

Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
PUC-SP

Letícia Stefani Ribeiro Faria

Cadeias Globais de Cuidado:
Migrações Femininas e o Programa *Au Pair* nos EUA

Trabalho de Conclusão de Curso em Relações Internacionais

São Paulo
2023

Letícia Stefani Ribeiro Faria

Cadeias Globais de Cuidado:
Migrações Femininas e o Programa *Au Pair* nos EUA

Trabalho apresentado como exigência parcial para obtenção do título de Bacharel em Relações Internacionais, sob a orientação do prof. Augusto Leal Rinaldi e da profa. dra. Luiza Rodrigues Mateo.

São Paulo

2023

ADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha profunda gratidão a Deus por ter me sustentado e me trazido até aqui. Aos meus pais, Roberta e Vicente, não tenho palavras suficientes para expressar a imensa gratidão que sinto. Seu apoio incondicional não apenas foi minha âncora constante, mas também a luz que iluminou cada passo que dei ao longo de toda trajetória. Cada conquista é, sem dúvida, um reflexo do amor, encorajamento e dedicação que sempre me dedicaram. Meus pais são a base sólida sobre a qual construí meu percurso acadêmico, e por isso, expresso a eles minha eterna gratidão.

Dedico esta conquista aos meus dedicados orientadores, Luiza e Augusto, cuja sabedoria e orientação foram cruciais para o desenvolvimento deste trabalho. Suas contribuições valiosas, paciência e incentivo foram fontes constantes de inspiração. Agradeço por dedicarem seu tempo e conhecimento para moldar não apenas meu projeto de pesquisa, mas também meu crescimento acadêmico e profissional. Sua dedicação e comprometimento são verdadeiramente apreciados.

Expresso também minha gratidão aos demais professores que fizeram parte desta jornada acadêmica. Cada um de vocês contribuiu de maneira única para a minha formação, fornecendo conhecimento, desafios e inspiração. Suas aulas foram não apenas fontes de aprendizado, mas também momentos enriquecedores que moldaram minha compreensão do mundo.

Além disso, sou grata ao programa de *Au Pair*, que apesar das dificuldades e problemáticas desempenhou um papel significativo em minha vida, proporcionando não apenas crescimento pessoal, mas também a oportunidade única de conhecer o meu marido, Joshua. Agradeço a ele não apenas por ser meu companheiro nesta reta final, mas também por seu apoio inabalável e compreensão ao longo de todas as fases deste trabalho.

RESUMO

Este estudo aborda as persistentes disparidades de gênero no mercado de trabalho, destacando que, apesar de melhorias, as mulheres continuam enfrentando obstáculos significativos. Dados da CEPAL e OIT revelam a sub-representação feminina e a persistência da figura subalternizada, evidenciada pelo fenômeno da "feminização da pobreza", que destaca a vulnerabilidade socioeconômica das mulheres, principalmente provenientes de regiões em desenvolvimento. Sendo assim, apesar do avanço educacional, as mulheres ainda enfrentam desigualdades no mercado de trabalho. O estudo também explora as "cadeias globais de cuidado", evidenciando a migração feminina para desempenhar trabalhos de assistência em países desenvolvidos. As implicações sociais, econômicas e de gênero dessas migrações são discutidas, revelando a exploração enfrentada por trabalhadoras domésticas, e o programa *Au Pair* nos Estados Unidos é analisado como uma forma de intercâmbio cultural que reflete e influencia as relações de poder, destacando a influência do Estado e desafios enfrentados pelas *au pairs*, como a baixa remuneração e vulnerabilidades associadas à migração. O estudo conclui destacando a complexidade interconectada das cadeias globais de cuidado, ressaltando a persistência das estruturas patriarcais e a necessidade de políticas mais equitativas.

Palavras-chave: Cadeias globais de cuidado; trabalhadoras domésticas; *Au Pair*; feminização da pobreza; migração feminina.

ABSTRACT

This study addresses the persistent gender disparities in the labor market, highlighting that, despite improvements, women continue to face significant obstacles. Data from CEPAL and ILO reveal the underrepresentation of women and the persistence of the subalternized figure, evidenced by the phenomenon of "feminization of poverty," which underscores the socio-economic vulnerability of women, particularly those from developing regions. Therefore, despite educational advances, women still encounter inequalities in the labor market. The study also explores "global care chains," highlighting the female migration to perform caregiving jobs in developed countries. The social, economic, and gender implications of these migrations are discussed, revealing the exploitation faced by domestic workers. The Au Pair program in the United States is analyzed as a form of cultural exchange that reflects and influences power relations, emphasizing the influence of the state and challenges faced by au pairs, such as low remuneration and vulnerabilities associated with migration. The study concludes by emphasizing the interconnected complexity of global care chains, highlighting the persistence of patriarchal structures, and the need for more equitable policies.

Keywords: Global care chains; domestic workers; Au Pair; feminization of poverty; female migration.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - América Latina e Caribe (24 países): evolução da taxa de participação e da taxa de desocupação segundo sexo, 2018-2022.....	8
Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores migrantes por sexo e sub-região, 2013....	12
Gráfico 3 - Gender Gap Magnitude.....	13

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Composição educacional dos desempregados por gênero.....	9
Tabela 2 – Sending Countries of New Au Pair Exchange Visitors, 2019.....	17
Tabela 3 – Alterações Feitas no Programa de Au Pair.....	20

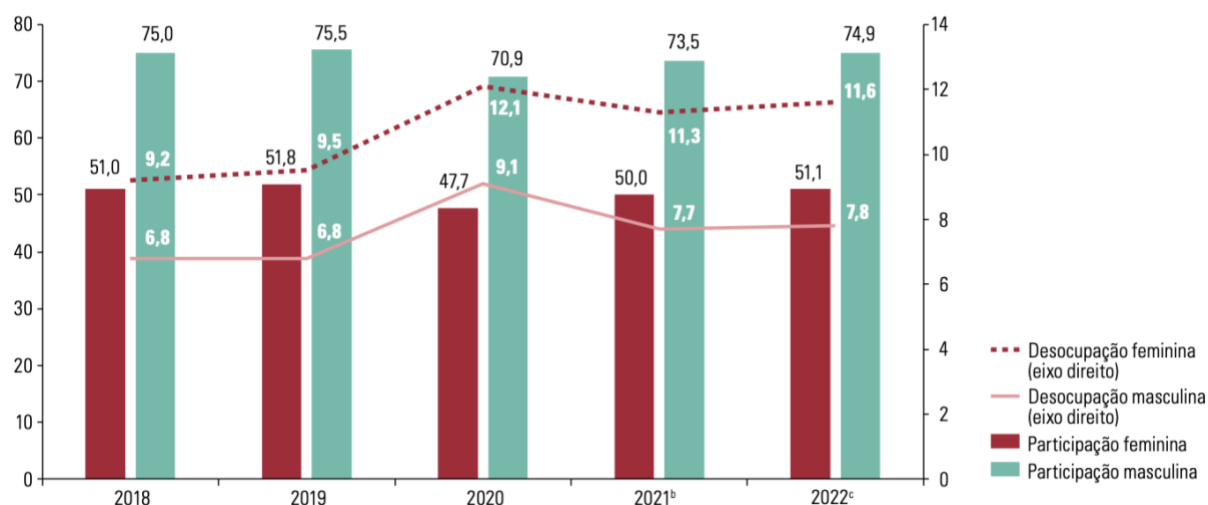
SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	8
CAPÍTULO I – AS CADEIAS GLOBAIS DE TRABALHO.....	11
CAPÍTULO II – INTERCÂMBIO COMO CAMINHO PARA A RESIDÊNCIA PERMANENTE.....	15
CAPÍTULO III – O PROGRAMA DE <i>AU PAIR</i> NOS EUA: O MERCADO E A INFLUÊNCIA DO ESTADO.....	19
CONCLUSÃO.....	24
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	28

I. Introdução

Apesar das melhorias observadas na participação das mulheres no mercado de trabalho ao longo das últimas décadas, persistem disparidades significativas entre homens e mulheres. Tanto em países desenvolvidos quanto em desenvolvimento, há muito a ser aprimorado em termos das condições e da proporção percentual de mulheres no mercado de trabalho. Segundo dados da Comissão Econômica para a América Latina e o Caribe (CEPAL), aproximadamente metade das mulheres na região latina e caribenha estão envolvidas no mercado de trabalho.

Gráfico 1 - América Latina e Caribe (24 países): evolução da taxa de participação e da taxa de desocupação segundo sexo, 2018-2022 (em porcentagens).



Fonte: CEPAL (2022).

Outro estudo conduzido globalmente pela Organização Mundial do Trabalho (OIT) em 2016 revelou que 20% dos homens e 14% das mulheres ainda consideravam inaceitável que as mulheres desempenhassem trabalhos remunerados fora de casa. Adicionalmente, muitas dessas mulheres relataram enfrentar desaprovação por parte de suas famílias ao buscar emprego, destacando como essa opressão patriarcal é apenas um dos vários fatores que podem contribuir para a emigração feminina.

Segundo dados apresentados pela ONU, 70% da população mundial em situação de pobreza são mulheres (LISBOA, 2006), caracterizando um fenômeno conhecido como a feminização da pobreza. No contexto específico da América Latina e do Caribe, o Observatório de Igualdade de Gênero da CEPAL divulgou o "Índice de

Feminidade da Pobreza", destacando que, em 2019, para cada 100 homens vivendo em lares pobres na região, há 112,7 mulheres enfrentando essa mesma condição. Esses dados ressaltam ainda mais a natureza de vulnerabilidade socioeconômica que afeta as mulheres na região.

É interessante considerar diversos índices para uma análise abrangente da situação. De acordo com o Panorama Social da América Latina 2020, também da CEPAL, observa-se que cerca de 67,4% das mulheres jovens adultas possuem ensino médio completo, em comparação com 60,9% dos homens na mesma faixa etária. No contexto brasileiro, uma pesquisa da FGV conduzida pela pesquisadora Janaína Feijó (2023), baseada em dados do IBGE, apresenta uma tabela relevante (Tabela 1). Embora as mulheres alcancem níveis mais elevados de educação, como evidenciado pelo fato de que, por exemplo, 10,8% da população feminina possuía ensino médio completo em 2022, em comparação com 6,6% da população masculina, esse progresso não se reflete na conquista da igualdade no mercado de trabalho.

Tabela 1: Composição educacional dos desempregados por gênero.

Nível Educacional	Homens		Mulheres		Total (Brasil)	
	Qtde	Taxa	Qtde	Taxa	Qtde	Taxa
4º Trimestre de 2021						
Até Fundamental II Completo	2.695.694	10,3%	2.504.554	17,8%	5.200.248	13,0%
Médio Completo	2.338.591	9,5%	3.311.956	15,9%	5.650.547	12,4%
Superior Completo ou mais	429.003	4,3%	429.003	5,9%	1.159.841	5,2%
Total	5.463.288	9,0%	6.245.514	13,9%	12.010.636	11,1%
4º Trimestre de 2022						
Até Fundamental II Completo	1.940.715	7,7%	1.805.670	13,4%	3.746.385	9,7%
Médio Completo	1.652.439	6,6%	2.249.347	10,8%	3.901.786	8,5%
Superior Completo ou mais	316.404	3,0%	607.259	4,7%	923.663	3,9%
Total	3.909.558	6,5%	4.662.276	9,8%	8.571.835	7,9%

Fonte: Janaína Feijó com base nos microdados da PNAD Contínua - IBGE (2023).

Bertoldo (2018) introduz em sua pesquisa o conceito de cadeias globais de cuidado, descrevendo um fluxo de pessoas, predominantemente mulheres, que migram de seus países de origem para desempenhar funções como cuidadoras, trabalhadoras domésticas e babás em outras nações. Esse fenômeno representa uma forma de terceirização do trabalho doméstico. Além disso, existe um debate em torno do papel tradicionalmente atribuído às mulheres, onde as responsabilidades

domésticas são frequentemente associadas às figuras femininas ou feminilizadas, refletindo uma divisão binária de tarefas entre o que é considerado atribuição do homem e do que é da mulher (Butler, 2003).

Esta pesquisa tem como objetivo a compreensão dos padrões atuais das migrações femininas, com foco nas redes globais de cuidado. Diversos fatores podem influenciar o processo migratório, e a busca por uma melhoria na qualidade de vida representa uma opção significativa. A revisão bibliográfica deste tema visa identificar e analisar os diversos elementos que desempenham um papel crucial nesse fenômeno migratório, fornecendo uma visão mais abrangente dos motivos que impulsionam as mulheres a se deslocarem globalmente, especialmente na esfera das responsabilidades de cuidado.

I. AS CADEIAS GLOBAIS DE CUIDADO

"Cadeias globais de cuidado" é um conceito amplamente utilizado na sociologia e nos estudos de gênero para descrever o movimento transnacional de cuidado e trabalho de assistência, geralmente desempenhado por mulheres, que ocorre em todo o mundo. Essas cadeias são configuradas por meio de uma complexa rede de relações e arranjos, nos quais trabalhadores(as) de cuidados migram de seus países de origem para assumir empregos na área de cuidado em outros países. Essa migração é frequentemente motivada pela necessidade de atender às demandas de pessoas idosas, crianças, doentes ou com deficiência.

Essa temática é objeto de estudos em diversas disciplinas, especialmente na sociologia e nos estudos de gênero. Alguns dos principais trabalhos nesse campo incluem as contribuições de Rhacel Salazar Parreñas, uma socióloga que abordou a migração de trabalhadores(as) de cuidado nas Filipinas e em outros lugares, e seu livro "Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work" é uma referência relevante sobre o tema.

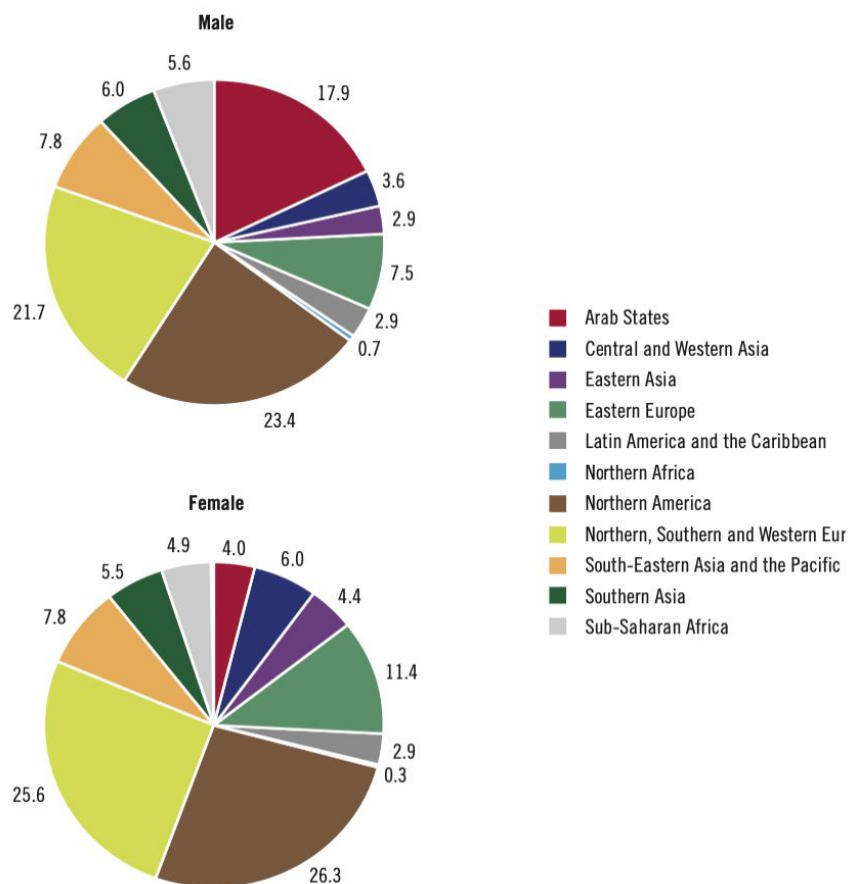
Referências como a Parreñas e estudos publicados pela OIT são pontos de partida valiosos para a compreensão das cadeias globais de cuidado e oferecem insights sobre as implicações sociais, econômicas e de gênero desse fenômeno, já que o termo caracteriza a prática em que mulheres de nações em desenvolvimento comumente se deslocam para países mais prósperos para fornecer serviços de cuidado. Em muitos casos, elas abandonam suas próprias famílias e, por vezes, suas trajetórias profissionais, em busca de condições de vida e salários superiores. Essa escolha frequentemente decorre das estruturas patriarcais mais profundamente arraigadas em muitos países em desenvolvimento, as quais representam desafios substanciais para o avanço profissional das mulheres.

Um estudo significativo para compreender esse tipo de movimento migratório é o conduzido por Donato e Gabaccia (2016). Nesse estudo, as autoras ressaltam que mulheres provenientes de países em desenvolvimento frequentemente são atraídas para empregos em nações mais desenvolvidas devido às promessas de salários relativamente mais elevados e condições de trabalho superiores, mesmo que essas ocupações se caracterizem por uma natureza subalterna ou de baixa especialização. Tais oportunidades podem parecer mais atrativas quando comparadas com as opções limitadas disponíveis em seus países de origem.

No livro "The Social Construction Of Migrant Care Work: At The Intersection Of Care, Migration And Gender", escrito por King-Dejardin e publicado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) em 2019, é apresentada uma análise sobre as disparidades nos tipos de trabalho desempenhados por homens e mulheres, o que influencia os destinos de imigração e gera desafios no acesso a empregos, mesmo quando ambos os gêneros possuem ensino superior completo.

No cenário masculino, é comum observar que homens predominantemente ocupam posições nos setores de construção, mineração e áreas afins. Assim, muitos deles direcionam suas trajetórias para países árabes que possuem uma significativa indústria de extração de petróleo. Por outro lado, no contexto feminino, é frequente que muitas mulheres se formem em áreas vinculadas à educação, resultando em desafios adicionais devido à percepção de serem "menos atrativas". Como resultado, é comum que o destino de muitas dessas mulheres seja a Europa Ocidental e a América do Norte, incluindo países como Canadá e Estados Unidos.

Gráfico 2 - Distribuição de trabalhadores migrantes por sexo e sub-região, 2013.



Fonte: ILO: Global Estimates on Migrant Workers: Results and Methodology (2015).

Over-qualification rates are much higher among foreign-born women in comparison to foreign-born men, native-born women and native-born men, with a few exceptions. Newly arrived immigrants are more likely than the native-born to accept unskilled jobs, even arduous and low-paying ones. (KING-DEJARDIN, 2019, p. 21).

Dentro das ocupações de baixa especialização, é possível identificar empregos em setores relacionados à saúde e ao cuidado (parte das cadeias globais de trabalho), sendo esses trabalhos geralmente associados a funções femininas, embora também haja homens que atuem nesses serviços. A quantificação do número de trabalhadoras domésticas imigrantes torna-se desafiadora devido ao alto grau de informalidade, sendo que muitas delas não possuem status migratório para exercer funções remuneradas e essa condição as coloca frequentemente à margem da legalidade (KING-DEJARDIN, 2019).

Além da carência de direitos inerente a essas ocupações, outras vulnerabilidades, como remuneração reduzida e o isolamento decorrente da natureza desses empregos, podem resultar em uma forma contemporânea de exploração, evidenciando aspectos não apenas de gênero, mas também de caráter racial.

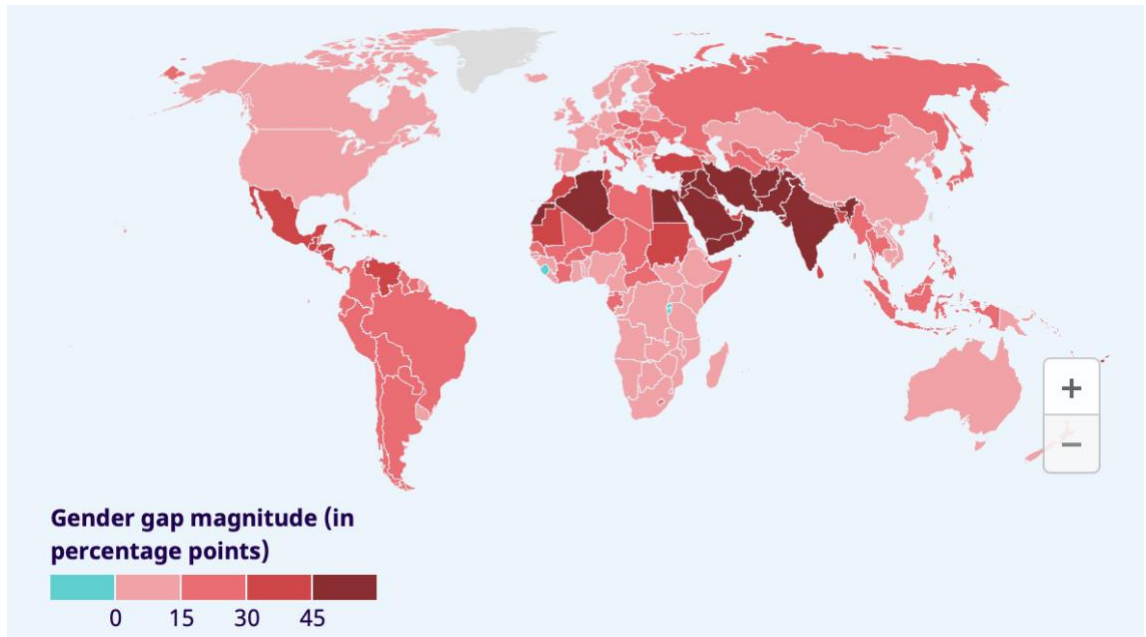
The notion of domestic work as “slavery” based on the assumption that it is “the worker’s personhood”, rather than her labor power, which the employer is attempting to buy. “Selling the self” explains why domestic work is so often undertaken by racialized groups. (KONTOS, BONIFACIO, 2015, p. 2).

Os trabalhos domésticos sempre foram um fenômeno existente, e o aumento de mulheres em empregos mais qualificados, apesar das dificuldades no ingresso no mercado de trabalho, em países desenvolvidos aumenta também a demanda de “ajudas dentro de casa”. O gráfico de calor (Gráfico 2) disponibilizado no relatório da OIT em 2021 mostra como países do Norte Global possuem menor diferença entre homens e mulheres trabalhando comparado com países de outras regiões.

Embora ainda esteja longe do zero, as condições de países desenvolvidos são melhores do que comparado com os outros, dado que se relaciona muito com o argumento de King-Dejardin, onde ela diz:

Migrant domestic workers are disproportionately concentrated in high-income countries: while accounting for a modest 21 per cent share of domestic workers (migrants and non- migrants) globally, these countries are host to nearly 80 per cent (9.1 million) of all *migrant* domestic workers. (p. 32)

Gráfico 3 - Gender Gap Magnitude



Fonte: OIT (2021)

Outro dado relevante apresentado pela autora é que 13% de todas as migrantes globais são trabalhadoras domésticas, uma percentagem significativamente superior à de homens, que representa apenas 4%. Essa disparidade evidencia, de maneira clara e concreta, para além do senso comum, a estreita relação entre gênero e ocupações subalternizadas.

Ao trazer o debate para as cadeias globais de cuidado, é importante notar que o trabalho doméstico abrange uma ampla gama de responsabilidades, incluindo cuidados com crianças, idosos e pessoas com deficiências, além das funções de cuidados com a casa, como faxineiras e diaristas. Embora esse trabalho seja predominantemente desempenhado por mulheres, homens, em sua raridade, também desempenham essas funções, que historicamente são consideradas como parte da divisão sexual do trabalho.

Em países desenvolvidos, são implementados programas de intercâmbio regulamentados pelos governos visando principalmente atrair jovens para ocupar posições em serviços de baixa especialização e, dessa forma, enfrentar a falta de mão de obra local. Essas iniciativas, muitas vezes, são concebidas como a primícia de intercâmbios culturais, procurando não apenas atender às demandas de trabalho, mas também promover trocas interculturais e proporcionar experiências enriquecedoras para todos os participantes.

Sendo assim, ao oferecerem oportunidades para que jovens explorem diferentes culturas enquanto aprimoram suas habilidades, como o idioma, e contribuem para a economia local, tais programas desempenham um papel fundamental na dinâmica socioprofissional e no intercâmbio global de talentos. E através dessa abordagem, é buscado não apenas resolver desafios como o de mão de obra, mas também fomentar um ambiente de aprendizado e enriquecimento mútuo entre os participantes e as comunidades receptoras.

II. INTERCÂMBIO COMO CAMINHO PARA A RESIDÊNCIA PERMANENTE

No Canadá, o programa de imigração conhecido como "Caregiver"¹ se destaca por sua distinção em relação a outros programas, pois não é estritamente temporário. Homens e mulheres com ensino superior completo e proficiência em inglês têm a oportunidade de se inscrever, independentemente da idade, estado civil ou se têm filhos. A proposta é que atuem como cuidadores de crianças, pessoas com deficiência ou idosos, com a perspectiva de, após pelo menos dois anos, obterem o status de residente permanente no país - ou não, a critério do participante. Dessa forma, o Canadá implementou, em 2014, uma alternativa que não apenas atende às demandas de trabalhadores domésticos, mas também fomenta uma imigração mais qualificada.

Apesar de ser altamente atrativo, o programa canadense enfrenta desafios significativos em termos de inscrição devido à burocracia envolvida, além da escassez de famílias interessadas, o que o torna menos acessível. Como alternativa mais viável, muitos indivíduos que atendem aos requisitos optam pelo programa de *Au Pair*, tanto na Europa quanto nos Estados Unidos. Esse programa busca recrutar babás dispostas a residir nas casas onde desempenham suas funções, seguindo uma carga horária que varia de acordo com o país. Essa opção representa uma alternativa mais simples para aqueles que buscam oportunidades de trabalho como cuidadores em contextos internacionais.

No primeiro capítulo de "Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work", Rhacel Salazar Parreñas brevemente narra a história de Nene: uma *au pair* filipina entre as cerca de 4 mil que se encontram na Dinamarca. Tal intercambista esperava que sua estadia no país escandinavo fosse o início de uma trajetória que a levaria a uma residência permanente na Europa, assim, resultando em uma melhor qualidade de vida - e deu certo: após várias tentativas em sites de relacionamento, Nene casou-se com um norueguês 20 anos mais velho do que ela e se tornou dona de casa.

Her goal of becoming a long-term resident outside the Philip-pines also points to the continued construction of Italy and the United States as coveted destinations in the diaspora, as they are but two of four locations— along with Canada and Spain—that have historically provided domestic workers with a

¹CANADÁ. *Live-in Caregiver Program: about the process*. Immigration and citizenship. Modificado em: 29/08/2023. Disponível em: <<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/hire-permanent-foreign/caregiver-program.html>>. Acesso em: 19 de novembro de 2023.

gateway to permanent residency. Lastly, her story shows that domestic work takes multiple forms, ranging in her case from au pair to child care worker to all-around cleaner; is a long-term career for migrant women; and, for some like Nene, is tied to marriage and desires, fantasies that exceed political-economic approaches to understanding labor markets and migration processes (Perrenás, 2015, p. 2).

Há diferentes configurações do programa de *Au Pair* espalhado pelo mundo e cada um possui normas e faixas salariais que estão sujeitas às regulamentações do governo federal e variam conforme o país. No caso dinamarquês², os participantes precisam ser solteiros e ter entre 18 e 30 anos de idade, nunca ter sido casados (ou tido um relacionamento com união estável), não ter filhos e nem estar esperando filhos. Já para as famílias, a configuração precisa conter pelo menos um adulto acima de 18 e um jovem abaixo da mesma idade, pelo menos um dos pais ser cidadão dinamarquês ou europeu desde que seja capaz de ensinar a cultura.

Já a remuneração, as famílias precisam pagar pelo menos 4.700 coroas dinamarquesas por mês (o que equivale a cerca de 3378 reais³) e este dinheiro deve ser depositado mesmo se os intercambistas estiverem doentes, além de terem direito a quarto próprio e terem suas passagens de ida e de retorno da Dinamarca custeadas pelas famílias.

Já nos Estados Unidos, para ser um *au pair* também é necessário atender a alguns requisitos, incluindo ter entre 18 e 26 anos, não ter antecedentes criminais, possuir conhecimento intermediário de inglês, comprovar um mínimo de 200 horas de experiência com crianças e se associar a uma agência autorizada pelo governo estadunidense. Além disso, os requisitos específicos para as famílias anfitriãs incluem não ter antecedentes criminais, todos os membros da família serem cidadãos ou portadores de Green Card, e passar por uma inspeção realizada pela agência por meio de um consultor local.

Em relação às regras do programa, os estados membros da federação têm autoridade limitada para alterar algumas delas, o que vale apenas se for para beneficiar ainda mais os *au pairs*. Um exemplo ocorreu em 2019 no estado de Massachusetts, onde a alteração foi feita para calcular o salário por hora em vez de

²DINAMARCA. The Danish Immigration Service. New to Denmark: Au Pair. Disponível em; <<https://www.nyidanmark.dk/uk-UA/You-want-to-apply/Au-pair/?anchor=A58BE05404BD450CB99F0F6E35DD8646886DEDAB7C4E41059FF327105B2DDCB4>>. Acesso em 20 de novembro de 2023.

³ Cotação realizada no dia 20 de novembro de 2023.

semanalmente, mantendo o mínimo de US\$195,75 por semana, um direito já estabelecido - caso que foi levado à corte por ter sido considerado inconstitucional por uma das agências, a Cultural Care, mas que foi mantido pela decisão do juiz.

Além dos requisitos mencionados anteriormente, os *au pairs* também precisam passar por uma entrevista consular para a obtenção do visto. Uma vez aprovados, embarcam para os Estados Unidos portando o visto J-1 de estudante, que possui regras específicas para *au pairs*, incluindo a proibição de trabalhar para terceiros. O descumprimento dessa regra pode resultar na desqualificação do programa.

Embora seja um programa aberto a ambos os gêneros, tanto nos Estados Unidos quanto na Europa observa-se uma predominância de mulheres interessadas nesse tipo de intercâmbio. Tal cenário leva algumas agências, no caso estadunidense, a não aceitarem homens, em parte devido à baixa demanda das famílias por *au pairs* masculinos. Isso destaca e reforça a percepção de que os trabalhos domésticos são associados predominantemente a funções femininas.

Tabela 2 - Sending Countries of New Au Pair Exchange Visitors, 2019

Latin America		Africa		Western Europe		Rest of the world	
Brazil	4,405	S. Africa	1,507	Germany	3,005	Turkey	236
Colombia	3,050	Zimbabwe	8	Italy	1,113	Poland	532
Mexico	1,576	Uganda	3	France	1,084	Czech Rep	248
Argentina	534			Austria	535	Russia	74
Ecuador	206			Spain	439	Latvia	5
El Salvador	111			Sweden	432	Armenia	3
Peru	110			Netherlands	221	Kyrgyzstan	3
Paraguay	16			UK	128	Lithuania	3
Guatemala	15			Switzerland	85	China	466
Jamaica	10			Luxembourg	3	Thailand	176
						Japan	147
TOTAL	10,033		1,518		7,045		1,893
% All New Au Pairs	46.6		7.0		32.7		8.8
21,551 (2019)							

Fonte: Program Fact Sheets, Department of State, "Au Pair" (2020)

De acordo com os dados obtidos no site do Departamento de Estado dos Estados Unidos, houve em 2019 a entrada de 21.551 *au pairs*, e a maioria proveniente da América Latina. Na Tabela 2 vemos que o Brasil lidera o número de intercambistas, enviando cerca de 20% do número total naquele ano, seguido por Colômbia e Alemanha.

Embora haja uma falta de transparência de dados em relação às idades, é evidente que a maioria das *au pairs* provenientes da América Latina costumam ser mais velhas e muitas já possuem formação universitária comparado com a maioria das *au pairs* da Europa, que frequentemente concluem o ensino médio e embarcam para o intercâmbio. As primeiras buscam, muitas vezes, melhorias na qualidade de vida, já que são provenientes de países em desenvolvimento com estruturas de gênero mais intrínsecas nestas sociedades, enquanto as segundas procuram uma experiência no exterior antes de iniciar a vida universitária.

Em síntese, a análise das cadeias globais de cuidado revela um panorama complexo e interconectado, onde questões de gênero, migração, trabalho doméstico e relações de poder se entrelaçam. O movimento transnacional de cuidado, muitas vezes liderado por mulheres em busca de melhores condições de vida e trabalho, destaca a persistência de estruturas patriarcais em países em desenvolvimento que dificultam a ascensão profissional feminina. Os estudos de King-Dejardin fornecem percepções importantes sobre as disparidades de gênero nas migrações e no trabalho doméstico, destacando a desigualdade salarial e as vulnerabilidades enfrentadas pelas trabalhadoras domésticas. E a criação de programas de intercâmbio, como o *Au Pair*, evidencia a demanda por trabalhadores de baixa especialização em países desenvolvidos.

III. O PROGRAMA DE *AU PAIR* NOS EUA: O MERCADO E A INFLUÊNCIA DO ESTADO

Há diversas maneiras de se fazer Política Externa, e alguns exemplos mais conhecidos são por meio de trocas comerciais ou intervenções militares. Entretanto, há inúmeras e diversas maneiras de se fazer diplomacia, sendo o programa de *au pair* nos Estados Unidos uma ferramenta estatal com a finalidade de expandir a influência da cultura estadunidense, como citado no Federal Register - The Daily Journal of the United States Government⁴:

The Au pair category of the Exchange Visitor Program is an important tool of U.S. public diplomacy that furthers the Administration's foreign affairs objectives. The program develops young foreign ambassadors who return to their home countries more aware of American values, culture, and leadership, and provides reciprocal cultural and educational benefits to the American families hosting the au pair visitor, especially the young children in the au pair's care (Federal Register, 2023)

Sendo assim, o programa é comercializado pelas agências como um intercâmbio cultural, desempenhando como principal função a mediação entre a demanda por cuidados infantis no país e a mão de obra estrangeira. A premissa subjacente é que essa dinâmica é vantajosa para ambas as partes, sendo a diferença fundamental a maneira como é apresentada para os dois públicos distintos. Para as *au pairs*, a proposta é a oportunidade de vivenciar a vida com uma família estadunidense e a possibilidade de estudar em uma universidade local enquanto tem a oportunidade de viajar e explorar o país com dimensões continentais. Já para as famílias anfitriãs, as chamadas *host families*, o programa é comercializado como uma opção de cuidado infantil acessível e flexível.

A regularização da modalidade teve início em 1986, embora já existisse de maneira informal (até mesmo nos dias atuais, algumas famílias ainda trazem meninas estrangeiras para os Estados Unidos fora do programa, o que acarreta grandes riscos de tráfico humano além de fazê-las trabalharem ilegalmente). Desde então, houve alterações no formato até se consolidar na configuração atual, conforme demonstrado na Tabela 3 elaborada por Victoria Bajarano Hurst Muirhead em seu

⁴ESTADOS UNIDOS. *Exchange Visitors Program: Au Pair*. U. S. Federal Register. 30/10/2023. Disponível em <<https://www.federalregister.gov/documents/2023/10/30/2023-23650/exchange-visitor-program-au-pairs>> Acesso em: 20 de novembro de 2023.

artigo "I'd Never Let My Sister Do It': Exploitation Within the U.S. Au Pair Program", publicado na Lewis & Clark Review.

Essas mudanças foram implementadas como resposta às críticas direcionadas ao programa, críticas essas que persistem até os dias atuais. O principal argumento era de que o *au pair* não atendia aos critérios culturais e educacionais necessários para ser categorizado como parte dos programas relacionados ao visto J-1. Este visto abrange não apenas *au pairs*, mas também intercambistas universitários, professores, monitores de acampamentos, estagiários/trainees e outros, todos para um período de tempo limitado nos Estados Unidos. No entanto, a dificuldade em efetuar mudanças significativas no programa é notável, uma vez que, por ser um programa do governo federal, qualquer alteração requer aprovação no Congresso. Além disso, as agências envolvidas formam um lobby poderoso, o que torna desafiador implementar modificações nas regras estabelecidas.

Tabela 3 - Alterações Feitas no Programa de *Au Pair*

	1986 Pilot Program	1995 Program	2021 Program
Government Agency	U.S. Information Agency	U.S. Information Agency	U.S. Department of State
Work Hours Maximum	45 hours per week	45 hours per week	45 hours per week
Room & Board Deduction	No deduction	\$76 per week maximum	40% deduction from payment
Weekly Payment	\$100 per week	\$115 per week	\$195.75 per week minimum
Tuition Payment	\$300 for six credits	\$500 for six credits	\$500 for six credits

Fonte: Muirhead (2022), p. 249.

Na tabela, notamos que a única coisa que se manteve foi a carga horária, enquanto o resto passou por alteração de 1986 até a configuração atual, que a mesma de quando a tabela foi publicada em 2022. Em relação à agência governamental, a

Agência de Informação dos Estados Unidos (USIA)⁵ foi criada em agosto de 1953 e atuou como uma agência independente de assuntos exteriores até sua integração ao Departamento de Estado em 1º de outubro de 1999. Ela tinha como missão explicar e apoiar a política externa dos EUA, promover os interesses nacionais e cultivar a compreensão mútua entre os Estados Unidos e outras nações por meio de uma variedade de programas de informação, educação e cultura no exterior.

A questão salarial é crucial para as *au pairs*, dado o seu limitado poder de negociação. A legislação federal estabelece o salário-mínimo, mas não define um teto salarial. Em situações de migração, mesmo que temporárias, as *au pairs* enfrentam a insegurança de estar em um país estrangeiro, lidando com diferenças culturais e frequentemente sem dominar plenamente a língua local, tornando-as mais propensas à coação e exploração. Independentemente da origem, esse grupo de jovens, predominantemente composto por mulheres, enfrenta diversos tipos de abusos, incluindo abusos trabalhistas, físicos e emocionais (MUIRHEAD, 2022, e CUBAN, 2016).

Em relação às mudanças que já foram implementadas, como resposta às críticas direcionadas ao programa, críticas essas que persistem até os dias atuais. O principal argumento era de que o *au pair* não atendia aos critérios culturais e educacionais necessários para ser categorizado como parte dos programas relacionados ao visto J-1. Este visto abrange não apenas *au pairs*, mas também intercambistas universitários, professores, monitores de acampamentos, estagiários/trainees e outros, todos para um período de tempo limitado nos Estados Unidos. No entanto, a dificuldade em efetuar mudanças significativas no programa é notável, uma vez que, por ser um programa do governo federal, qualquer alteração requer aprovação no Congresso. Além disso, as agências envolvidas formam um lobby poderoso, o que torna desafiador implementar modificações nas regras estabelecidas.

Embora não haja dados específicos disponíveis sobre o faturamento individual de cada agência, informações do HuffPost indicam que aproximadamente 20 mil *au pairs* entram nos Estados Unidos anualmente. Para cada participante, as famílias desembolsam cerca de 10 mil dólares, montante que é pago diretamente às agências.

⁵ESTADOS UNIDOS. *United States Information Agency*. U. S. Federal Register. Disponível em: <<https://www.federalregister.gov/agencies/united-states-information-agency>>. Acesso em 20 de novembro de 2023.

Este valor não contempla aqueles que estendem sua permanência no programa para 6, 9 ou 12 meses, nos quais as famílias também enfrentam custos adicionais significativos. Mesmo considerando despesas como passagens aéreas (custeadas pelas agências), manutenção de funcionários, convênio médico e outros, é provável que a margem de lucro das agências seja na faixa dos milhões.

Os poderosos lobbies das agências exercem uma forte influência, impedindo avanços que poderiam beneficiar as *au pairs*. Essa resistência se justifica pelo receio de que alterações no programa tornem-no menos atrativo para as famílias, que o enxergam como uma opção econômica com benefícios como a flexibilidade. Já o salário das *au pairs* é notavelmente baixo em comparação com outros profissionais que desempenham funções semelhantes, e o reajuste salarial não acompanha a inflação ao longo do tempo. Por exemplo, o salário de 100 dólares pago em 1986 equivaleria a cerca de 280 dólares, considerando a inflação, de acordo com a calculadora disponível no site do U.S. Bureau of Labor Statistics⁶.

No contexto das disparidades e autonomias de cada estado membro da federação, Massachusetts alcançou um marco significativo em 2019 ao aprovar uma lei que exige que o cálculo salarial das *au pairs* seja equiparado ao salário-mínimo por hora do estado. Mesmo diante dessa iniciativa progressista, uma das maiores agências, a Cultural Care, tentou contestar a legislação no tribunal federal. No entanto, a lei prevaleceu e permanece em vigor até os dias atuais⁷.

Atualmente, existem propostas atuais que estão sendo debatidas em 2023 que podem mudar significativamente algumas características do programa, o que tem deixado tanto *au pairs*, quanto *host families* e agências apreensivos, e tais propostas alterariam algumas estruturas, como uma possível extensão do programa para cuidados de idosos⁸, incluindo mais benefícios aprimorando o bem-estar dos intercambistas, além de garantir melhores salários compatíveis com as regiões onde os participantes morarão, como já está acontecendo em estados como

⁶ESTADOS UNIDOS. *Inflation Calculator*. U.S Bureau of Labor Statistics. Disponível em <https://www.bls.gov/data/inflation_calculator.htm>. Acesso em: 9 de outubro de 2023).

⁷HARVARD LAW REVIEW. *Capron v. Office of the Attorney General of Massachusetts*. Disponível em: <<https://harvardlawreview.org/blog/2020/02/recent-case-capron-v-office-of-the-attorney-general-of-massachusetts/>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

⁸COUNCIL ON FOREIGN RELATIONS (CFR). *A Modest Foreign Policy Proposal for the Middle Class (and The State Department's Easiest Win): Au Pair for Senior Care*. Disponível em: <<https://www.cfr.org/blog/modest-foreign-policy-proposal-middle-class-and-state-departments-easiest-win-au-pair-senior>>. Acesso em: 20 de novembro de 2021.

Massachusetts, a fim de assegurar que as características culturais sejam mantidas, já que são importantes ferramentas de diplomacia para o Departamento de Estado, diminuindo a caracterização predominante de que o programa esteja se tornando um intercâmbio de trabalho.

E com essa alteração da visão do público sobre o programa de *au pair*, é importante destacar as diferenças, especialmente no contexto das latinas, que frequentemente enfrentam estereótipos que as retratam como inferiores dentro da cultura norte-americana. No entanto, essa representação de que elas sejam menos qualificadas não reflete a realidade, como evidenciado pela pesquisa de Cuban (2016), que revela que muitas dessas mulheres possuem um alto nível de escolaridade, incluindo ensino superior completo e, em alguns casos, pós-graduação. A oportunidade de estudar nos Estados Unidos enquanto aprimoram o domínio do inglês atrai jovens que enfrentam desafios para se inserir no mercado de trabalho em seus países de origem. Na América Latina, o conhecimento do inglês é altamente valorizado, sendo, em alguns campos, um requisito essencial.

Adicionalmente, o programa *au pair* tornou-se uma via para alcançar outros status migratórios, como apontado por Perreña no caso dinamarquês, uma vez que sua finalidade é temporária, limitada a até 2 anos dentro do visto J-1, nos Estados Unidos. É comum que algumas *au pairs* alterem seu status para estudante, turista, e algumas obtêm a residência permanente por meio de casamento ou, em casos raros, através de vistos como o EB-3, com as famílias anfitriãs atuando como patrocinadoras.

IV. CONCLUSÃO

A análise das cadeias globais de cuidado revela uma série de questões interconectadas, onde gênero, migração, trabalho doméstico e poder se entrelaçam de maneira complexa. O movimento transnacional de cuidado, liderado predominantemente por mulheres em busca de melhores condições de vida e trabalho, destaca a persistência de estruturas patriarcais em países em desenvolvimento, que representam obstáculos substanciais para o avanço profissional feminino.

Os estudos de King-Dejardin publicados pela OIT fornecem percepções cruciais sobre as disparidades de gênero nas migrações e no mercado de trabalho, evidenciando a desigualdade salarial e as vulnerabilidades enfrentadas pelas trabalhadoras mulheres, que geralmente precisam se submeter a atividades domésticas para conseguir empregos nos países de destino. Além disso, a criação de programas de intercâmbio, como o "*Au Pair*", destaca a demanda por estas trabalhadoras para realizarem tarefas de baixa especialização em países desenvolvidos, mesmo quando elas possuem ensino superior completo.

Ao focarmos no programa *Au Pair* nos Estados Unidos, percebemos que esse intercâmbio cultural desempenha um papel fundamental na mediação entre a demanda por cuidados infantis, um fenômeno cada vez mais crescente com o aumento de mães no mercado de trabalho derivado da maior participação feminina em países desenvolvidos, e a mão de obra estrangeira, algo já presente no país, mas feito de uma maneira regulamentada pelo governo como instrumento de Política Externa.

Embora comercializado para as *au pairs* como uma oportunidade de vivenciar a vida com uma família estadunidense e de estudar nos Estados Unidos, o programa é visto pelas famílias anfitriãs como uma opção acessível e flexível de cuidado infantil, o que gera um choque entre expectativa e realidade, tornando o intercâmbio mais focado em trabalho do que lazer – algo que foge da primícia do programa.

Essas dinâmicas do programa *Au Pair* não estão isentas de críticas e mudanças foram implementadas ao longo dos anos, mas resistências significativas, principalmente por parte das agências envolvidas e seus lobbies impedem alterações substanciais que poderiam beneficiar os jovens intercambistas, já que o processo de

mudanças precisa ser aprovado por meio do Congresso Nacional por ser um programa do governo federal.

Nesse contexto, a questão salarial emerge como um elemento crucial e altamente sensível para a viabilidade do programa. A flexibilidade, carga horária e um salário significativamente inferior em comparação com profissionais semelhantes constituem os principais atrativos para as famílias que consideram aderir ao programa. Com um aumento nos custos, as agências receiam que os clientes estadunidenses, responsáveis pela maior parte da arrecadação, possam optar por sair do programa, o que resultaria na redução de suas margens de lucro e tornaria mais difícil com que *au pairs* consigam encontrar famílias para se conectarem, gerando efeitos negativos para o negócio em cadeia.

Embora as mudanças possam parecer desfavoráveis para a continuidade do programa, são necessárias para assegurar condições mais favoráveis aos intercambistas. Isso se deve ao fato de que, além dos salários já serem relativamente baixos, eles não acompanham a inflação, resultando em uma desvalorização da mão de obra e do poder de consumo ao longo do tempo, tornando inviável a ideia de que o programa visa fomentar cultura e viagens pelos Estados Unidos.

Uma dimensão adicional para compreender a subalternização do trabalho realizado por *au pairs*, especialmente aquelas provenientes da América Latina, pode ser encontrada na pesquisa de Cuban (2017). Essa pesquisa revela que uma considerável parcela delas aceita condições precárias, que têm origem em estereótipos e violam as regras do programa. Esse comportamento é motivado pelo ideal do "sonho americano", uma vez que o patriarcado estrutural e a falta de perspectivas em seus países de origem transformam o intercâmbio em uma ponte para alcançar outros objetivos. Esse fenômeno também é destacado por Perrenãs (2001) no caso das *au pairs* filipinas na Dinamarca.

Sendo assim, a análise das complexas dinâmicas das cadeias globais de cuidado, com foco no programa *Au Pair* nos Estados Unidos, revela um fluxo de saídas femininas dos países em desenvolvimento em direção a países desenvolvidos em busca de melhores condições de vida e salários, destacando neste movimento as persistências das estruturas patriarcais nos países de origem que dificulta acessos a empregos que condizem com o nível de instrução de muitas mulheres, mas o que não significa que países em desenvolvimento os índices estejam próximos da igualdade de gênero.

Tal fato representa barreiras substanciais para o progresso profissional feminino no mundo todo, mas há uma maior e melhor participação de trabalho feminino em países do Norte Global que compense investir em cuidados infantis com a contratação de domésticas, o que gera uma demanda que precisa ser suprida muitas vezes pela mão de obra barata estrangeira. E embora tais países sejam destino de muitas imigrantes, ainda há muitos outros desafios a serem enfrentados principalmente quando se pensa na migração definitiva, alcançando o status de residente permanente, sendo a dinâmica das cadeias globais de cuidado só o começo de uma longa jornada.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- BERTOLDO, Jaqueline. **Migração com rosto feminino: múltiplas vulnerabilidades, trabalho doméstico e desafios de políticas e direitos.** Revista Katálysis, Florianópolis, Vol. 21, n. 2, p. 313-323, maio/ago. 2018.
- BUTLER, Judith. **Problemas de Gênero: Feminismo e Subversão da Identidade.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.
- CANADÁ. Immigration and citizenship. **Live-in Caregiver Program: about the process.** Modificado em: 29/08/2023. Disponível em: <<https://www.canada.ca/en/immigration-refugees-citizenship/services/work-canada/hire-permanent-foreign/caregiver-program.html>>. Acesso em: 19 de novembro de 2023.
- CEPAL. **Migración laboral y degradación laboral en las mujeres latinoamericanas.** 2018. Disponível em: https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/44086/1/S1801115_es.pdf. Acesso em: 14 de junho de 2023.
- CEPAL. **Observatório de Igualdade de Gênero: Índice de feminidade da pobreza.** 2019. Disponível em: < <https://oig.cepal.org/pt/indicadores/indice-feminidade-da-pobreza>>. Acesso em 9 de outubro de 2023.
- COUNCIL ON FOREIGN RELATIONS (CFR). **A Modest Foreign Policy Proposal for the Middle Class (and The State Department's Easiest Win): Au Pair for Senior Care.** Disponível em: <<https://www.cfr.org/blog/modest-foreign-policy-proposal-middle-class-and-state-departments-easiest-win-au-pair-senior>>. Acesso em: 20 de novembro de 2021.
- CUBAN, Sondra. **“Any Sacrifice Is Worthwhile Doing”:** Latina Au Pairs Migrating to the United States for Opportunities. 2017. Journal of Immigrant & Refugee Studies. Health and Community Studies, Western Washington University, Bellingham, Washington, USA.
- DINAMARCA. The Danish Immigration Service. **New to Denmark: Au Pair.** Disponível em; <<https://www.nyidanmark.dk/uk-UA/You-want-to-apply/Au-pair/?anchor=A58BE05404BD450CB99F0F6E35DD8646886DEDAB7C4E41059FF327105B2DDCB4>>. Acesso em 20 de novembro de 2023.
- DONATO, Katherine M., GABACCIA, Donna. **Gender and International Migration. 2015.** Disponível em: <<https://www.russellsage.org/publications/gender-and-international-migration>>. Acesso em: 14 de junho de 2023.
- ESTADOS UNIDOS. U.S Bureau of Labor Statistics. **Inflation Calculator.** Disponível em <https://www.bls.gov/data/inflation_calculator.htm>. Acesso em: 9 de outubro de 2023).

ESTADOS UNIDOS. U. S. Federal Register. **Exchange Visitors Program: Au Pair**. 30/10/2023. Disponível em <<https://www.federalregister.gov/documents/2023/10/30/2023-23650/exchange-visitor-program-au-pairs>> Acesso em: 20 de novembro de 2023.

ESTADOS UNIDOS. U. S. Federal Register. **United States Information Agency**. Disponível em: <<https://www.federalregister.gov/agencies/united-states-information-agency>>. Acesso em 20 de novembro de 2023.

FEIJÓ, Janaína. **Diferenças de gênero no mercado de trabalho: A desigualdade de gênero ainda persiste no mercado de trabalho, com mulheres ganhando menos que os homens e com baixa representação em cargos de gerência**. FGV. Publicado em 08/03/2023. Disponível em: [<https://portal.fgv.br/en/node/28215>]. Acesso em: 14 de junho de 2023.

HARVARD LAW REVIEW. **Capron v. Office of the Attorney General of Massachusetts**. Disponível em: <<https://harvardlawreview.org/blog/2020/02/recent-case-capron-v-office-of-the-attorney-general-of-massachusetts/>>. Acesso em: 9 de outubro de 2023.

KING-DEJARDIN, Amelita. **THE SOCIAL CONSTRUCTION OF MIGRANT CARE WORK: At the intersection of care, migration and gender**. OIT. 2019. Disponível: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---migrant/documents/publication/wcms_674622.pdf. Acesso em: 14 de junho de 2023.

MARGOLIS, Maxine L. **O que é ser brasileiro na emigração**. In: BÓGUS, Lucia, BAENINGER, Rosana. A Nova Fase de Emigração Internacional no Brasil. São Paulo: EDUC, 2018.

MILLAR, Kathleen M. FANINI, Michele A. **“Saia do Brasil Agora”: Emigração brasileira como ação antecipatória**. São Paulo: Tempo Social, revista de sociologia da USP, 2022. 315-339 p. v. 34.

MOTA, Nancy Val Y Val Peres Da; RIBEIRO, Helena. **Emigração de médicos brasileiros para os Estados Unidos da América**. São Paulo: Saúde e Sociedade, v.28, n.2, p.286 - 296, 2019.

MUIRHEAD, Victoria Bejarano Hurst. **“I’d Never Let My Sister Do It”: Exploitation Within The U.S. Au Pair Program**. Lewis & Clark Law Review.

Organização Internacional do Trabalho (OIT). **The gender gap in employment: What's holding women back?** Dezembro de 2017, Atualizado em fevereiro de 2022. Disponível em: [<https://www.ilo.org/infostories/en-GB/Stories/Employment/barriers-women#intro>]. Acesso em: 14 de junho de 2023.

PARREÑAS, Rhacel Salazar. **Servants of Globalization: Women, Migration, and Domestic Work**. Stanford: Stanford University Press, 2001.

SPIVAK, Gayatri Chakravorty. **Pode o Subalterno Falar?** Belo Horizonte: Editora da UFMG, 2014.