

O IMIGRANTE BOLIVIANO NAS OFICINAS DE COSTURA EM SÃO PAULO: A LEGALIDADE E A REALIDADE

THE BOLIVIAN IMMIGRANT IN SEWING WORKSHOPS IN SÃO PAULO : LEGALITY AND REALITY

LUIS EDUARDO BERRIOS ORELLANA¹
WALTER RUBINI BONELI DA SILVA²

RESUMO: O trabalho buscou verificar qual é a realidade do imigrante boliviano dentro das oficinas de costura no estado de São Paulo traçando um paralelo com a legislação brasileira vigente que aborda o tema da imigração e o trabalho. A pesquisa tratou do assunto através de uma abordagem qualitativa que destaca o imigrante boliviano que trabalha nas oficinas de costura como sujeito de estudo. Para cumprimento desse objetivo optou-se por uma pesquisa descritivo-exploratória, na qual se usou como procedimento técnico uma revisão bibliográfica e documental de materiais voltados a esse assunto. Nesse contexto, o trabalho permitiu visualizar um cenário muito contrastante entre a legalidade e a realidade, na qual, práticas análogas à escravidão se tornam imperativos no dia a dia do imigrante boliviano que trabalha nas fábricas de costura, métodos que vão de encontro a normas legais e constitucionais.

Palavras-chave: Imigração Boliviana; Trabalho Escravo; Legislação.

ABSTRACT: The article aimed to find what is the reality of Bolivian immigrant within the textile factories in the state of São Paulo, drawing a parallel with the current Brazilian legislation that addresses the issue of immigration and labor. The research dealt with the subject through a qualitative approach that highlights the Bolivian immigrant who works in sewing shops as a subject of study. To fulfill this goal it was decided by a descriptive and exploratory research, which was used as a technical procedure a literature review and documentary materials aimed at the subject. In this context, the work allowed visualization of a very contrasting scenery between legality and reality, in which slavery-like practices become imperative on the day of the Bolivian immigrant working in sewing factories, methods that meet the legal standards and constitutional.

Keywords: Immigration Bolivian; Slave Labor; Legislation.

Sumário: Introdução - Condições legais para entrada do estrangeiro ao Brasil - 2 O “jeitinho” do imigrante - 3 Realidades do imigrante boliviano - 4 A (não) consciência do trabalhador boliviano - 5 Características legais de uma celebração de contrato de trabalho – CLT - 6 Considerações finais - Referências.

¹ Centro Universitário Adventista de São Paulo eng.lalito@hotmail.com

² Centro Universitário Adventista de São Paulo wrubini@hotmail.com.br

INTRODUÇÃO

A imigração de bolivianos para São Paulo é de ordem histórica na qual o pensamento predominante é a de sair do país, trabalhar, ganhar dinheiro, enviar para o país de origem e voltar melhorando as condições de vida pré-êxodo. Entretanto, essa decisão está sempre ancorada em ideias positivas sobre o país de destino, as quais são promovidas, em geral, pela imprensa, ou ainda, por agenciadores dos imigrantes no local da partida.

Assim, o Brasil, adjunto ao samba, ao país do futebol, ao carnaval, a belas praias, a uma natureza exuberante, ao país das mulatas e do desenvolvimento, associado a ótimas oportunidades de emprego, veiculadas na mídia e pelos agenciadores, são fatores que propiciam o pensamento de imigração para um país próspero na busca de um futuro melhor.

Nesse processo, os primeiros fluxos imigratórios de bolivianos vindos ao Brasil datam de 1950, ano no qual foi assinado um acordo bilateral entre Brasil e Bolívia com o fim de trazer estudantes as principais faculdades do país e especializa-los em cursos de mecânica e engenharia. A partir dos anos de 1970, o perfil do imigrante boliviano começa a mudar, volta seu foco para o Estado de São Paulo com o fim de melhorar de vida. Na década de 90, com a implantação do plano real, esse fluxo passa a assumir uma nova escala, com características diferentes do imigrante da década de 50, o novo perfil tem o fim de imigração e o seu foco voltado para o estado de São Paulo.

Nesse cenário, o processo de condicionar o boliviano a condições análogas à escravidão passou a tornar-se um imperativo. Práticas de trabalho forçado ou obrigatório, o emprego de violência, a ameaça, a retenção de salário, a submissão a trabalhos degradantes, as jornadas exaustivas, a retenção de documentos, a servidão por dívida, se tornam termos imperativos no cotidiano das confecções de costura e ferem diretamente cláusulas legais que tangem sobre trabalho, direitos e tratamento humano.

Para tal, o trabalho buscou verificar qual é a realidade do imigrante boliviano dentro das oficinas de costura no estado de São Paulo traçando um paralelo com a legislação brasileira vigente que aborda assuntos pertinentes ao tema da imigração e as condições legais necessárias para que este grupo possa exercer atividades trabalhistas de maneira legal.

1 CONDIÇÕES LEGAIS PARA ENTRADA DO ESTRANGEIRO AO BRASIL

O ingresso em território nacional de um estrangeiro, é submetido a dispostos legais que dizem respeito a esse assunto, bem como aos interesses nacionais. Um dos principais artefatos jurídicos para análise da condição do estrangeiro é a Lei 6.815 de 19 de agosto de 1980, também é conhecida como Estatuto do Estrangeiro. Este define a situação jurídica de todos os estrangeiros (cidadãos não brasileiros) no Brasil.

A Lei 6815/80 em seu artigo 1º descreve que “em tempo de paz, qualquer estrangeiro poderá, satisfeitas as condições desta lei, entrar e permanecer no Brasil e dele sair, resguardados nos interesses nacionais”. O cumprimento deste artigo de lei requer algumas condições, além de não contradizer interesses de políticas nacionais. A aplicação das leis do imigrante devem atender, necessariamente, a segurança nacional, a organização institucional, interesses políticos, socioeconômicos e culturais do Brasil, assim como a defesa do trabalhador brasileiro, por essa razão, como traz o artigo 3º da Lei 6815/80, “a concessão de vistos, a sua prorrogação e transformação [...]” ficam condicionados as necessidades e interesses nacionais.

Sendo assim, o requisito primordial para a entrada legal do estrangeiro em território brasileiro, é o visto, um documento individual, que é concedido pela representação consular brasileira competente no país de origem do estrangeiro, ao amparo da lei nº 6815/80, bem como nas resoluções do Conselho Nacional de Imigração-CNIg, e que autoriza o ingresso e estadia de estrangeiros no Brasil. O visto de estrangeiro é considerado como um documento que “[...] configura mera expectativa de direito [...]”, tendo em vista que o ingresso em solo brasileiro e a estadia por parte do imigrante pode ser vedada pelas autoridades competentes a partir do momento que a sua entrada implique em malefício a nação. (MRE, 2014).

Cada situação de entrada requer um tipo de visto que é adaptado a circunstâncias específicas. O artigo 4º da lei 6815/80 descreve os tipos de vistos e as situações em que são expedidos, mas no contexto do trabalho, a análise de vistos ficou restrita a aqueles que permitem que o estrangeiro trabalhe em solo nacional, sendo eles o visto **temporário de trabalho** e o **visto permanente**.

O **visto temporário**, descrito na Lei 6815/80, artigo 4º, § III e detalhado no artigo 13 da mesma lei nos incisos § I ao VII, é uma modalidade de visto que é concedido aos estrangeiros que pretendam vir ao Brasil em caráter temporário e específico. Cada modalidade de visto temporário apresenta suas peculiaridades, mas o único que permite que o estrangeiro possui vínculo empregatício no Brasil é o **visto temporário de trabalho**.

O visto de **temporário de trabalho** é destinado a aqueles que vêm ao País, com o objetivo de exercer atividades laborais junto a empresas com vínculo empregatício no Brasil. A empresa responsável pelo ingresso e estadia do estrangeiro, deve solicitar previamente junto ao Ministério de Trabalho e Emprego (MTE), a autorização de trabalho correspondente, observadas nas resoluções do Conselho Nacional de Imigração (CNIg). É concedido por dois anos e prorrogável por igual período sob as disposições da legislação em vigor. (Lei 6815/80, artigo 13, § V).

Essa modalidade tem, em sua essência, um caráter de curto prazo, temporal, com data de início e fim para o ingresso e saída do estrangeiro do território nacional. Mas dados do Ministério da Justiça (MJ) identificam que grande parte do contingente de imigrantes vem a solo brasileiro com visto temporário e no decorrer da sua estadia optam por ficar no Brasil sem efetuar a regularização da situação jurídica, o que na maior parte está associada à falta de informações ou poucas condições financeiras para regularização.

Outra alternativa para que o estrangeiro possa ter vínculo empregatício no país é o **visto permanente** que está descrito na Lei nº 6815/80, artigo 4º, §IV e detalhado no artigo 16 que diz que “o visto permanente poderá ser concedido ao estrangeiro que pretenda se fixar definitivamente no Brasil”. O Ministério da Justiça (MJ), mediante a sua página na internet, complementa a Lei ao citar que “o visto permanente tem finalidade imigratória [...]”. Dessa maneira, ao considerar o visto permanente com cunho migratório, procura-se inicialmente, objetivar a aquisição de mão de obra especializada para os diversos setores da economia nacional, visando incremento da produção, a aquisição de novas tecnologias e a captação de recursos intelectuais, materiais e patrimoniais, para setores específicos do mercado nacional.

Para obtenção do visto permanente, o estrangeiro deve estar de acordo com os requisitos e normas que forem fixadas em regulamentos vigentes, como o Estatuto do Estrangeiro, e “[...] as exigências de caráter especial prevista nas

normas de seleção de imigrantes, estabelecidas pelo Conselho Nacional de Imigração”. (Lei 6815/80, artigo 17).

2 O “JEITINHO” DO IMIGRANTE

Muitos dos estrangeiros que vem ao Brasil e se tornam imigrantes, optam por outros meios para sua regularização, os quais constam com amparo legal. Rossi (2005) menciona que no Brasil existem quatro tipos de “regularização compulsória”, aqui assim denominados, os quais estão fora dos dispostos no Estatuto do estrangeiro.

Rossi (2005) menciona que “uma delas é o matrimônio, ou seja, casar-se com um brasileiro ou uma brasileira, ou casar-se com um estrangeiro que já tenha a carteira permanente”. O casamento com uma pessoa, independentemente da sua origem, e que já possua visto permanente no Brasil, permite ao imigrante legalizar a sua situação jurídica, e garante a concessão de visto.

Uma segunda alternativa que o imigrante usa para tornar a sua situação jurídica legal é ter um filho nascido no Brasil. Isso permite a concessão de visto tanto para o pai quanto para a mãe da criança, independentemente da sua origem, isto é, não tomando em conta a sua naturalidade. Muitas vezes, a ânsia de uma regularização a qualquer custo, faz com que os imigrantes tomem decisões impensáveis, sem noção das consequências que ela traz, optando por ter um filho apenas para ter um documento.

Em sua essência o fim do imigrante é a obtenção do documento ou visto, mas o meio utilizado é um bebe. Essa escolha traz alguns problemas à tona como o que fazer com o filho? Como sustentar uma criança se as condições em que os pais vivem já são precárias, haja vista a situação nas oficinas de costura? Pois a oficina se tornará a sua creche, além disso, de onde obter a renda para suprir as necessidades que a criação de um bebe exige, se os salários que a imigrante ganha não dá nem bem para manter o próprio estomago? Rossi (2005) completa o pensamento afirmando que “gerar um filho para obter a legalização é ferramenta tão utilizada pelos imigrantes latino-americanos que pode ser comprovada a olho nu”.

Uma terceira forma de obter a regularização é o pedido de refúgio em território nacional junto ao Comitê Nacional de Refugiados (Conare), onde o

imigrante deve comprovar que a corre risco de vida em seu país de origem. Após a avaliação do Conare, é expedido o documento de legalização para o imigrante.

E a quarta opção para regularização é o investimento de uma quantia no valor de \$200 mil dólares no Brasil, esse investimento pode ser feito em qualquer setor de mercado, mas como Rossi cita (2005), “[esta] opção não abarca os latino-americanos em questão uma vez que é praticamente impossível para eles juntar tal quantia”.

Desta forma, ao ter a situação jurídica na não conformidade, o imigrante acaba tendo dificuldades para ter uma vida considerada normal, onde seja permitida a livre realização de um trabalho, fazer um curso de graduação, participar de concursos públicos, etc. Por isso diversas vezes acaba optando por meios para obter a sua regularização. Estes meios muitas vezes são acompanhados de consequências que podem piorar a sua situação, é o caso da escolha de ter um bebê para obter o visto. É imprescindível que a regularização do imigrante seja racional, sem imprudências ou escolhas que acarretem na vida futura.

3 REALIDADES DO IMIGRANTE BOLIVIANO

A maior parte dos imigrantes bolivianos vem da região andina da Bolívia, principalmente dos *departamentos* (Estados) de La Paz, Oruro e Potosí, mas também, de Cochabamba e de pequenas cidades do interior do país. É uma imigração com características voltadas para o trabalho de ramo específico que é da costura de vestuário de roupas. Cymbalista e Xavier (2007) mostraram em seu estudo que 86% dos entrevistados de uma amostra de 50 pessoas responderam que vieram ao Brasil com foco no trabalho voltado a confecções.

Associado ao *El Dorado*, um país de oportunidades e de riquezas (SILVA, 2006), o que atrai a grande maioria dos bolivianos é, de início, fascinante.

Anúncios em rádios e jornais da Bolívia oferecem à população a tão esperada chance de mudança de vida. As ofertas alardeiam propostas tentadoras; ir para o Brasil, estudar, passear, conhecer o país e trabalhar apenas algumas horas por dia, com direito a casa, comida e um salário em torno de \$ 200,00 por mês. (Rossi, 2005)

Esses anúncios são vistos pelos bolivianos, como uma oportunidade de mudança de vida. Depois dos anúncios é realizada uma convocação e os

interessados devem comparecer em locais, dias e horários determinados. Com a esperança de contemplação, inúmeras pessoas se juntam no momento combinado para participar da seleção, mas nem todas as pessoas são escolhidas pelos aliciadores, denominados “gatos” por parte dos imigrantes, pois eles já possuem o perfil pré-estabelecido dos trabalhadores, incluindo sexo, porte físico, altura e idade que são requeridos pelos empregadores no Brasil.

Rossi (2005) cita que “a média de idade dos bolivianos que resolvem arriscar a sorte no Brasil está entre 18 e 25 anos”, pessoas que na maioria dos casos possuem apenas ensino fundamental, e aqueles que saem do interior do país não tem sequer qualquer tipo de estudo ou instrução.

Após a triagem e seleção dos candidatos, inicia-se uma maratona com o intuito de cruzar as fronteiras e chegar a solo brasileiro. Logo no início da viagem, surgem obstáculos para chegar ao *El Dorado*, em busca de uma vida melhor e das boas oportunidades de crescimento.

O grande sonho de uma vida melhor, contudo, enfrenta obstáculos logo de início. Os bolivianos selecionados pelos aliciadores (gatos), segundo o que eles próprios contam, são colocados em ônibus ou trens apelidados de “Ônibus da morte” ou “trem da morte” em uma alusão a falta de segurança que expõem os passageiros. Depois disso, o imigrante tem os documentos retidos pelo aliciador antes de cruzar a fronteira com o Brasil; essa medida evita que os imigrantes fujam, mudem de ideia ou se arrependam da decisão – embora alguns desses imigrantes [...] não possuam um documento sequer de identificação na Bolívia. (ROSSI, 2005)

Com a entrada do boliviano em solo brasileiro, após uma viagem cansativa e muito conturbada, já em mãos do seu empregador, inicia-se uma nova luta em busca das oportunidades que o *El Dorado* oferece no seu imaginário. As atividades trabalhistas se iniciam e logo as promessas de boas oportunidades, de crescimento, de desenvolvimento se transformam em frustração e humilhação.

Silva (2006) relata a história de Davi, um jovem boliviano, de 26 anos, grau de escolaridade média, natural da Ciudad del Alto, La Paz, onde trabalhava numa fábrica de bebidas. A sua vinda ocorreu em 2005, junto a mais três bolivianos, trazidos por um agenciador de mão de obra residente na sua cidade, o qual cobrou \$400,00 de cada um dos viajantes pela viagem. Davi afirma que veio iludido ao Brasil com a promessa da imagem do *El Dorado*, a imagem de que em São Paulo, era possível ganhar muito dinheiro, de que o empregador lhe daria casa, comida, diversão nos fins de semana, mas a situação vivida foi diferente do que imaginava.

Quando, porém, chegou a São Paulo, a realidade era outra. Trabalhavam das seis da manhã até meia noite, alimentando-se mal. O patrão, um boliviano, não os deixava sair, intimando-os, dizendo que a federal (Polícia Federal) estaria rondando por ali, e poderia detê-los. O tempo de reclusão, para indocumentados, segundo ele, seria de 15 anos. Trabalhou 5 meses com esse boliviano e não recebeu nada. Segundo o oficinista, o dinheiro era enviado à Bolívia para os seus familiares, o que não era verdade [...]. (SILVA, 2006)

Rossi (2005) cita que nas fábricas de costura “os bolivianos [...], chegam a trabalhar até 18 horas por dia nas confecções de segunda a sexta-feira. Aos sábados, a jornada se encerra ao meio-dia e aos domingos a jornada é livre”. Esses fatores afetam a vida social e física do imigrante. Ao viver em condições de sedentarismo, a propensão de adoecer torna-se elevada, a falta de exercícios e os ambientes de trabalhos inadequados também contribuem para esse fator se desenvolver.

Ainda nesse contexto, Rizek, Georges e Silva (2010), vêm às atividades em fabricas de costura, como

[...] Clandestinas, de modo que o trabalhador costura em um ambiente inadequado, em galpões ou porões respirando o pó gerado pela grande quantidade de tecido que será transformado em peças. Ele vive no mesmo local dormindo sobre um colchonete, que estende atrás de sua máquina de costura, em uma situação abaixo das condições mínimas, sem refeitório e um banheiro coletivo.

Segundo relatos de imigrantes, as oficinas de costuras, onde os bolivianos realizam as suas atividades, funcionam em porões ou em locais escondidos, por que a maior parte delas é ilegal e não tem permissão para funcionar regularmente. Como meio de isolamento acústica, as maquinas funcionam em ambientes fechados, onde não a circulação de ar e nem a frestas de entradas de luz solar.

A mídia passou a abordar o assunto do imigrante boliviano e as condições de trabalho que ele é submetido nas confecções de costura, não há muito tempo, e geralmente associa-o a longas jornadas de trabalho. No dia 12 de março de 2006, o jornal Estadão publicou uma reportagem descrevendo a situação de alguns imigrantes bolivianos em algumas confecções de costura e na publicação identificasse um maior enfoque a duração de horas de trabalho.

Dita publicação descreve que as jornadas laborais duram em média 18 horas, que o funcionamento das maquinas vai das 6 horas da manhã até às 10 horas da

noite, e o motivo está associado à insistência dos bolivianos, os quais trabalham até não ficar mais em pé, pois a sua remuneração depende da quantidade de peças que produzem. Em muitos casos, o trabalhador imigrante só recebe o dinheiro do seu trabalho após quitar as dívidas de transporte da viagem e da moradia, junto ao officinista que é o seu patrão, o contrato de trabalho existente é informal e verbal, o preço por peça gira em torno de 0,15 a 0,30 centavos de real, em decorrência disso a insistência de uma longa jornada de trabalho.

Muitas vezes a relação de trabalho evolui para o tipo “servidão por dívida” descrita por Rizek, Georges e da Silva (2010) onde o imigrante trabalha para o dono da oficina de costura não recebendo salário para assim poder pagar as dívidas com a viagem que o empregador fez para trazer o imigrante ao Brasil.

Os autores anteriormente citados, ainda descrevem que “o trabalhador só vai receber o dinheiro do seu trabalho quando for embora pelo termino do vínculo ou devido a uma emergência [...]” como doença ou morte de um familiar na Bolívia que acarrete a volta do imigrante ao seu país. Desta forma, o salário ganho por peça e a “servidão por dívida” representam fatores preponderantes para que o imigrante boliviano opte por trabalhar durante longos períodos, pois dessa maneira a quitação das suas dívidas junto ao officinista é mais rápida e o sonho do *El Dorado* é mais próximo.

4 A (NÃO) CONSCIÊNCIA DO TRABALHADOR BOLIVIANO

Silva (1997) descreve que a mão de obra dos imigrantes bolivianos é mais adequado para realizar as atividades nas confecções, pois a mão de obra ilegal “[...] possui as qualificações (baixas) e a disciplina (alta) para o trabalho [...]” e o risco de ser submetido a processos trabalhistas é muito menor, tendo em vista que a mão de obra imigrante não possui permissão legal para exercer atividade laboral, ou se quer possui conhecimentos básicos sobre a legislação trabalhista.

Mesmo com as condições de trabalho que o imigrante boliviano é submetido nas oficinas de costura é identificado entre esse grupo de pessoas residentes em São Paulo a não consciência de exercer atividades laborais análogas à escravidão.

Rossi (2005) cita que “eles (os imigrantes) não encaram a exploração de que são vítimas como uma situação escravizante e degradante”. Isso é associado à falta

de experiências laborais o que torna as condições a qual os trabalhadores de costura são submetidos como natural e normal o que torna possível a ausência de base de comparação, criando dificuldade para o entendimento de trabalho escravo por parte do imigrante Essa não consciência é um fator de bloqueio à disseminação e esclarecimento das condições de trabalho ao que o imigrante é submetido, o que impede o entendimento da sua real situação dentro das confecções de costura.

Assim, a descrição da posição do imigrante boliviano em fábricas de costura permite identificar em sua essência, que a preferência pela imigração, independentemente das condições de trabalho ou do ramo de atuação, está fincada no fator econômico do país de origem, isto é, a Bolívia, tendo em vista que o mercado de trabalho brasileiro, mesmo em épocas de crise, oferece inúmeras oportunidades de emprego, ao contrário do mercado de trabalho boliviano.

5 CARACTERÍSTICAS LEGAIS DE UMA CELEBRAÇÃO DE CONTRATO DE TRABALHO – CLT

A CLT constitui o texto legislativo brasileiro básico em relação a âmbitos trabalhistas e é enriquecido por diversas fontes do direito (jurisprudência e costumes) bem como por leis complementares e pela própria Constituição Federal. As normas do Direito do Trabalho dispostos na CLT são compostas, em sua maior parte, por cláusulas impositivas e dispositivas, não podendo ser afastáveis pela vontade das partes, salvo para conferir maior proteção ao empregado.

Para cumprimento da proposta do estudo, tomou-se como parte de análise as disposições da CLT que tangem sobre os requisitos legais para contratação de um empregado, bem como a descrição dos direitos, deveres e obrigações dos agentes empregador e empregado no ato da celebração de um contrato de trabalho.

Para início se faz ressalva ao artigo 5º da Constituição Federal (CF) que delinea que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]”, o que inclui o direito a saúde, a educação e ao trabalho. Esta equiparação torna passível todo cidadão residente no país a realidade jurídica do país.

Nesse contexto “o estrangeiro, que haja entrado regularmente em território nacional, é protegido pelas normas consolidadas (da CLT) [...]” sendo assim possível

a ele celebrar um contrato de trabalho. (Saad, Saad e Branco; 2004, p. 78), isto é, para que um estrangeiro possa ser contratado de maneira legal, torna-se necessária a posse do Registro Nacional do Estrangeiro (RNE), ou o visto emitido pelo Departamento de Polícia Federal (DPF), mas que permita ao estrangeiro exercer uma função laboral.

Sendo a presença do visto o pré-requisito para contratação do estrangeiro, a CLT menciona como documento obrigatório para celebração de contrato de trabalho, para empregado nacional ou não, independentemente da natureza econômica da organização, a apresentação por parte do empregado da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS). No artigo 13º descreve que a CTPS “é obrigatória para o exercício de qualquer emprego [...]”, assim como a respectiva ficha de declaração, que deve obedecer aos modelos que o Ministério de Trabalho e Emprego (MTE) adotar. Em caso de empregado estrangeiro, a CTPS deve constar de informações como “número do documento de naturalização ou data da chegada ao Brasil, e demais elementos constantes da identidade de estrangeiro, quando for o caso” (CLT, art. 16, § IV).

Outro aspecto destacado é a punição a apreensão, extravio ou inutilização da CTPS por parte da empresa. O empregador que solicitar a Carteira de Trabalho para realizar anotações e a reter por mais de 48 horas é passível de multa de valor igual à metade do salário mínimo regional (CLT, art. 52 e 53).

A celebração do contrato de trabalho deverá, além da apresentação de requisitos legais mínimos, como a Visto em caso de estrangeiros, a CTPS, e exames de admissão, apresentar a formalização através da assinatura de um contrato de trabalho que disponha sobre as condições, local de trabalho, período de atividades e outras características que digam sobre a prestação de serviços por parte do empregador. Junior, Morais e Teixeira (2013) citam que o empregado selecionado a uma vaga não pode exercer suas atividades sem antes ter o seu registro na CTPS e a assinatura do contrato de trabalho.

Além dos requisitos documentais exigidos, a CLT também dispõe sobre as condições e os direitos que o empregado possui. Esta análise se inicia citando o art. 58 do código em destaque que trata sobre a duração das atividades laborais, onde se descreve que “a duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite”. Em caso de períodos de trabalhos maiores ao período

máximo normal, poderão ser acrescidas duas horas complementares através de um acordo entre empregado e empregador ou mediante acordo coletivo de trabalho.

Entende-se por jornada de trabalho a limitação do tempo de atividade que o empregado presta ao empregador, salientando o seu fim que é a de impedir que jornadas abusivas e desumanas sejam aplicadas, gerando exaustão do empregado e impactando na parte física e psicológica do hipossuficiente.

A Emenda Constitucional nº 1 de 17 de Outubro de 1969 no art. 165, § VI reforça este princípio citando que a duração diária mínima de trabalho não deverá exceder o período de 8 horas, incluindo um intervalo para descanso, salvo o contrário em casos previstos. O limite legal de 8 horas diárias de trabalho é o máximo normal, mas nada impede que o empregador estabeleça um período laboral de menor duração.

O limite diário estabelecido pela CLT decorre da norma imperativa que defende a saúde do trabalhador contra a exaustão que uma jornada de mais de dez horas diárias pode produzir, e dispõe que toda prorrogação de jornada deve ser acordada de maneira formal.

A CLT também dispõe que o trabalhador deve ter um período mínimo de 11 horas consecutivas de descanso entre duas jornadas laborais (CLT, art. 66). Este artigo não especifica que as jornadas devam ser máximas normais, isto é, de um intervalo de 8 horas, mas esse intervalo de descanso deve ser iniciado após o término de uma jornada e o início da segunda jornada.

Também é assegura ao empregado, mediante norma imperativa, um descanso semanal de 24 horas consecutivas de descanso, o qual, salvo necessidade pública ou acordo, deverá coincidir com o Domingo (CLT, art. 67). A coincidência do descanso semanal com o dia Domingo pode não ocorrer quando a empresa está, por natureza da sua atividade econômica, autorizada a trabalhar nesse dia, nessa hipótese, a empresa deverá publicar uma escala de revezamento que permita ao empregado, gozar periodicamente o período de descanso semanal no Domingo.

Sendo o empregado uma pessoa que recebe salários pela prestação de serviços ao empregador, é de natureza do contrato de trabalho este ser oneroso. Assim, o empregador recebe a prestação de serviços por parte do empregado, e a este cabe realizar o pagamento de um valor pelo recebimento do serviço. (Martins, 2006, *apud* Oliveira, 2008). Nessas condições, nas disposições descritas no capítulo

III da CLT é garantido ao empregado o pagamento de um salário mínimo, este definido como:

À contraprestação devida e paga diretamente pelo empregador ao trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte. (CLT, art. 76)

O salário mínimo é considerado como o valor mínimo limite de remuneração de trabalho do qual se presume que valor inferior não consiga satisfazer as necessidades primárias de subsistência do empregado. Desta maneira, não importa a modalidade de emprego, para que o salário mínimo seja sempre exigido, inclusive em caso de jornada normal inferior a 8 horas. Qualquer acordo que estabeleça o pagamento de salário inferior ao mínimo não possuirá validade jurídica.

O artigo 78 da CLT dispõe que mesmo que o contrato de trabalho seja convencionado por empreitada ou ajustado por tarefa ou peça, deverá ser garantida ao empregado uma remuneração diária, nunca inferior ao salário mínimo. Esta lei garante ao empregado o pagamento de salário com base no mínimo legal, quando identificado o contrário, é direito do empregado reclamar o complemento do seu salário por parte do empregador.

Bem como os benefícios já citados, “todo empregado terá direito anualmente ao gozo de um período de férias, sem prejuízo da remuneração” (CLT, art. 129), após o transcorrido de 12 (doze) meses de vigência do contrato de trabalho de maneira ininterrupta. As férias são computadas como realização de serviço efetivo e o período de gozo segue o disposto no art. 130 da CLT que faz relação entre os dias de direito a férias e a quantidade de faltas durante um ano. Ao se beneficiar do direito a férias, o empregado ainda terá direito a receber, durante esse período, a remuneração que lhe for devida na data da sua concessão, seguindo os dispositivos do art. 142 da CLT que descreve a maneira de pagamento. O fim do contrato de trabalho, independentemente da causa, ainda mantém esse direito.

Como todo direito citado pela CLT, o direito a férias é irrenunciável, portanto, toda celebração de contrato de trabalho com disposições em que o empregado decide abrir mão desse benefício é nulo. As férias visam atender uma necessidade fisiológica de descanso das atividades laborais, ora sendo de natureza pública, sua renúncia é inaceitável.

O capítulo 5 da CLT estabelece normas atinentes à aplicação de práticas de higiene e segurança no trabalho. Estes preceitos são aplicáveis a todos os locais de trabalho e buscam evitar doenças fisiopsicológicas que influenciem a saúde do empregado. As cláusulas desse capítulo não desobrigam as organizações de não observar a adequação a outros códigos de segurança de trabalho bem como a cumprir convenções de segurança. Elas são responsáveis por cumprir e fazer cumprir todas as normas concernentes a este aspecto.

Nenhum estabelecimento comercial pode iniciar as atividades sem uma inspeção prévia do órgão competente, deve obrigatoriamente, instalar Comissões Internas de Prevenção contra Acidentes (CIPA's), bem como disponibilizar gratuitamente aos empregados, Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), adequando-os ao risco de suas atividades, bem como são necessários exames médicos na admissão, na demissão e periodicamente, para avaliação da saúde do empregado, podendo o Ministério do Trabalho estabelecer normas de exames exigidos por ocasião de demissão e complementares.

A seguir são citadas algumas obrigações do empregador para proteção da saúde do empregado:

- As instalações onde o empregado realiza suas atividades deverão obedecer aos requisitos técnicos que garantam perfeita segurança a saúde e integridade do colaborador (Art. 170. CLT).
- “Os locais de trabalho deveram ter, no mínimo, 3 (três) metros de pé-direito, assim considerado a altura livre do piso ao teto” (CLT, art. 171), qualquer redução desse espaço será possível desde que exigências de iluminação e conforto térmico sejam compatíveis, acompanhadas do aval do órgão competente em segurança e medicina do trabalho.
- Os pisos não podem representar riscos de acidente para os funcionários, bem como qualquer saliência deve ser protegida com o fim de impedir a queda de pessoas ou objetos. (CLT, art. 173).
- A iluminação do ambiente físico onde o empregado exerce suas atividades deverá ser adequada à natureza das atividades, evitando ofuscamentos, sombras ou contrastes excessivos que influenciem e afetem a saúde do empregado. (CLT, art. 175).

- Os locais de trabalho deverão ter ventilação adequada ao serviço realizado, e se as condições do ambiente se tornarem desconfortáveis, o uso de roupas e vestimentas de proteção, isolamento térmico ou outros recursos similares serão obrigatórios, com fim de proteger os funcionários. (CLT, art. 177).

- Será obrigatória a colocação de cadeiras que garantam uma postura adequada do empregado, buscando evitar posições incomodas ou forçadas, sempre que sua execução exija o trabalho sentado. Quando a natureza da atividade exija sua realização em pé, o empregador disponibilizará cadeiras para uso nas pausas. (CLT, art. 199).

O descumprimento dessas normas é passível de multas, o qual é descrito no artigo 201 da CLT.

Como já se pode evidenciar, toda contratação de funcionário, seja estrangeiro ou não, deve sempre seguir os dispostos da CLT, desde a presença dos documentos necessários para a celebração de um contrato de trabalho no ato da contratação até o cumprimento de todas as regras e condições de higiene e segurança de trabalho, bem como o cumprimento de todas as garantias da parte hipossuficiente dessa relação, tais como a duração do tempo de trabalho, o direito ao recebimento de pelo menos um salário mínimo, a férias remuneradas, ao descanso semanal remunerado, dentre outras. A ausência dessas características na celebração de um contrato trabalhista fere as leis consolidadas e torna o agente empregador passível de penalidades.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O trabalho permitiu visualizar um cenário muito contrastante em relação a legalidade e a realidade que o imigrante boliviano é submetido nas fabricas de costura no Estado de São Paulo, onde práticas análogas à escravidão se tornam imperativos no dia a dia e são usados métodos que vão de encontro a normas legais e constitucionais.

Assim, pode-se verificar que a situação do imigrante boliviano que vem ao Estado de São Paulo é cheia de dificuldades, as quais se iniciam no momento do êxodo e que com a chegada em solo nacional, o trabalho forçado ou obrigatório, o emprego de violência, a ameaça, a retenção de salário, a submissão a trabalhos degradantes, as jornadas exaustivas, o impedimento da sua locomoção mediante a

retenção de documentos, a servidão por dívida, o trabalho análogo ao escravo, se tornam termos imperativos no cotidiano das confecções de costura indo na contramão das propagandas feitas pelos aliciadores.

Em contraste a essa situação, pode-se considerar que o mercado de confecções e venda de roupas absorve toda a mão de obra disponível, pois a demanda nesse setor é tida como alta, assim, a contratação da mão de obra do imigrante boliviano é vista na literatura com bons olhos, sendo vista como qualificada e especializada, o que se torna uma vantagem competitiva para as organizações que querem contratar este grupo de trabalhadores. Elucidando, deve-se mencionar que sua contratação deve estar baseada no cumprimento de todos os princípios legais dispostos em lei.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho (CLT)**. Decreto de Lei n. 5.452, de 1 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Sancionada pelo presidente Getúlio Vargas entre 1937 e 1945. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 10 abr. 2014.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Organização do texto: Juarez de Oliveira. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1990.

BRASIL. Constituição Federal (1988). Emenda constitucional nº 1, de 17 de outubro de 1969. Dispõe sobre duração diária mínima de trabalho. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/Emendas/Emc_anterior1988/emc01-69.htm>. Acesso em: 10 abr. 2014.

BRASIL. **Estatuto do Estrangeiro**. Decreto n. 86.715, de 10 de dezembro de 1981. Regulamenta a Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, que define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração e dá outras providências. Republicada pela determinação do Artigo 11, da Lei N.º 6.964, de 9 de dezembro de 1981.

CYMBALISTA, R.; XAVIER, I. R. A comunidade boliviana em São Paulo: definindo padrões de territorialidade. **Cadernos Metrópole**, São Paulo, v. 17, n. 17, p. 119-133, jan/jun. 2007.

GARBIN, L. Coiotes facilitam entrada de bolivianos. **O Estado de São Paulo**, São Paulo, 12 de mar. 2006. p. 43-43. Disponível em: <<http://acervo.estadao.com.br/>>, Acesso em: 20 out. 2013.

JUNIOR, I. L.; MORAIS, F. C. L.; TEIXIRA, F. S. Conformidade das rotinas do departamento de pessoal de uma construtora de Coronel Fabriciano em relação à legislação trabalhista e previdenciária. In: CONGRESSO INTEGRADO DE CONTABILIDADE, 1, 2013, Governador Valadares/MG. Contabilidade e Integração de Saberes: Competências e Habilidades para o Profissional do Século XXI. Disponível em: <file:///C:/Users/41507/Downloads/Artigo%20CLT.pdf>. Acesso em: 05 abr. 2014.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. Brasília. Disponível em: <<http://portal.mj.gov.br/>>. Acesso em: 7 out. 2013.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. Visto para estrangeiros. Disponível em: <<http://www.portalconsular.mre.gov.br/estrangeiros/vistos-para-estrangeiros>>, Acesso em: 03 dez. 2014.

OLIVEIRA, D. W de. O acidente de trabalho e a responsabilidade civil do empregador. 2008. 78 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Direito) – Centro de Ciências Jurídicas e Sociais, Universidade do Vale do Itajaí, Santa Catarina.

RIZEK, C. A; GEORGES, I.; SILVA, C. F da. Trabalho e imigração: uma comparação Brasil – Argentina. **Revista Lua Nova**, São Paulo. n. 79, p. 11-142, 2010.

ROSSI, C. L. Nas costuras do trabalho escravo: um olhar sobre os imigrantes bolivianos ilegais que trabalham nas confecções de costura de São Paulo. 2005. 49 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Jornalismo) – Escola de Comunicação e Artes do Departamento de Jornalismo e Editoração, Universidade de São Paulo, São Paulo.

SAAD, E. G.; SAAD, J. E. D.; BRANCO, A. M. S. C. CLT Comentada. 37. ed. São Paulo: LTR, 2004.

SILVA, S. A da. Bolivianos em São Paulo: entre o sonho e a realidade. **Revista de Estudos Avançados da USP** – Dossiê migrações, São Paulo, v. 20, n. 57, p. 157-170, maio/ago. 2006.

SILVA, S. A da. Costureiros hoje “oficinistas” amanhã?: Indagações sobre a questão da mobilidade econômica e social entre os imigrantes bolivianos em São Paulo. In: Encontro Nacional sobre Imigração. São Paulo, p. 383-394, 1997.

Artigo recebido em: Julho/2015

Aceito em: Setembro/2015