



Vidas roubadas

Escavidão consagrada pela lei:
Imigrantes no Golfo trabalham sem receber

Hana Buhejji

MONITOR DO ORIENTE MÉDIO

O Monitor do Oriente Médio é um instituto de pesquisa política sem fins lucrativos que fornece informações e análises abrangentes sobre política internacional. Sua produção é disponibilizada para uso de jornalistas, acadêmicos e políticos com interesse nas regiões do Norte da África e Oriente Médio — com destaque para a questão palestina. O portal em português também inclui informações e análises sobre América Latina.

O objetivo do MEMO é influenciar políticas e pautas públicas a partir da perspectiva da justiça social, dos direitos humanos e da lei internacional. Isso é fundamental para obter igualdade, segurança e justiça.

O MEMO gostaria de ver um Oriente Médio definido por princípios de igualdade e justiça, ao promover a restauração dos direitos palestinos, incluindo o direito de retorno e um Estado palestino democrático com Jerusalém como sua capital. O MEMO defende também um Oriente Médio livre de armas nucleares.

Ao assegurar que formuladores de políticas sejam melhor informados, por meio de uma cobertura de mídia justa e embasada, o MEMO busca promover um maior impacto nos atores responsáveis por decisões-chave que afetam políticas regionais e internacionais.

Título: Vidas roubadas

Imagem de capa: Arab Reporters for Investigative Journalism (ARIJ)

Publicado em fevereiro de 2022.

© Editora MEMO 2022

Todos os direitos reservados. Nenhuma parte desta publicação pode ser reproduzida, transmitida ou distribuída, por qualquer forma ou meio, sem expressa autorização prévia dos detentores dos direitos autorais.



Monitor do Oriente Médio
Avenida Conselheiro Carrão, 1077
Sala 706, Vila Carrão São Paulo
Estado de São Paulo, Brasil
+55 (11) 2093-0599
www.monitordooriente.com

Vidas roubadas

Escavidão consagrada pela lei:
Imigrantes no Golfo trabalham sem receber

Hana Buhejji

Siddiq Shehab chegou ao Golfo de Mangalore, sua terra natal, no sul da Índia, em meados de 1982, carregando consigo uma valise quase vazia. Siddiq deixou tudo para trás com intuito de trabalhar para uma das maiores empreiteiras da região e poupar dinheiro para se casar.

Dois anos depois, Siddiq de fato se casou e retornou ao Golfo, onde permaneceu por 39 anos. Siddiq via sua família por apenas alguns meses a cada dois anos, pois tinha de permanecer no Golfo para não perder seu ganha-pão; todos os seus ganhos eram destinados a sua família.

Siddiq, supervisor eletrotécnico, jamais pensou que voltaria para a casa de mãos vazias, sem receber salário por 18 meses consecutivos. Sem alternativa, Siddiq deixou o Golfo de vez em março de 2021. Sua empresa lhe devia US\$48.900 em honorários atrasados e benefícios contratuais. Siddiq teve assim de enterrar seu sonho de uma aposentadoria digna ao lado de seus entes queridos.

Siddiq e 18 colegas — os últimos empregados de uma empresa que certa vez contou com mil funcionários — recebiam salários esporádicos desde 2017. A empresa lhes permitiu residir em acomodações destinadas aos trabalhadores, onde tinham de sobreviver com US\$53 por mês, além de recorrer à caridade para se alimentar, com quase nenhum acesso a serviços de saúde. Além disso, Siddiq, aos 70 anos de idade, enfrentou outro problema quando seu visto de moradia expirou, em maio de 2019, sob risco de prisão e deportação como imigrante irregular.

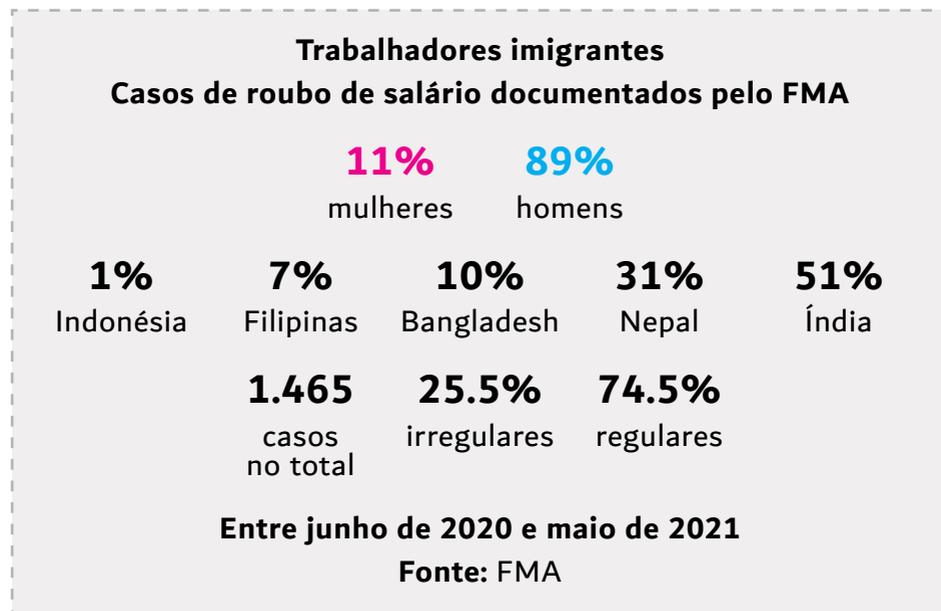
As histórias de Siddiq e seus colegas levaram atenção às dificuldades de centenas de milhares de trabalhadores estrangeiros nos países do Golfo, sem receber salário ou sequer rescisão — violação frequentemente perpetrada por empregadores e kafeels (“patrocinadores”, em árabe). Associações trabalhistas descrevem tais abusos como “roubo de salários”. Há leis que regulam o relacionamento entre contratado e contratante; porém, há muitas lacunas a serem exploradas pelos empre-

gadores. Embora haja mecanismos para registrar queixas e mesmo dar início a processos litigiosos, diversas dificuldades e obstáculos costumam impedir os trabalhadores estrangeiros de recorrer à justiça para preservar seus direitos.

Dentre Siddiq e seus colegas, havia aqueles que trabalharam na empresa por três anos; outros, estavam contratados há 38 anos. Quando o visto de residência dos trabalhadores enfim expirou, a empresa lhes devia entre US\$7.089 e US\$108.152 cada. A dívida total chegou a US\$526 mil — valor estimado para construir uma casa de 500 metros quadrados na região do Golfo. Contudo, a corporação, que implementava projetos no setor público e privado avaliados em milhões de dólares, jamais pagou seus dividendos.

“Enfrentamos dificuldades porque há aqueles que rejeitam o termo ‘roubo de salários’, ao adotar em seu lugar a noção de ‘salários não-pagos’. Entretanto, o que acontece hoje é muito mais simples do que meramente deixar de pagar os honorários: trata-se de uma expropriação sistêmica de salários e outros direitos a milhões de trabalhadores estrangeiros que passaram sua vida servindo aos países anfitriões e contribuindo para seu desenvolvimento. O que acontece agora é um verdadeiro crime. Trata-se de uma crise humanitária porque não vemos a situação pelo que é; portanto, falhamos em abordá-la adequadamente”.

William Gois, coordenador regional do Fórum de Migração da Ásia (FMA)



Fenômeno desenfreado

Segundo relatório sobre a Iniciativa de Melhoria no Relacionamento Contratual do Ministério de Recursos Humanos e Desenvolvimento Social da Arábia Saudita, publicado em agosto de 2020, 1,2 milhão de trabalhadores estrangeiros têm seus salários atrasados.

Tais estimativas representam 8.3% da mão de obra no país, ao passo que os imigrantes constituem 79% do total. Os índices demonstram o problema do roubo de salários nos estados do Golfo. Sozinha, a Arábia Saudita possui 50.2% da mão de obra e abriga 47.3% dos trabalhadores estrangeiros em sua região.

Estima-se que há 24 milhões de trabalhadores estrangeiros nos países do Golfo, equivalente a 83.3% da força de trabalho. Os imigrantes constituem a maioria dos trabalhadores no Catar (94%), Emirados Árabes Unidos (92.5%), Kuwait (84.2%), Bahrein (79.4%) e Omã (78.4%).

O relatório compilado no contexto do projeto de desenvolvimento saudita Visão 2030 revela a verdadeira magnitude do problema e alega buscar maneiras de melhorar as relações entre contratados e contratantes com base em padrões internacionais. Em dezembro de 2020, a Arábia Saudita assinou a [Convenção para Proteção dos Salários de 1949](#) (nº 95), tornando-se o primeiro país do Golfo a fazê-lo. No entanto, implementar essa resolução requer três critérios fundamentais: supervisão eficaz, penalidades apropriadas e meios de indenizar as vítimas.

Segundo o [Ministro do Trabalho e Desenvolvimento Social do Bahrein](#), Jameel Humaidan, ao menos 2.863 trabalhadores empregados por 18 companhias receberam salários de maneira irregular em 2018. O ministro observou ainda que as empresas atrasaram o pagamento por períodos entre dois a seis meses.

Princípios fundamentais da Convenção para Proteção dos Salários (nº 95)

- Trabalhadores devem ser livres para usar seus salários como desejarem;
- Salários devem ser pagos na moeda nacional;
- Em casos de pagamento parcial em espécie, o valor deve ser justo e razoável;
- Nenhuma dedução ilegal é permitida — isto é, o direito de receber a totalidade dos salários;
- Em casos de falência do empregador, os salários devem ser prioridade na distribuição dos recursos liquidados;
- Pagamento regular dos salários, incluindo solução final de todos os honorários, conforme prazos razoáveis, em caso de finalização do contrato.

Fonte: Organização Internacional do Trabalho (OIT)

Duas vezes vítima

Além de imigrantes regulares, que teoricamente desfrutam de proteção contratual, embora, na prática, vivenciam a ameaça de roubo de seus salários devido à exploração dos empregadores, centenas de milhares de imigrantes em situação irregular representam de fato o grupo mais vulnerável às violações. Essa categoria, que opera fora do quadro legal, abarca profissionais conhecidos como “trabalhadores andarilhos” ou “trabalhadores sem visto”.

Salvo a [Arábia Saudita](#), não há índices precisos sobre os imigrantes irregulares que trabalham na região do Golfo. Os dados mostram somente quantos trabalhadores tiveram seu visto de residência expirado ou mesmo cancelado por seus “patrocinadores”. A legislação considera então tais trabalhadores como “infratores”, embora não tenham cometido qualquer delito deliberado, dado que não conseguem renovar seus vistos sem um “patrocinador”.

A situação dos trabalhadores torna-se ainda mais perigosa caso seus contratantes decidam acusá-los de horrob (isto é, “deserção” ou “abandono”). A pena para tanto, nos países do Golfo, é prisão e deportação. No Kuwait, por exemplo, trabalhadores que deixarem seus cargos são banidos de entrar no país por anos e anos. Na Árabia Saudita, podem ser encarcerados por até seis meses, além de forçados a pagar uma multa de US\$13 mil. Imigrantes que enfrentam acusações de deserção buscam ainda trabalhar em segredo, tornando-se mais vulneráveis à exploração e ao roubo de seus salários.

Um ativista estrangeiro, em condição de anonimato, elucidou: “Essa modalidade de emprego irregular emergiu no Golfo devido à exploração do sistema de patrocínio para vender vistos. Empregadores e mesmo pessoas comuns emitem vistos de migração a ‘trabalhadores domésticos’ e então,

com autorização dos empregadores, permitem aos cidadãos estrangeiros que trabalhem em outras empresas em troca de pagamentos que variam de US\$3.200 a US\$3.700 (a cada dois anos). O trabalhador costuma pagar seus patrocinadores a cada dois anos. Alguns trabalhadores viajam ao país de destino cientes da situação, em virtude da necessidade e de promessas feitas por agentes de viagem sobre novas oportunidades de emprego na região do Golfo. Por vezes, o patrocinador sequer renova o visto e o profissional é incapacitado de retornar para a casa; a situação termina em um dilema legal”.

“No Kuwait, trabalhadores são levados ao país para servir empregadores relacionados a contratos com projetos do governo. Por exemplo, empregadores no setor da construção civil levam ao país cerca de 300 trabalhadores, mesmo embora seus projetos demandem somente 20 trabalhadores. O resto dos trabalhadores podem assumir outros empregos, seja ao pagar seus contratantes para fazê-lo ou ao ‘vender’ seus vistos a outras companhias. Os trabalhadores também enfrentam exploração (neste caso) porque não conseguem outros empregos a menos que seus patrões tenham contrato com o governo. Dessa maneira, os profissionais não conseguem obter uma nova permissão de trabalho e são forçados a aceitar remuneração abaixo do acordado, pois afinal precisam trabalhar. Os trabalhadores são assim explorados porque a agência que os levou ao país não cumprem sequer o próprio contrato de recrutamento”

Advogado kuwaitiano em questão de anonimato

Vítimas confinadas em casa

Além dos trabalhadores estrangeiros que enfrentam a possibilidade do roubo de seus salários, trabalhadores domésticos, sobretudo mulheres, enfrentam riscos similares. Os trabalhadores domésticos, que compreendem [25% da mão de obra oriunda de outros países no Golfo](#), operam em residências privadas sem qualquer fiscalização ou regulação das leis trabalhistas.

A única exceção é o Bahrein, que incluiu os trabalhadores domésticos em treze leis trabalhistas em 2013. Embora os países do Golfo — salvo Omã — tenham estabelecido leis para proteger os trabalhadores estrangeiros, um documento de minha autoria, intitulado Trabalho Doméstico: Panorama comparativo entre Bahrein e outros países do Conselho de Cooperação do Golfo (CCG), observou: “Tais leis são ainda superficiais ao determinar os direitos dos trabalhadores domésticos, regidas por uma cultura social que teme assegurar a esses trabalhadores seus direitos, ao vinculá-los às leis trabalhistas desses países, conforme a Convenção Internacional sobre Trabalhadores Domésticos, a qual nenhum governo do Golfo de fato assinou”. Os estados da região também excluem a categoria de seus sistemas de proteção salarial.

Trabalhadores estrangeiros são o ‘combustível humano’ das economias do Golfo

Os imigrantes exerceram um papel significativo no desenvolvimento das economias do Golfo desde a década de 1970. Durante as últimas três décadas, eles contribuíram bastante com a prosperidade desses países. Os imigrantes abarcam ainda a maior proporção do crescimento demográfico na região, equivalente a 151.5% em todos os seis estados do Golfo.

Estimativas indicam que, neste período, o número de imigrantes triplicou quando comparado com o aumento da população nacional — isto é, 267.4% e 87.5%, respectivamente.

Nessas três décadas, o produto interno bruto (PIB) das economias do Golfo cresceu de US\$210 bilhões a US\$1.817 bilhões, equivalente a 765% de aumento. O número de imigrantes nesses países chegou a 30 milhões de pessoas, representando cerca de 11% do total de trabalhadores estrangeiros em todo o mundo. Em contrapartida, a população dos seis países do Golfo jamais excedeu 0.8% da população global.

Os trabalhadores estrangeiros na região constituem ainda 14.2% do total de pessoas que viajam para trabalhar em outros países, estimativa que chegou a 169 milhões de imigrantes segundo a [Organização Internacional do Trabalho \(OIT\)](#).

Período: Entre 1990 a 2019.

Fonte: Nações Unidas e Banco Mundial

Covid-19: Trabalhadores estrangeiros são os que mais sofrem por força maior

O roubo de salários é um problema permanente enfrentado pelos trabalhadores estrangeiros no Golfo. A pandemia de coronavírus, que afetou negativamente as economias da região, ajudou a expor as violações frequentes dos direitos trabalhistas.

O fenômeno teve maior impacto sobre os imigrantes que viajaram ao Golfo para ganhar a vida e prover subsistência a suas famílias. O contexto também expôs as falhas da legislação trabalhista e os obstáculos viven-

ciados pelos trabalhadores estrangeiros para registrar queixas e processos legais nos mecanismos disponíveis nos países em questão.

No fim de 2019, Siddiq estava há um ano inteiro sem receber salário e ao menos seis meses sem sequer trabalhar. Siddiq começou a se preocupar pela demora da empresa em pagar seus honorários. Na ocasião, Siddiq não visitava sua família havia cinco anos.

Devido a problemas de saúde, Siddiq decidiu registrar uma reclamação contra a empresa no Ministério do Trabalho e Desenvolvimento Social. Relatou Siddiq: “No início de 2020, surgiram notícias sobre um vírus que se espalhava em todo o mundo e ouvimos dizer que seríamos proibidos de viajar. Eu queria estar com minha família. O tempo passava rapidamente enquanto eu trabalhava. Todas as vezes que tento voltar para a casa, tive de adiar por mais outro ano por conta de minhas obrigações financeiras”.

Após expirar seu visto de residência, Siddiq não podia comparecer ao centro de saúde pública para receber tratamento para suas doenças crônicas. Siddiq também não conseguia pagar por seus medicamentos, que custavam ao menos US\$106 por mês — o dobro do que a empresa lhe pagava (US\$53). Todos os seus colegas enfrentavam problemas parecidos.

A companhia informou Siddiq e seus colegas que não poderiam viajar, ao asseverar se tratar de circunstâncias extraordinárias, de modo que não deveriam se preocupar caso seus vistos de residência expirassem. No entanto, o acesso de Siddiq e seus colegas a serviços de saúde estavam restritos ao contágio por covid-19, ao passo que o governo prometeu que receberia os imigrantes em seus hospitais sem examinar seu status legal de residência.

A esta altura, o trabalho comum nos ministérios e o comparecimento dos funcionários nas repartições públicas estavam suspensos. Dessa maneira, Siddiq e seus colegas não podiam acompanhar suas queixas no Ministério

do Trabalho. A empresa também interrompeu qualquer comunicação com seus trabalhadores. Siddiq e seus colegas continuaram a residir nas acomodações providenciadas por seu contratante, mas enfrentavam risco de despejo após a companhia deixar de pagar os aluguéis. Os trabalhadores viviam então em condições bastante precárias e tinham de recorrer à caridade para a subsistência. O locatário cortou a energia elétrica de suas acomodações e os imigrantes passaram a depender de geradores para realizar as tarefas mais básicas. Suas condições de vida pioraram ainda mais à medida que avançava o verão escaldante na região, dado que não poderiam arcar com combustíveis para reabastecer seus geradores de energia.

Conforme avançou a contaminação pelo covid-19, o trabalho foi suspenso em diversos setores no Golfo. A pandemia e suas repercussões econômicas expuseram as frágeis circunstâncias nas quais viviam os imigrantes na região.

Embora os trabalhadores estrangeiros sejam a espinha dorsal do mercado de trabalho dos países do Golfo, equivalente a 83.8% da mão de obra total, a resposta à crise nesses países jamais os considerou como prioridade. Ao contrário, os governos se apressaram a ajudar companhias privadas ao acionar esforços legislativos de força maior, para permitir que as empresas afetadas reduzissem o pagamento de seus funcionários ou os obrigasse a aceitar licenças remuneradas ou não remuneradas. Quanto aos direitos trabalhistas, tais iniciativas se mostraram mais como uma medida favorável ao roubo de salários do que medidas para conter a crise decorrente da pandemia.

Ao mesmo tempo, os governos ajudaram as empresas a pagar o salário de seus cidadãos nativos, além de ajudá-las com os aluguéis e isentá-las de taxas para renovar vistos de trabalho e residência a seus funcionários imigrantes. Dessa forma, apenas os trabalhadores estrangeiros no setor privado foram prejudicados por tais medidas de força maior.

Medidas do governo para enfrentar a pandemia no setor privado

Arábia Saudita

Regulações de força maior foram acionadas para atenuar os efeitos da pandemia sobre as instalações no setor privado. Tais esforços, incluídos no Artigo nº 41 do Memorando Explicativo da Lei de Regulação Trabalhista, permitiram aos contratantes reduzir seus salários em até 40% por seis meses, além de encerrar seus contratos sem aviso prévio.

Kuwait

Algumas empresas violaram o Artigo 28 da Lei de Trabalho no Setor Privado, promulgado em 2010, que estabelece: “Independente do período indefinido eventualmente estipulado pelo contrato de trabalho, as remunerações aos trabalhadores não devem ser reduzidas durante o período de validade do contrato”.

Segundo a legislação, quaisquer reduções nos honorários são consideradas sem efeito. A emissora Al Jazeera reportou que as reduções adotadas pelas empresas estendiam-se de 30% a 65% do salário de seus trabalhadores; alguns contratos foram rescindidos. O governo aprovou, a princípio, um projeto de lei para anexar um novo artigo à legislação trabalhista, a fim de permitir às empresas que negociassem redução ou mesmo licença com seus funcionários, sob contexto de crise ou desastre. Entretanto, o parlamento indeferiu a proposta que previa redução salarial no setor privado de até 50%.

Emirados Árabes Unidos

Os Emirados permitiram aos contratantes que reduzissem os salários dos trabalhadores estrangeiros ao acionar a Resolução Ministerial nº 279 de 2020, considerando a “estabilidade” do emprego no setor privado.

Bahrein

O Bahrein acionou o Artigo 43 da Lei Trabalhista, segundo o qual, caso os trabalhadores sejam impedidos de exercer sua função por motivo de força maior para além do controle do contratante, a remuneração pode ser reduzida pela metade.

Catar

O Ministério das Finanças solicitou das instituições de governo que reduzissem o custo mensal dos trabalhadores estrangeiros em até 30%, seja ao diminuir seus salários ou encerrar seus contratos. O governo também permitiu às companhias Qatar Airways e Qatar Energy (antes Qatar Petroleum) a minimizar seus gastos e dispensar 20% de sua mão de obra estrangeira.

Omã

O Conselho Supremo incumbido de estudar um mecanismo para lidar com as consequências do covid-19, autorizou empresas afetadas a concederem “licença remunerada” aos funcionários cujas atividades foram suspensas. O governo também permitiu que as companhias negociassem redução salarial por três meses em troca da diminuição da carga horária. Omã também enfatizou que as empresas privadas deveriam privilegiar trabalhadores nacionais, ao não rescindir seus contratos. Dessa maneira, direta ou indiretamente, sugeriu às companhias que dispensassem trabalhadores estrangeiros sempre que necessário.

O Centro de Negócios e Direitos Humanos, que monitora violações contra trabalhadores estrangeiros na região do Golfo, registrou um aumento de 275% nas denúncias protocoladas na região do Golfo entre abril e agosto de 2020, comparado ao mesmo período do ano anterior. Das 80 acusações de abuso registradas pela entidade, os casos mais frequentes são de não pagamento dos salários. Tais violações são mencionadas em 81% dos casos.

Na Arábia Saudita, cortes trabalhistas concluíram 31.766 acordos durante o primeiro ano da pandemia de covid-19, entre março de 2020 e março de 2021. Processos referentes a questões salariais compreendem 59% dos casos. Entre os outros processos, estão pedidos de indenização, pensão e bônus, o que também compreende a prática de roubo de salários.

Um relatório publicado pelo Ministério do Trabalho e Desenvolvimento Social do Bahrein observou que, até outubro de 2020, a pasta recebeu 16.532 pedidos para solucionar disputas entre trabalhadores e empregadores — 50.3% das matérias foram solucionadas “amigavelmente”. O ministério também recebeu 14 queixas coletivas, também solucionadas “amigavelmente”. As solicitações representam um aumento de 52% comparado ao ano anterior.

Apesar de contactar partes relevantes no Golfo, não pude elucidar a natureza das queixas e sequer se refletiam o não pagamento dos salários. Também não pude obter o número de processos relativos a trabalhadores estrangeiros na região, tampouco o total de processos e reclamações concernentes a questões salariais.

Os trabalhadores estrangeiros enfrentaram ainda problemas durante a pandemia decorrentes da interrupção das atividades de algumas repartições públicas, incluindo tribunais e ouvidorias. Enquanto isso, departamentos que mantiveram as operações sofreram pressão devido aos horários reduzidos e menor capacidade empregatícia. Nos Emirados Árabes

Unidos, o fechamento das cortes trabalhistas atrasou a investigação de casos de não remuneração.

Na ata de seu encontro realizado em fevereiro de 2021, o Escritório Regional para os Estados Árabes da Organização Internacional do Trabalho destacou: “Comissões trabalhistas no Golfo reduziram suas atividades a 30% devido ao covid-19. Sistemas de proteção salarial na região foram estabelecidos para punir empregadores que violam os direitos trabalhistas, sob uma enorme quantidade de reclamações. Fundos de garantia no Catar e Emirados também foram incapazes de abordar os desafios. Por exemplo, o Fundo de Assistência e Seguro aos Trabalhadores no Catar desembolsou apenas US\$3.85 milhões a 5.500 trabalhadores, até agosto de 2020, de modo que muitos profissionais jamais receberam seus honorários”.

Êxodo e solidariedade global

Não há estatísticas sobre o número de trabalhadores estrangeiros cuja subsistência foi afetada pela pandemia. Contudo, o número de trabalhadores estrangeiros que deixaram o Golfo permanentemente neste período sugere circunstâncias extraordinárias para sua saída. Tais trabalhadores deixaram seus países anfitriões pelo fim de seus contratos empregatícios ou por receio de que fossem excluídos das medidas protetivas contra o coronavírus, sobretudo em meio a declarações do governo para priorizar a nacionalização da mão de obra e reduzir a dependência do mercado de trabalhadores estrangeiros.

A agência de crédito Standard & Poor’s apontou que a população dos seis países do Golfo **caiu em aproximadamente 4%** durante o primeiro ano da pandemia e atribuiu tamanho declínio a demissões em massa na região.

Os governos do Golfo efetivamente facilitaram a saída dos trabalhadores ao isentá-los de multas cobradas por violar seu status de residência.

Tudo isso incitou temores de que esses trabalhadores jamais receberiam os valores que lhes eram devidos, o que levou à mobilização de associações internacionais, entidades da sociedade civil e federações sindicais. Foi então lançada uma campanha global para estabelecer mecanismos emergenciais de justiça para reaver a remuneração dos trabalhadores. A campanha também pretendia atrair atenção global a práticas desumanas perpetradas na região contra os trabalhadores estrangeiros.

O FMA, que coordenou a campanha junto de outras organizações, documentou 1.465 casos de roubo de salários contra trabalhadores estrangeiros nos países do Golfo, entre junho de 2020 e maio de 2021. Tais casos, contudo, foram documentados conforme iniciativa das vítimas e monitoramento realizado por instituições relevantes. Os dados representam um panorama e não refletem ainda a verdadeira magnitude do problema em cada país. Trabalhadores estrangeiros em situação regular constituem a maior proporção dos casos no Golfo, com exceção do Kuwait. Tudo isso indica que as vítimas são submetidas a roubo de seus salários enquanto trabalham para empresas proeminentes. Outro aspecto evidenciado é a dificuldade dos imigrantes irregulares de reivindicar o pagamento de dívidas empregatícias, dado que muitos trabalham sem qualquer contrato.

Os dados compilados pela Rede de Jornalismo Investigativo de Repórteres Árabes (ARIJ), com ajuda do FMA, demonstraram que 89% dos 1.465 casos são homens e 11% são mulheres. A maioria dos trabalhadores estrangeiros afetados são da Índia (51%) e Nepal (31%), seguidos de Bangladesh (10%), Filipinas (7%) e Indonésia (1%).

Indicadores de tráfico humano

Indicador	Presença no Golfo	Indicador	Presença no Golfo
Abuso de vulnerabilidade	✓	Retenção dos documento de identidade	✓
Mentira	✓	Retenção de salários	✓
Restrição ao movimento	✓	Escravidão por dívida	—
Isolamento	✓	Condições precárias de trabalho e moradia	✓
Violência física e sexual	—	Carga horária abusiva	✓
Intimidação e ameaças	—		

Este documento investigativo revela que há ao menos oito de onze [indicadores de trabalho forçado](#), conforme previsto pelo Programa de Ação e Combate ao Trabalho Forçado da Organização Internacional do Trabalho, resultante de experiências práticas e teóricas compiladas pela agência das Nações Unidas. O trabalho forçado é considerado ainda uma modalidade de [tráfico humano](#).

A proibição por lei das práticas identificadas por esses indicadores reflete seu grau de perigo. Entretanto, tais práticas abusivas tornaram-se comuns devido à fraca implementação das leis, repletas de falhas e lacunas. A isso acrescenta-se condições debilitadas de subsistência e circunstâncias que impedem os indivíduos afetados de buscar ajuda ou justiça.

Roubo de salários, modalidades

Advogados e ativistas no Golfo identificaram 17 tipos de roubo de salários que variam em frequência conforme as diferenças no rigor da legislação que regulamenta remunerações e relações contratuais entre as partes. Além da retenção arbitrária do salário periódico, o roubo dos honorários compreende ainda a expropriação de horas-extras, licenças e folgas, assim como o fim de serviços gratuitos.

1. Algumas agências de recrutamento nos países de origem e destino impõem taxas a fim de registrar indivíduos em busca de emprego. Dessa maneira, os trabalhadores ficam endividados antes mesmo de assumir o cargo, embora as leis de todos os países do Golfo — exceto Kuwait — proibam expressamente a adoção de tais taxas.

Ibrahim S. é um dos 120 trabalhadores submetidos ao roubo de salários durante a pandemia. Seus colegas foram deportados sem receber sua rescisão contratual, mesmo após seus honorários serem retidos desde 2017. O FMA confirmou que esses trabalhadores tiveram de pagar entre US\$673 a US\$1.076 para agências de recrutamento na Índia, a fim de conseguir uma vaga em uma grande empreiteira radicada na Arábia Saudita. A empresa, pertencente a investidores de ambos os países, emprega cerca de dez mil trabalhadores estrangeiros.

Setor privado

Trabalhadores domésticos

Arábia Saudita

Os empregadores devem pagar pelas taxas de recrutamento em nome dos contratados (além de documentos de residência e autorização de trabalho)

Não há proibição legal sobre taxas de recrutamento, mas os empregadores não podem deduzir tais valores dos respectivos salários

Kuwait

Não há proibição explícita sobre taxas de recrutamento, conforme a lei

Os empregadores devem pagar pelas taxas de recrutamento, que não podem ser deduzidas dos respectivos salários

Emirados Árabes Unidos

É ilegal cobrar taxas de recrutamento dos trabalhadores

É ilegal cobrar taxas de recrutamento dos trabalhadores, seja antes ou depois da contratação

Omã

É proibido cobrar taxas de recrutamento dos trabalhadores

Bahrein

Não há proibição explícita sobre taxas de recrutamento, conforme a lei

Catar

É explicitamente proibido pela lei trabalhista cobrar taxas de recrutamento ou qualquer custo concernente dos trabalhadores

Os empregadores são proibidos de deduzir taxas de recrutamento, gastos ou comissões das remunerações

2. Substituição de um acordo por outro de menor pagamento após a chegada dos trabalhadores estrangeiros

“Trabalhadores imigrantes são enganados por acordos ambíguos: o primeiro em seu país de origem, outro no país de destino. Tais acordos têm condições distintas. Quando os trabalhadores percebem o problema, provavelmente é tarde demais (para reagir), pois já chegaram ao estado anfitrião com dívidas consideráveis e não há caminho de volta”.

Dr. Nasrah Shah, professor da Faculdade de Economia da Universidade de Lahore, que trabalhou na Universidade do Kuwait por 30 anos.

3. Demissão e deportação sem pagamento dos dividendos.

4. Extorsão ao apreender os passaportes para forçar os trabalhadores a assinarem acordos de indenização desfavoráveis. A retenção dos documentos é comum na região do Golfo, embora a lei desses países proíba a prática.

Setor privado	Trabalhadores domésticos
<p>Arábia Saudita</p> <p>É proibido aos empregadores confiscar o passaporte dos trabalhadores imigrantes. A retenção de documentos é sujeita a multa de 5.000 riyals sauditas (US\$1.300)</p> <p>Não há proibição explícita sobre a retenção dos passaportes de trabalhadores domésticos</p>	
<p>Kuwait</p> <p>É ilegal aos empregadores confiscar o passaporte dos trabalhadores</p>	

Setor privado	Trabalhadores domésticos
<p>Emirados Árabes Unidos</p> <p>É ilegal aos empregadores confiscar o passaporte dos trabalhadores</p>	
<p>Omã</p> <p>Não há proibição explícita sobre a apreensão dos passaportes por parte dos empregadores</p>	
<p>Bahrein</p> <p>É ilegal aos empregadores confiscar o passaporte dos trabalhadores</p>	
<p>Catar</p> <p>É ilegal aos empregadores confiscar o passaporte dos trabalhadores; infratores são sujeitos a multas de 25.000 riyals sauditas (US\$6.865)</p>	
<p>Passaportes só podem ser retidos com consentimento escrito dos trabalhadores</p>	
<p>Fonte: Tabela de dados da OIT</p>	

5. Trabalho contínuo sem visto válido

De maneira geral, a anuência do empregador é mandatória para renovar vistos de residência. No Bahrein, as cortes consideram “inelegíveis” trabalhadores que cobram seus dividendos após expirar seu visto, mesmo embora não possam renová-lo sem consentimento dos empregadores.

6. Período de trabalho compulsório

Todos os países do Golfo desautorizam a mudança de trabalho sem anuência do empregador ou somente permite após determinado período de tempo. Alguns empregadores exploram este período para obrigar os profissionais a exercerem sua função sob remunerações mais baixas.

7. Não pagamento de hora-extra

Algumas leis permitem os empregadores a manter certos trabalhadores em posições elegíveis a hora-extra; por exemplo, no setor de segurança. Os empregadores exploram lacunas práticas e legislativas, ao instituir horas adicionais sem qualquer pagamento extra.

8. Manipulação do fim de serviços gratuitos

O fim dos serviços gratuitos é calculado com base no último salário dos trabalhadores. Alguns empregadores pagam remunerações devidas uma vez a cada dois anos de serviço; dessa maneira, o trabalhador pode receber quantias inferiores ao acordado.

9. Mudança do visto para indicar trabalho em outra companhia registrada, embora pertencente ao mesmo empregador original; frequentemente sem sequer conhecimento do trabalhador.

Ao transferir a documentação costuma-se privar os trabalhadores de seus direitos e dividendos, ao menos um ano após a mudança, incluindo fim de serviços gratuitos, mesmo que a nova empresa seja parte da mesma corporação.

10. Procrastinação

Os empregadores costumam adotar promessas vazias para dissuadir os trabalhadores de registrar processos legais. As promessas são mantidas até expirar o período limite para reivindicar pagamentos atrasados e outros dividendos. Os trabalhadores tampouco recebem rescisão por demissão sem justa causa. Além disso, caso o período limite seja excedido, os trabalhadores não recebem pagamentos e outros dividendos pelo tempo restante de seu contrato, tampouco indenização prevista por lei. No Bahrein, por exemplo, trabalhadores não podem reivindicar seus honorários após um ano do encerramento do contrato.

11. Empregadores retêm cartões de débito e crédito após o salário acordado ser depositado pela primeira vez; em seguida, passam a pagar as remunerações em dinheiro vivo.

“Algumas companhias contornam a lei que determina o pagamento dos salários via depósito bancário. A falta de conhecimento dos trabalhadores sobre seus direitos é frequentemente explorada, assim como necessidades de subsistência. Tais empresas retêm cartões de débito e crédito dos trabalhadores para depositar e sacar recursos em seu nome, o que é considerado habitualmente como um ato criminoso. No Kuwait, por exemplo, trata-se de fraude, conforme previsto e condenado pelo código penal. Tais práticas buscam ludibriar as autoridades caso os trabalhadores exijam seus salários e dividendos, ao omitir a quantia exata das remunerações. No Kuwait, por exemplo, trata-se de uma violação da Lei Trabalhista nº6 de 2010”.

Meshari al-Humaidan, advogado kuwaitiano.

12. Recrutadores deduzem valores do salário acordado, violando acordos entre agência e empregadores

Essa prática é instituída frequentemente a trabalhadores domésticos e segurança privada, em todos os países do Golfo, onde empresas públicas e particulares contratam profissionais por meio de acordos estabelecidos por agências de emprego.

13. Exploração de taxas salariais a certos setores

No Kuwait, há faixas salariais específicas a certos setores empregatícios. Os contratantes emitem autorizações de trabalho a certos cargos vinculados a benefícios públicos. Entretanto, após ser emitida a autorização de trabalho, o empregador costuma alterar as funções para uma faixa salarial diferente daquela prevista pelo contrato original.

14. Trabalhadoras domésticas operam 24 horas por dia

A maior parte das leis referentes a trabalhos domésticos no Golfo não determinam carga horária. Algumas legislações preveem algumas horas de folga diária aos profissionais. Os profissionais domésticos chegam a exercer até 15 horas de trabalho por dia, sem qualquer compensação financeira e em flagrante violação dos padrões internacionais.

15. Algumas práticas de roubo salarial começam no país de origem, com base em acordos estabelecidos entre agências e famílias que contratam trabalhadores domésticos. A agência de recrutamento e os contratantes concordam em não pagar a remuneração do primeiro mês após a chegada do trabalhador no país de destino, a fim de reduzir o custo do contrato ao empregador.

16. Excesso de trabalho a profissionais domésticos, além de incumbí-los de trabalhar horas não-remuneradas na residência de parentes.

“Jamais recebi um salário completo no período acordado desde que cheguei, dez meses atrás. Segundo o contrato, meu salário é US\$235, mas recebi apenas US\$77 a US\$105 por mês desde então. Então, meu patrão mandou eu trabalhar de graça na casa de sua filha, que havia demitido sua empregada doméstica. Eu fugi por causa desses abusos, mas meu passaporte ficou com eles. Acho que eles registraram um processo, ao me acusar de deserção. Não tenho certeza, mas acho que fizeram isso”.

Sarah, 26 anos, empregada doméstica queniana empregada por uma família de Riad.

17. Inadimplência contra trabalhadores que retornam a seu país e que não podem voltar ao estado anfitrião após expirar seu visto, sobretudo durante a pandemia. Os empregadores costumam recusar-se a pagar as remunerações devidas.

“Antes e depois da pandemia, um grande número de trabalhadores retornou à Índia e ficou preso no país. Seus vistos expiraram, então não podiam voltar ao país de destino a menos que a empresa renovasse sua documentação. Alguns deles trabalharam em tais companhias por períodos bastante extensos, chegando até a 30 anos de trabalho. Os profissionais ficaram então sem receber seus salários devidos e perderam seus serviços gratuitos. Nessa conjuntura, seus empregadores deixaram de renovar seus vistos justamente porque estavam cientes das remunerações devidas, equivalentes a enormes somas em dinheiro”

Sotheer Thironelath, diretor de assuntos humanitários do Conselho Global NRA e diretor de recursos emergenciais da embaixada indiana no Bahrein

Razões para o roubo de salários O sistema de kafala e violações de direitos dos trabalhadores estrangeiros

Muitas razões resultaram na assiduidade do roubo de salários e mesmo sua aceitação entre os empregadores, trabalhadores e a sociedade como um todo. O desequilíbrio de poder entre profissionais estrangeiros e seus contratantes na região do Golfo é atribuído, principalmente, ao sistema de patrocínio (kafala) introduzido em 1928, durante o período colonial britânico.

Os administradores da metrópole introduziram tais mecanismos para organizar o relacionamento entre empregadores e seus funcionários que chegassem ao Bahrein. Segundo o professor-doutor Omar al-Shehabi: “Oficiais britânicos assumiram a tarefa de emitir vistos de entrada no país, pois o acesso à ilha demandava aprovação dos agentes políticos britânicos e documentação do tipo. Os postos de checagem dos passaportes foram estabelecidos em 1929”.

As autoridades britânicas então adotaram o sistema de patrocínio para controlar a mão de obra imigrante no estado árabe e começaram a implementá-lo em outras áreas do Golfo sob seu domínio colonial. Em 1971, tais países tornaram-se independentes e autorizaram seus próprios cidadãos a agir como patrocinadores do acordo de contratação dos trabalhadores estrangeiros, o que antes se concentrava em poder das autoridades europeias.

O que é atualmente mencionado como sistema de kafala é uma série de legislações que controlam a migração e a residência nos estados do Golfo (tabela 1), exceto o Catar, que aboliu gradativamente tais mecanismos.

O sistema de patrocínio determina o relacionamento legal entre empregador (patrocinador), empregado (patrocinado) e estado. Os trabalhadores não podem entrar em qualquer país do Golfo a menos que um cidadão ou uma empresa os “patrocine”. Embora a terminologia possa sugerir aparentemente alguma proteção aos trabalhadores, os poderes conferidos aos patrocinadores, sobretudo em emitir, renovar e cancelar autorizações de trabalho para profissionais estrangeiros, torna este relacionamento muito mais próximo da escravidão. O sistema controla dois grandes aspectos que restringem liberdades civis: mudança de trabalho e viagem. Os empregadores controlam o destino de seus funcionários estrangeiros desde a chegada ao estado anfitrião e por toda a duração de sua estadia, ao ponto de ditar sua capacidade de movimento e mesmo saída do país.

Os países do Golfo, todavia, introduziram emendas às leis de patrocínio. A cada emenda, os respectivos regimes celebravam a “abolição” do sistema. No entanto, ao examinarmos essas emendas, fica claro que as medidas não proíbem rigorosamente o empregador de restringir a liberdade dos trabalhadores. Em quatro dos seis países, o único item revogado foi a necessidade de um aval expresso do empregador para que o profissional deixe o país. Não obstante, a permissão do empregador para sua chegada permanece em vigor. Os trabalhadores podem mudar de emprego no Bahrein e na Arábia Saudita somente após um ano de serviço a seus patrocinadores originais. Em outros países, os trabalhadores não podem mudar de cargo nos dois primeiros anos ou mais. Quanto aos trabalhadores domésticos, eles não podem mudar de emprego a menos que o contrato expire ou que violações sejam cometidas.

Somente o Bahrein apresentou uma proposta para permitir aos trabalhadores que residam e operem no país sem a necessidade de um patrocinador. Introduzida em 2017, a legislação permite aos trabalhadores estrangeiros já presentes no Bahrein que sejam seus próprios patrocinadores. Contudo, a situação dos trabalhadores tornou-se mais frágil, porque não podem recorrer a cortes trabalhistas em caso de violação de seus direi-

tos. Para adquirir um “alvará flexível”, como foi designada a medida, é preciso ainda arcar com taxas excessivas, que podem chegar a US\$2.100 por autorização válida, com prazo de apenas um ano, ou US\$3.905 pelo prazo de dois anos. Tais somas são próximas àquelas pagas por trabalhadores irregulares a mediadores ou agentes ilegais que agem nos países de origem ou de destino.

Exploração e chantagem

Um número de práticas emergiu deste novo sistema de patrocínio, como o uso de vistos de comércio e a ascensão de agentes exploradores. Caso o patrocinador não renove os documentos de residência do trabalhador, este torna-se “irregular” no país anfitrião, de modo que não pode legalmente exigir o pagamento dos salários. Portanto, torna-se responsabilidade do país de origem conscientizar seus cidadãos dos direitos financeiros e das leis que regulam suas relações de emprego, além das consequências previstas sobre violações deliberadas ou não em seu país de destino.

Foi exatamente isso que aconteceu com Siddiq quando ele tentou registrar um processo contra a companhia para a qual trabalhava. Seu advogado o informou de que havia passado mais de um ano desde seu último salário ou benefício recebido.

Siddiq acreditou nas promessas da empresa de realizar tais pagamentos e solucionar a disputa “amigavelmente” por meio do Ministério do Trabalho, onde ele e seus colegas tentaram registrar a queixa. Siddiq não estava ciente de que a companhia buscava postergar a quitação de direitos para além do período limite e somente percebeu quando um representante da empresa parou de responder seus telefonemas.

O último salário que Siddiq recebeu, estimado em US\$1.396, foi no fim de novembro de 2018. Ele então trabalhou por outros sete meses sem receber, sob promessas de pagamento posteriormente. Dessa maneira,

Siddiq somente registrou uma reclamação formal em dezembro de 2019, mas era tarde demais.

Embora todos os estados do Golfo proibam a apreensão do passaporte dos trabalhadores (tabela 2), a prática é bastante comum, dado que nenhuma medida legal é adotada contra os infratores. A exceção é o Catar, onde é instituída uma multa de até US\$6.865; não obstante, o passaporte é frequentemente devolvido assim que o empregador recebe uma advertência sobre o problema. Este é justamente um dos aspectos mais comuns no desequilíbrio de poder entre as partes, dado que facilita atos de extorsão para que o trabalhador desista de seus direitos, caso queira viajar ou mudar de emprego.

Setor privado	Trabalhadores domésticos
<p>Arábia Saudita</p> <p>É proibido aos empregadores confiscar o passaporte dos trabalhadores imigrantes. A retenção de documentos é sujeita a multa de 5.000 riyals sauditas (US\$1.300)</p>	<p>Não há proibição explícita sobre a retenção dos passaportes de trabalhadores domésticos</p>
<p>Kuwait</p> <p>É ilegal aos empregadores confiscar o passaporte dos trabalhadores</p>	
<p>Emirados Árabes Unidos</p> <p>É ilegal aos empregadores confiscar o passaporte dos trabalhadores</p>	
<p>Omã</p> <p>Não há proibição explícita sobre a apreensão dos passaportes por parte dos empregadores</p>	

Setor privado**Trabalhadores
domésticos****Bahrein**

É ilegal aos empregadores confiscar o passaporte dos trabalhadores

Catar

É ilegal aos empregadores confiscar o passaporte dos trabalhadores; infratores são sujeitos a multas de 25.000 riyals sauditas (US\$6.865)

Passaportes só podem ser retidos com consentimento escrito dos trabalhadores

Fonte: Tabela de dados da OIT
Tabela 2: Apreensão dos passaportes

As trabalhadoras domésticas são as que mais sofrem com essa prática, que agrava ainda mais sua situação de vulnerabilidade. O problema se aprofunda pois é fácil registrar uma acusação de deserção contra empregadas domésticas que porventura tentam deixar a residência de seus patrões, ao buscar socorro através dos mecanismos existentes.

Um advogado kuwaitiano, em condição de anonimato, argumentou que o sistema de patrocínio não falha somente com os trabalhadores, mas “força” os empregadores a situações indesejáveis para sustentar seus negócios. Há sempre receio de ambas as partes. O problema, no entanto, pode ser solucionado caso o trabalhador se torne seu próprio patrocinador: “Espero que isso aconteça no Kuwait e que estabeleça uma série de acordos formais para organizar o relacionamento entre as partes. O sistema de patrocínio demanda reformas para que seja possível emendar a legislação e as regulações que recaem sobre seu escopo”.

Espantalho

A acusação de deserção é um espantalho utilizado para intimidar os trabalhadores estrangeiros, sobretudo no setor de serviços domésticos. A advogada May al-Tararwah, do departamento jurídico da Sociedade de Assistência Social do Kuwait, explicou que registrar uma queixa de deserção contra um profissional doméstico pode não ser tão fácil, pois demanda evidências de não comparecimento no local de trabalho.

“O que mais me preocupa como advogada é a procrastinação do processo original registrado pelo empregador. Dessa forma, nós contactamos os departamentos relevantes da empresa contratante para obter provas de que o trabalhador não foi quem registrou primeiro uma reclamação, antes do empregador acusá-lo de deserção”, observou al-Tararwah. A penalidade para tanto é deportação, de modo que o trabalhador é então proibido de entrar novamente no Kuwait ou nos países do Golfo por um período de cinco anos.

Em um grupo nas redes sociais que compreende 4.200 trabalhadores estrangeiros na Arábia Saudita — dentre eles, uma pesquisadora que ajudou em nossa investigação —, os usuários denunciam principalmente o atraso ou não pagamento de seus salários e as consequências da “deserção”, caso decidam deixar seu emprego após meses sem receber. Trinta trabalhadores domésticas foram selecionadas randomicamente deste grupo e questionadas sobre o atraso de seu pagamento. Sessenta por cento confirmaram o atraso e todas concordaram que as empregadas domésticas costumam ser as principais vítimas de exploração, considerando suas circunstâncias de emprego.

Mecanismos de justiça não bastam, apesar dos avanços

Os mecanismos de queixa e os processos legais são semelhantes entre os países do Golfo e recorrer a eles tem como ponto de partida comissões empregatícias e os ministérios relevantes. Todos os estados do Golfo têm cortes trabalhistas, mas os trabalhadores estrangeiros sentem dificuldades em abordá-las. O primeiro obstáculo é o idioma: os contratos são redigidos em árabe ou, mesmo em caso de cópia traduzida, a versão em árabe é registrada legalmente (tabela 3). Dessa forma, o acompanhamento do caso e as notificações são enviadas em árabe através de mensagem de texto.

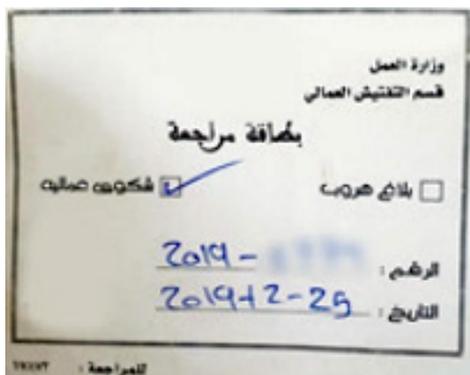


Imagem: Siddiq sempre carrega um pedaço de papel em seu bolso com os valores que lhes são devidos, o nome do ministério responsável, o departamento incumbido de seu processo e um telefone para acompanhamento

O maior desafio enfrentado pelos trabalhadores é a possibilidade de perder seus empregos caso registrem uma queixa ou processo contra o empregador. Trata-se da principal razão pela qual os profissionais tole-ram abusos antes de recorrer à lei. A incapacidade de chegar a um acordo sobre o caso, incumbido a ministérios, comissões empregatícias e adidos trabalhistas nas respectivas embaixadas, significa que o processo é

transferido diretamente a cortes trabalhistas, sobretudo em países como Arábia Saudita e Emirados Árabes Unidos. No Bahrein, é possível ao trabalhador recorrer diretamente aos tribunais ou indicar um procurador para representá-lo ao longo dos processos litigiosos.

Setor privado

Trabalhadores domésticos

Arábia Saudita

O contrato em árabe por escrito é considerado a versão oficial em caso de disputa

O contrato em árabe por escrito é considerado a versão oficial em caso de disputa

Kuwait

O contrato em árabe pode ser verbal ou escrito; este deve possuir três cópias formalizadas. Traduções podem ser anexadas no processo

O contrato deve ser assinado na forma prevista pelo Departamento de Trabalhadores Doméstico do Ministério do Interior, tanto em árabe quanto em inglês

Emirados Árabes Unidos

O contrato deve ser redigido de acordo com o Padrão Aprovado de Condições de Emprego

O contrato deve ser redigido em árabe, mas é possível anexar uma versão em outro idioma; contudo, a versão oficial é aquela em árabe

Omã

O contrato deve ser redigido em árabe com uma cópia para cada parte

Setor privado**Trabalhadores domésticos****Bahrein**

O contrato deve ser redigido em árabe com uma cópia para cada parte. Caso haja uma versão em outro idioma, deve ser anexada a sua versão em árabe. Empregadores que não cumprirem as provisões estão sujeitos a multa de 200 a 500 dinares — US\$530 a 1.326. Detentores de autorização flexível de trabalho (profissionais elegíveis) parecem não requer contrato

A Autoridade de Regulação do Mercado de Trabalho (LMRA) introduziu um sistema de contrato bipartite ou tripartite em outubro de 2017, para trabalhadores domésticos recrutados via agência.

Um dos padrões de contrato deve ser assinado pela agência e pelo empregador; o outro, pelo empregador e seu empregado. Os contratantes que não respeitarem as regras supracitadas estão sujeitos a multa de 200 a 500 dinares — US\$530 a 1.326.

Catar

O contrato deve ser redigido em árabe e certificado pelo Ministério de Desenvolvimento Administrativo, Trabalho e Assuntos Sociais; é possível anexar uma versão em outro idioma

Fonte: Tabela de dados da OIT

Tabela 3: Idioma dos contratos

Durante o período de litígio, os trabalhadores tornam-se responsáveis por seu aluguel e seus gastos de subsistência, além de taxas de transporte para que possam comparecer às audiências judiciais. As trabalhadoras domésticas enfrentam a maior dificuldade para registrar suas queixas, pois vivem na residência dos empregadores e podem ser, portanto,

acusadas de deserção. Tais alegações permitem a contratantes abusivos que contornem suas responsabilidades e encargos judiciais. Além disso, há a dificuldade em encontrar um abrigo até que o processo seja concluído, particularmente devido ao fato de que a maioria dos albergues é destinado a vítimas de agressões físicas ou abusos sexuais.

Al-Tararwah elucida as dificuldades enfrentadas pelas trabalhadoras domésticas que decidem deixar a casa de seus patrões: “Caso deixe o emprego para registrar uma queixa, a trabalhadora frequentemente sequer tem conhecimento sobre onde fica o departamento responsável; uma pequena repartição na área de Rumaithiya. Ela também tem de arcar com os custos de transporte. Muitas trabalhadoras não falam árabe e a maioria dos funcionários públicos não fala inglês, mesmo quando estão dispostos a fazer tudo que podem para ajudar”. Al-Tararwah reafirmou que o idioma representa uma enorme barreira, em particular, para trabalhadores no setor privado e empregadas domésticas.

Profissionais do setor de serviços domésticos enfrentam o problema em todos os países do Golfo, salvo Emirados Árabes Unidos, onde podem registrar uma queixa online por meio do aplicativo Tadbeer, disponível em árabe, inglês e hindi. No Catar, há outro aplicativo, denominado Amerni, disponível em árabe e inglês.

Um especialista em questões internacionais do trabalho, em condição de anonimato, constatou: “Vítimas de roubo de salários acreditam que os processos legais contra seus empregadores são caros e demorados e que, mesmo que um veredito favorável seja emitido, não significa que a empresa pagará os valores devidos, dado que não há implementação rigorosa dos procedimentos uma vez que o processo é concluído”.

Um sistema que pune, mas não indeniza

O primeiro país a instituir sistemas de proteção salarial na região do Golfo foi o Emirados Árabes Unidos, em 2009. Apesar da importância de uma ferramenta de monitoramento, tais mecanismos ainda são insuficientes para proteger os trabalhadores estrangeiros. Empregados domésticos, que representam um quarto dos trabalhadores estrangeiros, sequer são mencionados por tais sistemas de proteção salarial.

O castigo imposto aos empregadores que violam os direitos de seus contratados é uma questão administrativa e não se refere a ato penal, apesar da magnitude dos danos causados pelo roubo de salários às vítimas e aos seus familiares. Empregadores considerados culpados de violar tais direitos são meramente multados e o dinheiro é destinado aos cofres públicos, sem qualquer indenização aos trabalhadores.

Os estados do Golfo elaboraram em sequência seus sistemas de proteção salarial (tabela 4), ao obrigar os empregadores a depositar os honorários — exceto para serviços domésticos — em bancos e instituições financeiras vinculadas ao Ministério do Trabalho, a fim de monitorar o pagamento completo e regular das remunerações. Contudo, esses sistemas não podem supervisionar muitos dos casos de roubo de salário, ao passo que o empregador retém cartões de débito e crédito dos trabalhadores para sacar o dinheiro por conta própria e, em seguida, entregar uma quantia menor do que o pagamento acordado.

Setor privado

Trabalhadores domésticos

Arábia Saudita

As remunerações devem ser pagas mensalmente, por meio do Sistema de Proteção Salarial, a um banco licenciado

Salários devem ser pagos no fim do mês islâmico, salvo caso acordado contratualmente de maneira distinta. Os empregadores devem pagar em dinheiro, cheque ou depósito em um banco escolhido pelos trabalhadores. Profissionais domésticos não estão inclusos no Sistema de Proteção Salarial, mas todos os empregadores devem se registrar na Folha de Pagamento Residencial, sob a qual os trabalhadores podem sacar seus honorários nos caixas eletrônicos.

Kuwait

As remunerações devem ser pagas quinzenal ou mensalmente, por meio do Sistema de Proteção Salarial, a um banco licenciado

Os salários devem ser pagos no fim do mês junto de recibo; empregadores é multado em 10 dinares (US\$33) por mês de atraso

Emirados Árabes Unidos

As remunerações devem ser pagas uma vez por mês, na data acordada, por meio do Sistema de Proteção Salarial

Empregadores devem realizar o pagamento a trabalhadores domésticos uma vez por mês, sem exceder atraso de dez dias; um recibo por escrito deve ser emitido

Setor privado**Trabalhadores domésticos****Omã**

As remunerações devem ser pagas ao menos uma vez por mês, na data acordada, por meio do Sistema de Proteção Salarial, a um banco licenciado, sem exceder atraso de sete dias; empregadores inadimplentes são multados em cem dinares por empregado — equivalente a US\$260

Empregadores devem realizar o pagamento a trabalhadores domésticos uma vez por mês, na moeda local, sem exceder atraso de sete dias; um recibo por escrito deve ser emitido

Bahrein

As remunerações devem ser pagas ao menos uma vez por mês, conforme contrato; a quitação só é confirmada após pagamento integral, conforme o Sistema de Proteção Salarial

Catar

Os empregadores devem pagar as remunerações por vias eletrônicas, conforme o Sistema de Proteção Salarial introduzido em novembro de 2015

É possível ao empregador pagar salários através de uma conta bancária do trabalhador ou em dinheiro, conforme emissão de recibo assinado pelo trabalhador, a fim de confirmar o pagamento integral. Os empregadores devem pagar os honorários ao fim de cada mês, sem exceder atraso de três dias do período seguinte

Fonte: Tabela de dados da OIT
Tabela 4: Pagamento de salários

O [pesquisador Ray Jureidini criticou os sistemas de proteção salarial no Golfo](#): “Podemos argumentar que os procedimentos de proteção salarial nos estados do Conselho de Cooperação do Golfo não foram projetados para proteger os trabalhadores. Eles operam para assegurar que há um registro das remunerações, supostamente pagas em dia. O sistema, contudo, deixa uma série de lacunas para que empregadores inescrupulosos possam manipulá-lo em benefício próprio e em detrimento dos trabalhadores”.

Anas Shaker, agente técnico do escritório da OIT no Kuwait, indicou que melhorias necessárias incluem maior envolvimento dos comitês responsáveis para combater o tráfico humano e monitorar os indicadores de trabalho forçado. Shaker observou que, em casos de suspeita de trabalho forçado, tais processos devem ser transferidos a departamentos penais, para examinar ainda além questões de trabalho forçado e tráfico humano.

Nasrah Shah, professora-doutora de estudos demográficos na Universidade do Kuwait por cerca de 30 anos, expressou receios de que a situação possa piorar à medida que se procrastina esforços para melhorá-la. Para Shah, quanto mais tempo um trabalhador estrangeiro passa em situação de irregularidade, maior o risco de desemprego; portanto, pior sua situação. Shah reiterou que os trabalhadores estrangeiros e seus países de origem não têm meios de resistir às violações, pois precisam das remessas do exterior, sobretudo em meio a uma crise global de desemprego. Tudo isso implica no colapso gradual nos mecanismos de proteção. Acrescentou Shah: “A transição para uma economia especializada diminui oportunidades a profissionais pouco qualificados, cujos números vivenciam alta na região do Golfo, supostamente em favor de trabalhadores com ensino médio e superior. Por exemplo, profissionais pouco qualificados sequer encontram emprego no setor de construção civil”.

Shah também destacou que o roubo de salário impacta psicologicamente as vítimas, isto é, quase a totalidade dos trabalhadores estrangeiros que migram ao Golfo para trabalhar. Incapazes de alcançar seus sonhos, sua psiquê é profundamente afetada.

“Meu pai não é o mesmo homem quando nos visita. Ele parece distante e sente-se frustrado porque não consegue receber o que lhe devem; sente-se desapontado com a falta de compromisso do Ministério do Trabalho, a fim de obrigar a empresa a quitar suas dívidas”

Samareeha, filha de Siddiq

Antes de deixar o país, Siddiq nomeou um advogado, com a ajuda de uma ong, para registrar um processo e receber seus direitos. Sete meses se passaram desde então. Até o momento da publicação deste relatório, o advogado não teve qualquer êxito perante o judiciário.

William Gois, coordenador regional do FMA, enfatizou “a importância de se estabelecer um mecanismo internacional para exigir e garantir o pagamento dos salários e outros direitos aos trabalhadores estrangeiros”. Então, prosseguiu: “Os estados do Golfo ainda precisam de profissionais de outros países e os países de origem são incapazes de absorver o grande número de desempregados. Portanto, o problema continua. A solução, no entanto, é instituir rigorosos padrões legais para proteger os direitos dos trabalhadores. É preciso também medidas excepcionais para lidar com os altos índices de expropriação salarial, que aumentaram ainda mais devido à pandemia”.

“Os trabalhadores estrangeiros — isto é, os mais vulneráveis — foram esmagados ao longo da crise. O que aconteceu certamente é um grave crime que não afeta apenas os trabalhadores estrangeiros, mas também suas famílias e crianças em casa. Se não tratarmos adequadamente desse

problema, estaremos fadados a sermos retratados como pior e mais egoísta geração de toda a história. As gerações futuras serão testemunha de nossa má gestão da crise”, concluiu.

Observação: Todas as tabelas foram projetadas conforme checagem de dados da OIT para os países do Golfo

.

MEMO

MONITOR DO ORIENTE MÉDIO

Criando Novas Perspectivas



monitordooriente.com



[/monitordooriente](https://www.facebook.com/monitordooriente)



[@monitordoorient](https://twitter.com/monitordoorient)



[@monitordooriente](https://www.instagram.com/monitordoorient)