentadas as diretrizes e princípios que regem a condição do migrante, como: a universalidade, interdependência e indivisibilidade dos direitos humanos; inclusão laboral do migrante através de políticas públicas; acesso livre e igualitário do migrante a serviços e direitos em geral; entre outros.

Assim, há uma série de direitos e garantias previstos nessa Lei, como igualdade de acesso a benefícios sociais, trabalho, moradia, reunião familiar e diálogo para a promoção de políticas migratórias. Apesar de todos esses direitos, a lei de migração é direcionada para o migrante regularizado (documentado), havendo uma lacuna legislativa sobre o migrante indocumentado.

A regularidade da situação do migrante no país receptor influenciará o seu acesso a direitos e garantias, estando o migrante indocumentado vulnerável a uma maior exploração e condições de trabalho que desrespeitam os direitos humanos, conforme explicitado na Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias⁶.

Segundo Nicolli (2016), o status de cidadão é importante para conferir direitos às trabalhadoras e trabalhadores. Ele expõe que a cidadania por vezes é utilizada como forma de limitar a promoção de direitos àqueles que não se encontram nesse grupo, ou seja, estrangeiros.

Por essa razão, é importante pensar os direitos trabalhistas como cosmopolitas, que não se limitam a soberania de um Estado, mas que estão disponíveis para todos os trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade, para que assim haja uma ampla proteção desses indivíduos, o que inclui a proteção dos migrantes indocumentados.

⁵NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. A condição jurídica do Trabalhador Imigrante no Direito Brasileiro. São Paulo: LTr, 2011.

⁶ONU – Organização das Nações Unidas. Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias. 1990. Disponível em: <<https://www.migrante.org.br/migracoes/convencao-internacional-sobre-a-protecao-dos-direitos-de-todos-os-trabalhadores-migrantes-e-dos-membros-das-suas-familias/>>.

2.2 A condição da mulher migrante no Brasil: relatório OBMIGRA

Conforme já mencionado, o relatório OBMIGRA indica que as mulheres correspondem a 47,9% dos migrantes que vivem fora de seu país de origem. Esse dado demonstra a importância de se observar as circunstâncias que envolvem essa migração feminina.

O relatório destaca que há muitos estudos sobre a migração feminina, mas que a maioria tem como perspectiva a migração que ocorre do sul para o norte. Nesses estudos, a migração feminina é relacionada com a demanda do setor laboral de cuidado, como já explicado nos tópicos anteriores, atividades que reproduzem os papéis de gênero, direcionando para a mulher o trabalho doméstico, de babá, cuidadora e enfermeira.

É destacado que a participação maior das mulheres nativas no mercado de trabalho nacional também é um fator que poderia causar um déficit de mão de obra no setor de cuidado, tendo em vista que antes essas atividades eram direcionadas para as mulheres da própria casa. Todavia, o relatório ressalta que no contexto brasileiro, não há um déficit de mão de obra nacional no setor de cuidado, sendo ocupado de forma predominante por brasileiras.

Entretanto, é necessário considerar as informações acerca do trabalho informal exercido pela mão de obra migrante apresentados no relatório OBMIGRA. Conforme dados da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD de 2015, 149,489 migrantes pertenciam ao mercado de trabalho informal, o que equivale a 40,5% da população migrante com ocupação.

Analisando os dados de acordo com o sexo, notou-se que a informalidade era maior entre as mulheres, correspondendo a 43,8% das mulheres migrantes. Todavia, em relação à escolaridade, o percentual de mulheres com ensino médio completo e superior incompleto é maior que o de homens. Ainda assim, o rendimento-hora médio do trabalhador migrante informal é de R\$24,08 (vinte e quatro reais, oito centavos), e o rendimento-hora médio da trabalhadora migrante é de R\$19,77 (dezenove reais, setenta e sete centavos), indicando que, apesar da escolaridade feminina ser maior, os homens têm rendimento salarial maior.

Em relação à posição de ocupação, a maioria dos migrantes informais são trabalhadores por conta própria (47,4%), seguidos pelos trabalhadores sem carteira assinada (38,9%), e após vem os trabalhos não remunerados ou domésticos sem carteira de trabalho. No que se refere ao trabalho doméstico, o relatório demonstra que há um maior número de

trabalhadores informais, sem carteira de trabalho assinada, do que trabalhadores formais, sendo que aqueles equivalem a 4.770 de migrantes e estes a 3.157 de migrantes. Destaca-se que o relatório não faz uma distinção dos postos de trabalho informais ocupados por mulheres migrantes e os ocupados por homens migrantes.

Conforme os dados apresentados no relatório, no contexto brasileiro tem havido uma inserção maior das mulheres migrantes no setor de trabalho formal, tendo ocorrido emissão de 39.813 CTPS para mulheres migrantes em 2019. Todavia, dessas, apenas 28.096 foram assinadas no mesmo ano, o que significa que 11.717 das mulheres que tiraram a CTPS não conseguiram se inserir no mercado de trabalho formal naquele ano.

Apesar de boa parte das mulheres terem conseguido um emprego no setor formal, há um grande índice de desligamento, como se observa nos dados relativos ao ano de 2019, em que houve 28.096 admissões, mas também 21.226 desligamentos. Esse fato indica uma alta instabilidade e rotatividade vivenciada pelas mulheres no mercado de trabalho formal.

O estudo aponta ainda que cerca de 70% dos postos de trabalho formais são ocupados por homens, demonstrando uma diferença muito grande na proporção entre a população migrante.

O relatório demonstrou também quais são os principais nichos laborais ocupados por mulheres migrantes, destacando-se de forma geral a área de: serviços; vendas; serviços administrativos; e produção de bens e serviços industriais.

Quando analisado em relação a grupos de mulheres de mesma origem, como, por exemplo, as haitianas, houve o destaque de outras áreas, como: faxineira, alimentadora de linha de produção e auxiliar nos serviços de alimentação. Ressalta-se que houve uma prevalência das haitianas no setor de serviço chamado como 3D Jobs (DIRTY, DANGEROUS E DEMEANING), que significa trabalho sujo, perigoso e humilhante.

Compreende-se que, em relação ao trabalho, as precariedades são distribuídas de forma desigual, conforme marcadores sociais de diferença. Quando o Direito não considera a experiência peculiar de determinados grupos ele acaba por reforçar as suas vulnerabilidades e dependência. Assim, ao invés de ser uma ferramenta de promoção do trabalho digno, ele promove a indignidade e desigualdade no trabalho para as mulheres migrantes, por exemplo. (RAMOS; NICOLI, 2020)

No que diz respeito à diferença de rendimentos das mulheres migrantes em relação aos homens migrantes, o relatório aponta que em 2011 os homens migrantes ganhavam o dobro que as mulheres migrantes, e que em 2019 a diferença de rendimentos entre os dois

grupos foi de R\$297,00 (duzentos e noventa e sete reais), sendo o rendimento médio das mulheres de R\$1965,00 (mil novecentos e sessenta e cinco reais) contra R\$2262,00 (dois mil duzentos e sessenta e dois reais) dos homens.

Apesar da aparente diminuição da desigualdade salarial entre homens e mulheres migrantes, não é o que de fato aconteceu. O estudo explica que a baixa dessa diferença se deu em razão da maior admissão de homens em setores com baixa remuneração, o que fez com que diminuísse a média salarial dos homens migrantes.

Sendo assim, a partir da leitura de todos os dados supramencionados verifica-se que as mulheres migrantes são mais vulneráveis neste cenário, tanto no que se refere à ingresso no mercado de trabalho informal quanto pela desigualdade salarial de gênero. Por tudo isso, justifica-se a busca por novas soluções que atendam as demandas da trabalhadora migrante no Brasil.

3 ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO

No Brasil, existe mais de uma norma, interna ou internalizada, que regula os direitos e deveres dos migrantes e das mulheres. Neste capítulo, será feita uma análise da legislação brasileira que trata dos migrantes, incluindo os refugiados, além da análise da convenção nº 97 da OIT e da Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, ambas ratificadas pelo Brasil. Pretende-se com essa análise observar quais os direitos e deveres nelas previstos e verificar se há alguma lacuna em relação ao direito das mulheres migrantes.

3.1 Normas sobre migrantes e refugiados.

O primeiro ponto deste capítulo será uma análise das normas brasileiras que tratam sobre migrantes e refugiados, bem como a análise da convenção nº 97 da OIT ratificada pelo Brasil, com o objetivo de observar quais os direitos e deveres estão previstos para esse grupo e se há alguma ausência em relação às mulheres migrantes.

3.1.1 Lei nº 13.445 de 24 de maio de 2017

A Lei de nº 13.445 de 2017, denominada como Lei de Migração, foi redigida tendo como paradigma a promoção dos direitos humanos e o repúdio à xenofobia, racismo e demais práticas discriminatórias.

Em seu art. 3º, são destacados diversos princípios e diretrizes que regem os dispositivos presentes nela, como: a universalidade, interdependência e indivisibilidade dos direitos humanos; inclusão laboral do migrante através de políticas públicas; acesso livre e igualitário do migrante a serviços e direitos em geral; entre outros.

No decorrer dos artigos, a lei prevê uma série de direitos para os imigrantes e emigrantes, incluindo o direito ao trabalho, seguindo algumas especificações em cada tipo de visto.

A lei de migração aborda o direito ao acesso igualitário a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, moradia, seguridade social e o trabalho, além de prever a igualdade de tratamento do migrante e seus familiares. Ela prevê também a elaboração de políticas públicas para promover uma inclusão social, laboral e produtiva do migrante.

No entanto, percebe-se que a lei trata dos direitos do migrante em geral, não mencionando direito da mulher migrante, pensando que a discriminação poderia ocorrer apenas pelo fato de ser migrante, não considerando que pode incidir mais de uma discriminação, como é o caso da mulher migrante, que como demonstrado, não está em posição de igualdade em relação ao homem migrante no mercado de trabalho.

3.1.2 Decreto nº 10.088 de 5 de novembro de 2019

O Decreto nº 10.088 de 2019 trata sobre a promulgação de recomendações e convenções da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pelo legislativo brasileiro.

O Anexo XXIII é referente à Convenção nº 97 da OIT (revista em 1949) sobre os trabalhadores migrantes. Nessa Convenção há uma série de direitos dos migrantes que devem ser resguardados pelo Estado brasileiro, de forma não inferior ao que é proporcionado aos nacionais.

No art. 6º da Convenção nº 97 da OIT está previsto a aplicação dessa norma sem discriminação de nacionalidade, raça, religião ou sexo. Na alínea “a”, inciso “i”, menciona alguns direitos trabalhistas aplicados.

Art. 6 Todo Membro para o qual se ache em vigor a presente convenção se obriga a aplicar aos imigrantes que se encontrem legalmente em seu território, sem discriminação de nacionalidade, raça, religião ou sexo, um tratamento que não seja inferior ao aplicado a seus próprios nacionais com relação aos seguintes assuntos:

a) sempre que estes pontos estejam regulamentados pela legislação ou dependem de autoridades administrativas:

I) a remuneração, compreendidos os abonos familiares quando estes fizerem parte da mesma, a duração de trabalho, as horas extraordinárias, férias remuneradas, restrições do trabalho a domicílio, idade de admissão no emprego, aprendizagem e formação profissional, trabalho das mulheres e dos menores;

[...]

Assim, nota-se, novamente, que a menção aos direitos trabalhistas das mulheres migrantes, bem como a previsão de um tratamento igualitário se dá de forma superficial e abstrata, não sendo suficiente para promover uma verdadeira proteção às mulheres migrantes no âmbito do trabalho.

Há uma lacuna nas legislações que deve ser corrigida, com o objetivo de serem mais específicas em relação a esses direitos, não deixando margem para a supressão destes. A simples menção da ‘promoção da igualdade’ não soluciona o problema da desigualdade, pois é necessário que haja uma ação positiva do Estado, com políticas públicas por exemplo, para que se alcance essa igualdade.

3.1.3 Lei 9.474 de 22 de julho de 1997

A Lei 9.474 de 22 de julho de 1997 trata sobre a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951 e amplia o conceito para o reconhecimento dos refugiados.

Em seu art. 6º, é abordado o direito dos refugiados a documentos os quais permitem que eles desenvolvam atividades no país, incluindo a carteira de trabalho.

Art. 6º O refugiado terá direito, nos termos da Convenção sobre o Estatuto dos Refugiados de 1951, a cédula de identidade comprobatória de sua condição jurídica, carteira de trabalho e documento de viagem.

No §1º, do art. 7º, é mencionado que não haverá deportação do refugiado em virtude de preconceito de racial, religioso, de nacionalidade, de grupo social, ou por opinião política.

Art. 7º
[...]

§ 1º Em hipótese alguma será efetuada sua deportação para fronteira de território em que sua vida ou liberdade esteja ameaçada, em virtude de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opinião política.

Essa é a única menção da Lei direcionada à proibição de atos discriminatórios contra os refugiados. Destaca-se que o preconceito de gênero não é citado.

Assim, há uma clara lacuna nesta Lei em relação às discriminações que existe em relação aos refugiados, limitando-se a mencionar trâmites burocráticos sem a compreensão que o preconceito dificulta o acesso dessas pessoas a esses direitos elencados.

3.2 Normas sobre direito das mulheres

O Decreto 4.377/2002 internalizou a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra a Mulher, CEDAW (sigla em inglês)⁷, que ficou conhecida como a carta Magna de todas as mulheres.

Neste dispositivo do art. 2º ao art. 16, são mencionados os deveres dos Estados para efetivar os direitos e a igualdade entre mulheres e homens. Assim, está previsto que os Estados devem adotar medidas para promover essa igualdade, como mudança de legislação, instrução de tribunais e instituições para combaterem a discriminação de gênero.

Destaca-se que, em geral, o dispositivo fala da obrigação dos Estado de tomarem as “medidas apropriadas” para eliminar a discriminação em diversos ambientes e assegurar a igualdade entre homens e mulheres.

No art. 5º, a Convenção aborda a necessidade de o Estado buscar uma mudança de padrões socioculturais para eliminar o preconceito baseado em ideias de superioridade e hierarquia entre os gêneros.

Artigo 5º

Os Estados-Partes tornarão todas as medidas apropriadas para:

- a) Modificar os padrões sócio-culturais de conduta de homens e mulheres, com vistas a alcançar a eliminação dos preconceitos e práticas consuetudinárias e de qualquer outra índole que estejam baseados na idéia da inferioridade ou superioridade de qualquer dos sexos ou em funções estereotipadas de homens e mulheres.
- b) Garantir que a educação familiar inclua uma compreensão adequada da maternidade como função social e o reconhecimento da responsabilidade comum de homens e mulheres no que diz respeito à educação e ao

⁷ Convention on the Elimination of all Forms of Discrimination Against Women (CEDAW).

desenvolvimento de seus filhos, entendendo-se que o interesse dos filhos constituirá a consideração primordial em todos os casos.

Em seu art. 11, trata da eliminação da discriminação contra a mulher no âmbito das relações laborais, elenca-se uma série de direitos e garantias que o Estado tem como obrigação conferir às mulheres.

Artigo 11

1. Os Estados-Partes adotarão todas as medidas apropriadas para eliminar a discriminação contra a mulher na esfera do emprego a fim de assegurar, em condições de igualdade entre homens e mulheres, os mesmos direitos, em particular:

- a)** O direito ao trabalho como direito inalienável de todo ser humano;
- b)** O direito às mesmas oportunidades de emprego, inclusive a aplicação dos mesmos critérios de seleção em questões de emprego;
- c)** O direito de escolher livremente profissão e emprego, o direito à promoção e à estabilidade no emprego e a todos os benefícios e outras condições de serviço, e o direito ao acesso à formação e à atualização profissionais, incluindo aprendizagem, formação profissional superior e treinamento periódico;
- d)** O direito a igual remuneração, inclusive benefícios, e igualdade de tratamento relativa a um trabalho de igual valor, assim como igualdade de tratamento com respeito à avaliação da qualidade do trabalho;
- e)** O direito à seguridade social, em particular em casos de aposentadoria, desemprego, doença, invalidez, velhice ou outra incapacidade para trabalhar, bem como o direito de férias pagas;
- f)** O direito à proteção da saúde e à segurança nas condições de trabalho, inclusive a salvaguarda da função de reprodução.

2. A fim de impedir a discriminação contra a mulher por razões de casamento ou maternidade e assegurar a efetividade de seu direito a trabalhar, os Estados-Partes tomarão as medidas adequadas para:

- a)** Proibir, sob sanções, a demissão por motivo de gravidez ou licença de maternidade e a discriminação nas demissões motivadas pelo estado civil;
- b)** Implantar a licença de maternidade, com salário pago ou benefícios sociais comparáveis, sem perda do emprego anterior, antigüidade ou benefícios sociais;
- c)** Estimular o fornecimento de serviços sociais de apoio necessários para permitir que os pais combinem as obrigações para com a família com as responsabilidades do trabalho e a participação na vida pública, especialmente mediante fomento da criação e desenvolvimento de uma rede de serviços destinados ao cuidado das crianças;
- d)** Dar proteção especial às mulheres durante a gravidez nos tipos de trabalho comprovadamente prejudiciais para elas.

Como medida mais prática, a Convenção determina a criação de um Comitê sobre a Eliminação da Discriminação contra a Mulher, prevista nos artigos 17 ao 21, que tem como objetivo examinar a aplicação da norma e acompanhar a evolução dos Estados-Parte nas mudanças e medidas adotadas para promover os direitos das mulheres.

Campbell⁸ considerou a abordagem da CEDAW promissora tendo em vista que se propõe a proteger mulheres que se encontram na intersecção, observando que as mulheres pertencentes a minorias são mais vulneráveis, como as mulheres migrantes (CAMPBELL, 2015).

Ela ressalta que não há uma menção direta à interseccionalidade na CEDAW, mas que ao identificar e estender a proteção a mulheres que possuem além da discriminação de gênero outras características discriminadas, o comitê estaria lidando de fato com a questão interseccional, apesar de a norma permanecer obscura quanto a isso (CAMPBELL, 2015).

Portanto, neste dispositivo estão regulados os direitos das mulheres e os deveres dos Estados para concretizarem esses direitos de igualdade e não discriminação. Destaca-se que esta Convenção foi internalizada em 2002, todavia, muitos dos direitos previstos nela ainda são violados no Brasil.

Na perspectiva da trabalhadora migrante, ficou demonstrado pelos dados apresentados no capítulo 2 deste artigo que há ainda diferenças salariais entre homens migrantes e mulheres migrantes, além de apenas 30% das mulheres migrantes ocuparem o setor de trabalho formal.

Sendo assim, compreende-se a importância dessa Convenção e a sua contribuição para o debate acerca da desigualdade de gênero. Entretanto, ainda se faz necessário o esforço pela efetivação desses direitos já previstos nos dispositivos.

CONCLUSÃO

Há muitas normas que tratam sobre a discriminação da mulher, normas sobre migrantes e refugiados e normas sobre o trabalhador migrante. Todavia, por mais que essas normas existam há anos, apenas a sua existência não resolve os problemas sociais que envolvem esses grupos, especificamente as trabalhadoras migrantes.

Como demonstrado pelos dados apresentados no tópico 2 (dois) deste trabalho, ainda há uma diferença entre as mulheres migrantes e os homens migrantes no que se refere às relações de trabalho, não apenas acerca dos patamares salariais, mas também sobre as atividades, que são distribuídas consoantes uma ideia de divisão do trabalho pautada no gênero.

⁸ CAMPBELL, Meghan. CEDAW and Women's Intersecting Identities: A Pioneering New Approach to Intersectional Discrimination. 2015.

Ademais, a despeito da existência de normas, que textualmente repudiam e até proíbem as formas de discriminação, por vezes, o preconceito é vivenciado de uma forma menos direta, reproduzido estruturalmente e, por mais que não seja escancarado, pode ser visto ao observar as condições sociais de cada grupo.

O problema envolve uma construção social, que faz com que sejam reproduzidas as distinções e desigualdades em relação às mulheres migrantes. Não se pode esperar que a solução para esses problemas ocorra de forma natural. A tendência é que se continue perpetuando o preconceito de gênero, tendo em vista que é algo que está encrustado nas engrenagens da sociedade, é estrutural.

Nesse sentido, Beauvoir, ao tratar sobre as diferenças entre os estatutos das mulheres e dos homens ressalta que mesmo quando os direitos das mulheres estão previstos nas normas “um longo hábito impede que encontrem nos costumes sua expressão concreta.” (BEAUVOIR, 1970).⁹

Portanto, é necessário pensar soluções práticas, em que se dê aplicabilidade para as normas que já existem, ou seja, políticas públicas voltadas para a promoção de igualdade, considerando que a sobreposição de características discriminadas proporciona uma maior vulnerabilidade a essas pessoas.

Primeiro, é preciso capacitar e incluir as mulheres migrantes na elaboração dessas políticas públicas, através, por exemplo, da determinação de um percentual mínimo de cadeiras que devam ser ocupadas por essas mulheres em Conselhos e Comissões responsáveis por desenvolver essas políticas.

Além disso, é importante diminuir o contingente de mulheres migrantes no âmbito do trabalho informal, com a expansão do acesso a direitos para as migrantes indocumentadas, com a emissão de carteira de trabalho e inscrição nos demais programas de seguridade social.

Outra política afirmativa que pode ser instaurada é a de cotas para mulheres migrantes em empresas do setor público e privado, como uma forma de mitigar o problema do trabalho informal.

Ademais, deve-se estabelecer um diálogo com as trabalhadoras migrantes, que pode ser feito através da criação de instituições que sejam responsáveis por localizar essas mulheres e conhecer suas demandas. Nesses locais são necessários trabalhadores aptos para estabelecer essa comunicação, inclusive no sentido de serem fluentes em língua estrangeira. Essa medida

⁹BEAUVOIR, Simone de. O segundo sexo. P.14.

auxiliaria inclusive na coleta de dados mais verossímeis sobre a realidade das mulheres migrantes no Brasil.

Um exemplo para essa proposta é a Coordenação de Políticas para Imigrantes – CPmig, criada no âmbito da Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania da Prefeitura de São Paulo em 2013, conforme o art. 242, VII, da Lei Municipal nº 15.764/2013. Após, foi instituída a Coordenação de Políticas para Imigrantes e Promoção do Trabalho Decente – CPmigTD.

A criação da CPmig tem como objetivo instaurar políticas voltadas para os migrantes, a partir de uma perspectiva dos direitos humanos, buscando uma aplicação prática que consiga melhorar as circunstâncias em que estão inseridos os migrantes. Para alcançar esse objetivo, a Coordenação coletou dados acerca da população migrante da cidade de São Paulo, buscando compreender quais as demandas deveriam ser atendidas.

Assim, houve a implementação de importantes programas, como a criação do Centro de Referência e Atendimento a Imigrantes (CRAI), instituição da Política Municipal para a População Imigrante, criação do Conselho Municipal de Imigrantes, curso gratuito de português, inserção dos migrantes no sistema bancário, regularização migratória e acesso ao Sistema Nacional de Emprego (SINE).

Destaca-se que houve uma preocupação para que o migrante fosse inserido na vida política da cidade, participando de forma direta, sem a mediação de organizações. Desse modo, os migrantes foram incluídos no Conselho Participativo das Subprefeituras e no Conselho da Cidade, além da criação do Conselho Municipal de Imigrantes.

Portanto, a CPmig e a CPmigTD são importantes projetos que, de forma pioneira, foram criados especificamente para elaborar e executar políticas públicas voltadas para a população migrante. Dessa forma, esses projetos podem ser utilizados como modelos e expandidos a nível nacional, tendo programas voltados para a situação da mulher migrante.

Tais propostas dependem de investimentos públicos e, para que isso ocorra, é necessário que o poder estatal como um todo compreenda a importância das mulheres migrantes no mercado nacional, como força de trabalho. Destaca-se que elas já fazem parte desse mercado de trabalho, mas por vezes em situação informal ou em desigualdade em relação ao homem migrante e às pessoas nacionais.

REFERÊNCIAS

BEAUVOIR, Simone. **O Segundo sexo: fatos e mitos**. 4ª Edição. São Paulo: Difusão Europeia do Livro, 1970.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 1 de agosto de 2021.

BRASIL, **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. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2002/d4377.htm>. Acesso em: 19 de agosto de 2021.

BRASIL. **Lei 13.445**, de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração. DF, maio de 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113445.htm. Acesso em: 19 de agosto de 2021.

BRASIL. **Decreto nº 10.088**, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2019/decreto/D10088.htm. Acesso em 19 de agosto de 2021.

BRASIL. **Lei nº 9.474**, de 22 de julho de 1997. Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, e determina outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9474.htm>. Acesso em: 19 de agosto de 2021.

CAMPBELL, Meghan. **CEDAW and Women's Intersecting Identities: A Pioneering New Approach to Intersectional Discrimination**. 2015. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/rdgv/a/9MyzJzQzzmXVZqXZ8KD9r9D/abstract/?lang=en#>>. Acesso em: 27 de agosto de 2021.

Cavalcanti, L; Oliveira, T.; Macedo, M., Imigração e Refúgio no Brasil. **Relatório Anual 2020**. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, DF: OBMigra, 2020. Disponível em: <<https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/>>. Acesso em: 20 de julho de 2021.

CONNECTAS. **Cinco avanços da nova Lei de Migração**. 2019. Disponível em: <<https://www.conectas.org/noticias/cinco-avancos-da-nova-lei-de-migracao/>>. Acesso em: 25 de agosto de 2021.

CRENSHAW, Kimberle. **A interseccionalidade na discriminação de raça e gênero**. 2002.

FRASER, Nancy. **Contradições entre Capital e Cuidado**. 2020. Disponível em: <<https://periodicos.ufrn.br/principios/article/view/16876/12950>>. Acesso em: 25 de agosto de 2021.

FUDGE, Judy. **Feminist Reflections on the Scope of Labour Law: Domestic Work, Social Reproduction, and Jurisdiction.** 2014. Disponível em: <<https://philpapers.org/rec/FUDFRO>>. Acesso em: 26 de agosto de 2021.

IMDH. **Migrantes no mundo chegam aos 281 milhões em ano de pandemia.** 2021. Disponível em: <<https://www.migrante.org.br/migracoes/migrantes-no-mundo-chegam-aos-281-milhoes-em-ano-de-pandemia/>>. Acesso em 1º de agosto de 2021

KYRILLOS, Gabriela M.; STELZER, Joana. **Uma análise interseccional de gênero e raça sobre as medidas adotadas em prol da eficácia da CEDAW no Brasil.** 2021. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/cpa/a/MZ5nVfYLDWYzMdxmYvh9fSK/?lang=pt&format=pdf>>. Acesso em: 27 de agosto de 2021.

MASTRODI, Josué; AVELAR, Ana Emília Cunha. **O conceito de cidadania a partir da obra de T. H. Marshall: conquista e concessão.** 2017. Disponível em: <<https://www.metodista.br/revistas/revistas-unimep/index.php/cd/article/viewFile/3451/2072>>. Acesso em: 26 de agosto de 2021.

MIGUEL, Luis Filipe; BIROLI, Flávia. **Feminismo e Política: uma introdução.** 1. ed. São Paulo: Boitempo, 2014.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **A condição jurídica do Trabalhador Imigrante no Direito Brasileiro.** São Paulo: LTr, 2011.

OEA. **Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias.** 1990. 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: 20 de agosto de 2021.

OIT. **Coordenação de Políticas para Migrantes da cidade de São Paulo – Folder.** Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_547357/lang-pt/index.htm>. Acesso em: 2 de set. 2021.

ONU – Organização das Nações Unidas. **Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias.** 1990. Disponível em: <<https://www.migrante.org.br/migracoes/convencao-internacional-sobre-a-protecao-dos-direitos-de-todos-os-trabalhadores-migrantes-e-dos-membros-das-suas-familias/>>. Acesso em: 27 de agosto de 2021.

OXFAM. **Tempo de cuidar: o trabalho de cuidado não remunerado e mal pago e a crise global da desigualdade.** 2020. Disponível em: <https://www.oxfam.org.br/justica-social-e-economica/forum-economico-de-davos/tempo-de-cuidar/?gclid=CjwKCAjwybyJBhBwEiwAvz4G79UwNf0pnAoOXmE5emxflLHyRBhwCay7eOzyE5Bwdc7zz50F5ncudSxoCfHQQA_VD_BwE>. Acesso em: 24 de agosto de 2021.

RAMOS, Marcelo M.; NICOLI, Pedro A. G. **Cidadania Cosmopolita e Direito Social: a nacionalidade como margem na proteção ao trabalho.** São Paulo: LTr, 2016.

RAMOS, Marcelo M.; NICOLI, Pedro A. G. **Para Mulheres e pessoas LGBT+ o direito fundamental ao trabalho digno é uma disputa.** In: VIEIRA, Regina S. C.; TRAMONTINA, Robison. *Desafios presentes e futuros do Direito do Trabalho: buscas entre intersecções por um novo alvorecer.* Joaçaba: Ed. Unoesc, 2020. p. 27-49.

SÃO PAULO, Prefeitura Municipal de. Secretaria de Direitos Humanos e Cidadania. **Conheça a Coordenação de Políticas para Imigrantes e Promoção do Trabalho Decente.** 2021. Disponível em: <https://www.prefeitura.sp.gov.br/cidade/secretarias/direitos_humanos/imigrantes_e_trabalho_decente/coordenacao/index.php?p=156223>. Acesso em: 2 de set. 2021

SÃO PAULO (SP). **Lei nº 15.764**, de 27 de maio de 2013. Dispõe sobre a criação e alteração da estrutura organizacional das secretarias municipais que especifica, cria a subprefeitura de Sapopemba e institui a gratificação pela prestação de serviços de controladoria. Disponível em: <<https://leismunicipais.com.br/a/sp/s/sao-paulo/lei-ordinaria/2013/1576/15764/lei-ordinaria-n-15764-2013-dispoe-sobre-a-criacao-e-alteracao-da-estrutura-organizacional-das-secretarias-municipais-que-especifica-cria-a-subprefeitura-de-sapopemba-e-institui-a-gratificacao-pela-prestacao-de-servicos-de-controladoria>>. Acesso em: 2 de set. 2021

SILVA, Salete Maria. **40 anos da CEDAW: A convenção que busca o fim da discriminação das mulheres.** 2019. Disponível em: <<https://sintaj.org/artigo/40-anos-da-cedaw-a-convenao-que-busca-o-fim-da-discriminacao-das-mulheres/>> Acesso em: 27 de agosto de 2021.

UNITED NATIONS. **International Migration 2020 highlights.** 2020. Disponível em: <<https://www.un.org/en/desa/international-migration-2020-highlights>>. Acesso em: 20 de julho de 2021.

VIEIRA, Regina S. C.; TRAMONTINA, Robison. **Desafios presentes e futuros do Direito do Trabalho: buscas entre intersecções por um novo alvorecer.** Joaçaba: Ed. Unoesc, 2020.

VILELA, Elaine Meire. **Desigualdade e discriminação de imigrantes internacionais no mercado de trabalho brasileiro.** 2011. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/dados/a/p8jv8H9QYQnqCpJRSghqFjf/?lang=pt>>. Acesso em: 10 junho de 2021.