

REVISTA
**DIREITO SEM
FRONTEIRAS**

I. DOCTRINA NACIONAL

1

O DIREITO AO TRABALHO DIGNO DO IMIGRANTE: UMA ANÁLISE DA CONDIÇÃO JURÍDICA DO TRABALHADOR IMIGRANTE À LUZ DO PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

THE RIGHT TO DECENT WORK OF THE IMMIGRANT: AN ANALYSIS OF THE LEGAL STATUS OF THE IMMIGRANT WORKER ACCORDING TO THE PRINCIPLE OF DIGNITY OF THE HUMAN PERSON

*Leticia Lopes Santos¹
Bárbara Mendonça Bertotti²*

1 Leticia Lopes Santos. Bacharela em Direito pela Universidade Federal do Paraná. Autor radicado no Brasil. E-mail: lelopesantos@gmail.com.

2 Bárbara Mendonça Bertotti. Mestranda em Direito pela PUCPR (bolsista CAPES). Especialista em Direito Público pela Escola da Magistratura Federal do Paraná e em Direito Administrativo pelo Instituto de Direito Romeu Felipe Bacellar. Bacharela em Direito pela UFPR. Pesquisadora do Núcleo de Pesquisas em Políticas Públicas e Desenvolvimento Humano (NUPED). Vice-presidenta do Instituto Política por. de. para mulheres. Autor radicado no Brasil. E-mail: barbarabmmab@gmail.com

Como citar este artigo:

SANTOS, Leticia Lopes; BERTOTTI, Bárbara Mendonça. **O direito ao trabalho digno do imigrante: uma análise da condição jurídica do trabalhador imigrante à luz do princípio da dignidade da pessoa humana.** Revista Direito Sem Fronteiras – Universidade Estadual do Oeste do Paraná. Foz do Iguaçu. Jul/Dez. 2018; v. 2 (5): 11-34.

RESUMO

Este artigo tem por objetivo analisar a condição jurídica do trabalhador imigrante e evidenciar a existência de um direito fundamental ao trabalho digno do imigrante, alicerçado no princípio da dignidade da pessoa humana. Para identificar em que medida os direitos trabalhistas dos imigrantes são assegurados formalmente, será examinado o panorama geral de proteção jurídica dos trabalhadores imigrantes, no que tange às normas existentes em âmbito nacional e internacional. Após, se estabelecerá a dignidade da pessoa humana como qualidade intrínseca do ser humano, e princípio norteador do Estado Social e Democrático de Direito. Busca-se demonstrar que o imigrante, assim como o nacional, deve ter seu direito ao trabalho digno assegurado e viabilizado. A conclusão que se chega é que, para além da formalização do direito ao trabalho, deve haver a concretização de um direito ao trabalho digno, em sua máxima medida, já que se trata de direito fundamental. Por fim, serão apresentados alguns dados da realidade brasileira quanto aos trabalhadores imigrantes. A metodologia utilizada é a lógico-dedutiva, a partir de pesquisa qualitativa e exploratória dos principais diplomas internacionais e nacionais que versam sobre a temática em questão, bem como da busca de dados em sítios oficiais, obras e artigos científicos.

Palavras-chave: Imigração. Dignidade da pessoa humana. Direito ao trabalho. Trabalho digno do imigrante.

ABSTRACT

This article aims to analyze the legal status of the immigrant worker and to highlight the existence of a fundamental right to the dignified work of the immigrant, based on the principle of dignity of the human person. In order to identify the extent to which labor rights of immigrants are formally ensured, an overview of the legal protection of immigrant workers will be examined in relation to existing national and international standards. Afterwards, the dignity of the human person will be established as an intrinsic quality of the human being, and guiding principle of the Social and Democratic State of Law. It seeks to demonstrate that the immigrant, as well as the national, must have his right to decent work ensured and made possible. The conclusion reached is that, in addition to the formalization of the right to work, there must be a right to decent work, to the maximum extent, since it is a fundamental right. Finally, some data about the Brazilian reality regarding immigrant workers will be presented. The methodology used is the logical-deductive one, based on qualitative and exploratory research of the main international and national standards that deal with the subject in question, as well as the search of data in official sites, works and scientific articles.

Keywords: Immigration. Dignity of the human person. Right to work. Decent work of the immigrant.

INTRODUÇÃO

Nas últimas décadas, os fluxos migratórios se intensificaram sobremaneira. Estas migrações, que podem ocorrer por motivos variados, como crises políticas, guerras e catástrofes naturais, ou até mesmo por um desejo espontâneo de buscar melhores oportunidades em um local diferente, sofrem a influência direta do processo de globalização, principalmente em seu viés econômico.

A globalização tem diluído fronteiras, miscigenado pessoas e deslocado trabalhadores ao redor do mundo. Tudo isso gera consequências na sociedade e no Direito, que é pressionado a dar respostas a este novo contexto.

Ao buscar um novo local para viver, o imigrante precisa encontrar meios de subsistência para si e para sua família, o que será viabilizado através do trabalho. Assim, a relação entre migração e trabalho pode se dar desde o início, quando o migrante desde o princípio move-se procurando um (novo) emprego, ou em um segundo momento, quando o sujeito deixa seu país por outro motivo (perseguição política, desastre natural, etc.), mas, ao chegar ao seu país de destino, necessita encontrar um posto de trabalho para se estabelecer.

O trabalho, além de propiciar ao indivíduo seu meio de subsistência, é fator essencial para integração social, necessidade premente do imigrante, que muitas vezes se encontra em uma posição de exclusão e marginalidade na nova comunidade em que tenta se inserir.

Ademais, desde que realizado em condições mínimas de igualdade, liberdade, remuneração e segurança, o labor permite a realização do plano social do princípio da dignidade da pessoa humana, princípio basilar dos direitos fundamentais e humanos. Visto que a dignidade é qualidade intrínseca ao ser humano, o trabalho decente é direito fundamental de todos os trabalhadores, sem distinções entre nacionais e estrangeiros ou de qualquer outra natureza.

Destarte, o presente artigo tem como objetivo identificar, através da análise das normas nacionais e internacionais sobre o tema, a condição jurídica do trabalhador imigrante no Brasil, defendendo o seu direito ao trabalho digno³.

1. INSTRUMENTOS JURÍDICOS INTERNACIONAIS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR IMIGRANTE

Nos últimos tempos, com a intensificação do processo de globalização e da influência da perspectiva internacional no interior das sociedades nacionais, a importância do Direito Internacional do Trabalho tem se avultado (DELGADO, 2011), ainda mais em relação aos direitos dos trabalhadores imigrantes. Sem a pretensão de esgotar o tema, serão analisados, neste item, os principais diplomas internacionais que abordam a proteção do trabalhador imigrante.

O Direito Internacional do Trabalho, viés do Direito Internacional Público, trata da proteção do trabalhador, seja como parte de um contrato de trabalho, seja como ser humano, tendo como finalidade: a) universalizar os princípios de justiça social e, na medida do possível, uniformizar as correspondentes normas jurídicas;

³ Neste trabalho, trabalho digno e trabalho decente são utilizados como sinônimos.

b) estudar as questões conexas, das quais depende a consecução desses ideais; e c) incrementar a cooperação internacional visando à melhoria das condições de vida do trabalhador e à harmonia entre o desenvolvimento técnico-econômico e o progresso social (SÜSSEKIND, 2000).

A criação de organismos internacionais e regionais possui suma importância na garantia dos direitos dos indivíduos dos seus Estados-membros (SÜSSEKIND, 2000). No que se refere à proteção das questões trabalhistas, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) é o principal organismo internacional.

Criada em 1919, como parte do Tratado de Versalhes, que pôs fim à Primeira Guerra Mundial, possui natureza jurídica de pessoa jurídica de direito público internacional. Os Estados que a compõem assumem, soberanamente, a obrigação de observar as normas da entidade, bem como das convenções que ratificam. Ainda, a OIT possui caráter permanente, integrando, como agência especializada, o sistema das Nações Unidas (SÜSSEKIND, 2000), sendo responsável pela elaboração, adoção, aplicação e promoção das Normas Internacionais do Trabalho, que podem assumir a forma de convenções, recomendações, resoluções ou declarações (OIT, 2012).

Destaca Sússekind que a atividade normativa realizada pela OIT, desde a sua criação, trouxe relevante inovação ao Direito Internacional, pois seus projetos e convenções contêm normas a serem incorporadas ao direito interno dos Estados que manifestam sua adesão. Tal modelo passou a ser utilizado pela Organização das Nações Unidas e demais organismos internacionais, com o objetivo de promover a inserção de princípios e normas no ordenamento jurídico dos países (SÜSSEKIND, 2000).

Ademais, a composição tripartida utilizada na organização e ação da OIT, segundo a qual questões trabalhistas devem ser solucionadas conjuntamente entre o governo, os trabalhadores e os empregadores (NASCIMENTO, 2011), constitui uma das características marcantes da Organização.

Além da tutela dos trabalhadores em geral, a proteção internacional dos direitos e garantias dos trabalhadores imigrantes fez-se essencial com o recrudescimento dos fluxos migratórios no contexto da globalização. Ainda que os Estados soberanos relutem em reconhecer um direito a imigrar, o deslocamento de pessoas é um fato. Tal situação demanda uma regulamentação, que concilie, de um lado, o respeito aos direitos humanos, à reciprocidade entre países e à paz internacional; e, de outro, interesses econômicos, como o de prevenir a concorrência desleal entre Estados (LOPES, 2009).

Esclarece Sússekind que, salvo algumas exceções, as normas internacionais do trabalho são de aplicação geral, não havendo distinção entre o trabalhador nacional e o estrangeiro. Contudo, algumas Convenções são explícitas ao estabelecer que suas disposições se aplicam sem distinção de nacionalidade, enquanto outras estipulam medidas especiais em favor dos trabalhadores migrantes (SÜSSEKIND, 2000).

O preâmbulo da Constituição da OIT define como um de seus objetivos a defesa dos interesses dos trabalhadores empregados no estrangeiro e, logo nos primeiros anos após a sua criação, foram editadas Convenções afins às questões migratórias.

A primeira Convenção sobre o tema foi a de nº 19, de 1925, que estabeleceu a igualdade de tratamento entre os trabalhadores estrangeiros e seus dependentes, sem nenhuma condição de residência, e os trabalhadores nacionais vítimas de

acidentes de trabalho.⁴

Quatorze anos depois, em 1939, a Convenção nº 97 da OIT foi criada, e ao tratar do trabalhador migrante, o definiu como “toda pessoa que emigra de um país para outro com o fim de ocupar um emprego que não será exercido por sua própria conta”.⁵ Revista em 1949, esta Convenção veio estabelecer alguns direitos para o trabalhador migrante regular. Dentre eles, destacam-se a isenção cobrança no processo de imigração e de impostos alfandegários sobre seus objetos pessoais e ferramentas de trabalho e o direito à não discriminação.⁶

Apesar de não abordar a questão do imigrante em condição de irregularidade, a Convenção nº 97 da OIT representou um avanço na proteção do imigrante, erigindo diretrizes fundamentais sobre o tema. A partir dela, foram gerados outros diplomas internacionais, bem como recomendações, políticas e debates (NICOLI, 2011).

Interessante ressaltar que a Convenção nº 97 aponta a imigração como um meio de potencialização do pleno emprego em nível mundial, colaborando para diminuição do déficit internacional entre oferta e demanda de empregos. (LOPES, 2009) Todavia, o Brasil é um dos poucos países a ratificá-la, demonstrando que alguns Estados ainda relutam em obrigar-se com os conteúdos normativos do diploma, priorizando uma abordagem repressiva e até discriminatória em suas legislações nacionais (NICOLI, 2011).

A próxima Convenção da OIT que tratou da questão do trabalhador imigrante foi a de nº 143, de 1975, não ratificada pelo Brasil. Ela enfrenta pela primeira vez a questão das imigrações irregulares, abordando o crescimento desordenado de movimentos migratórios, o tráfico de mão de obra e a busca do pleno emprego. É dividida em duas partes, tratando das migrações em condições abusivas e da igualdade de oportunidades e tratamento (LOPES, 2009).

Na primeira parte, a Convenção nº 143 dispõe que o trabalhador migrante que esteja residindo legalmente no país com fim de emprego, caso o perca, não pode ser considerado em situação ilegal ou irregular e nem deverá ter sua autorização

4 O artigo 1º da Convenção dispõe que “1. Todos os Membros da Organização Internacional do Trabalho que ratificam a presente convenção comprometem-se a conceder aos nacionais de qualquer outro Membro que tenha ratificado a dita convenção, que forem vítimas de acidentes de trabalhos ocorridos em seu território ou em território sob sua dependência, o mesmo tratamento assegurado aos seus próprios acidentados em matéria de indenização por acidentes de trabalho.2. Esta igualdade de tratamento será assegurada aos trabalhadores estrangeiros e a seus dependentes sem nenhuma condição de residência. Entretanto, no que concerne aos pagamentos que um Membro ou seus nacionais teriam que fazer fora do território do citado Membro em virtude desse princípio, as disposições a tomar serão reguladas, se for necessário, por convenções particulares entre os Membros interessados[grifo nosso]”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 19 sobre igualdade de tratamento (indenização por acidente de trabalho). Genebra, 1925. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24/09/17.

5 Artigo 11 da Convenção nº 97 da OIT. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 97 sobre trabalhadores migrantes (revista). Genebra, 1949. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235186/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24/09/17.

6 1. gratuidade do processo de imigração para o trabalhador; 2. não-discriminação; 3. não-repatriação por motivo de saúde; 4. garantia de remessas de divisas ao exterior; 5. isenção de impostos alfandegários sobre os objetos pessoais e ferramentas dos trabalhadores e familiares, seja quando ingressam no território estrangeiro, seja quando retornam; 6. informação por escrito, antes da partida, sobre as condições contratuais. LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito de imigração: o Estatuto do Estrangeiro em uma perspectiva de direitos humanos. Porto Alegre: Núria Fabris Ed., 2009. p. 229.

de residência ou de trabalho revogada (Artigo 8º). Por conseguinte, o trabalhador imigrante deverá se beneficiar de tratamento igual ao dos nacionais, especialmente no que diz respeito às garantias relativas à segurança de emprego, à reclassificação, aos trabalhos de recurso e à readaptação.

Nos casos em que a legislação não tenha sido respeitada e nos quais a sua situação não possa ser regularizada, deve se beneficiar pessoalmente, bem como a sua família, de igual tratamento no que se refere aos direitos decorrentes de empregos anteriores em relação à remuneração, à segurança social e a outras vantagens (Artigo 9º).⁷

Muitos países, contudo, adotam posturas contrárias a tais previsões, penalizando com deportação o trabalhador que perde o emprego ou que labora em condições irregulares. Cristiane Lopes denuncia que tal medida facilita o abuso por parte do empregador, pois o trabalhador passa a ter sua permanência no país condicionada à manutenção do vínculo de emprego, inviabilizando qualquer reclamação por melhores condições de trabalho ou pelo cumprimento correto do contrato de trabalho (LOPES, 2009).

Já na segunda parte da Convenção nº 143, destaca-se o Artigo 10, que insta os Estados-Parte a adotar medidas para concretizar o princípio da não-discriminação, incluindo o dever de auxiliar a adaptação dos trabalhadores migrantes e suas famílias.⁸ Acontece que a Convenção possui um número baixo de ratificações, demonstrando que seu conteúdo não é de interesse da maioria dos países.

A Organização das Nações Unidas (ONU) também possui importantes diplomas relacionados às questões migratórias. A Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), de 1948, além de representar um relevante avanço na proteção dos indivíduos singulares, ao lhes garantir o status de sujeitos jurídicos de direito internacional (BOBBIO, 2004), determina o direito humano de livre circulação e escolha de uma residência no interior de seu Estado, bem como o direito de abandonar um país e o de regressar a seu país.⁹

Para Cristiane Lopes, o dispositivo apresenta uma contradição, pois ao dispor que o indivíduo tem “o direito de abandonar o país em que se encontra, incluindo o seu”, positiva um direito humano à emigração. Em contrapartida, não há dispositivo

7 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 143 sobre as Imigrações Efetuadas em Condições Abusivas e Sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes. Genebra, 1975. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242707/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24/09/17.

8 Artigo 10: “Os Membros para os quais a presente Convenção esteja em vigor comprometem-se a formular e aplicar uma política nacional que se proponha promover e garantir, por métodos adaptados às circunstâncias e aos costumes nacionais, a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e de profissão, de segurança social, de direitos sindicais e culturais e de liberdades individuais e coletivas para aqueles que se encontram legalmente nos seus territórios na qualidade de emigrantes ou de familiares destes”. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Convenção nº 143 sobre as Imigrações Efetuadas em Condições Abusivas e Sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes. Genebra, 1975. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242707/lang--pt/index.htm>. Acesso em 24/09/17.

9 Artigo 131: “Toda a pessoa tem o direito de livremente circular e escolher a sua residência no interior de um Estado. 2. Toda a pessoa tem o direito de abandonar o país em que se encontra, incluindo o seu, e o direito de regressar ao seu país”. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas: Paris, 1948. Disponível em: <<http://www.unu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 04/10/17.

que estabeleça um direito à imigração, o que permite que cada Estado trate à sua maneira os imigrantes.¹⁰

No que tange ao conteúdo do Direito Internacional do Trabalho, Süssekind (2000, p. 22) destaca alguns direitos assegurados na DUDH: (i) livre escolha do trabalho; (ii) condições equitativas e satisfatórias de trabalho; (iii) proteção contra o desemprego; (iv) remuneração equitativa e satisfatória; (v) uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas, dentre outros¹¹

Em 1966, a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou dois pactos internacionais de direitos humanos que desenvolveram detalhadamente o conteúdo da DUDH: o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos e o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Enquanto o primeiro tem como núcleo instituir um meio de defesa de indivíduos ou grupos sociais contra os privilégios privados e o abuso de poder estatal, o segundo busca estabelecer uma proteção para as classes ou grupos sociais desfavorecidos, contra a dominação socioeconômica exercida pela minoria rica e poderosa (COMPARATO, 2010).

O Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais determina que os Estados-Partes reconheçam o direito ao trabalho, que se caracteriza como o direito de toda a pessoa ter a possibilidade de ganhar a vida mediante um trabalho livremente escolhido ou aceito. Além disso, reconhece o direito de toda pessoa a gozar de condições de trabalho justas e favoráveis, incluindo, entre outras garantias, uma remuneração que proporcione uma existência decente para o obreiro e para sua família, segurança e higiene no trabalho, a limitação de horas de trabalho e férias periódicas remuneradas (COMPARATO, 2010).

Além disso, o Pacto reconhece também o direito de toda pessoa a um nível de vida adequado para si próprio e sua família, inclusive no referente à alimentação, vestimenta e moradia, além de uma melhoria contínua das suas condições de vida (COMPARATO, 2010).

A Declaração dos Direitos Humanos de Viena de 1993 reitera a concepção

10 LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. Direito de imigração: o Estatuto do Estrangeiro em uma perspectiva de direitos humanos. Porto Alegre: Núria Fabris Ed., 2009. p. 238.

11 SÜSSEKIND, Arnaldo. Direito internacional do trabalho. 3. ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000. p. 22. Artigo 22: “Toda a pessoa, como membro da sociedade, tem direito à segurança social; e pode legitimamente exigir a satisfação dos direitos econômicos, sociais e culturais indispensáveis, graças ao esforço nacional e à cooperação internacional, de harmonia com a organização e os recursos de cada país”. Artigo 23: “1. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. 2. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual. 3. Quem trabalha tem direito a uma remuneração equitativa e satisfatória, que lhe permita e à sua família uma existência conforme com a dignidade humana, e completada, se possível, por todos os outros meios de proteção social. 4. Toda a pessoa tem o direito de fundar com outras pessoas sindicatos e de se filiar em sindicatos para defesa dos seus interesses”. Artigo 24: “Toda a pessoa tem direito ao repouso e aos lazeres, especialmente, a uma limitação razoável da duração do trabalho e as férias periódicas pagas”. Artigo 25: “1. Toda a pessoa tem direito a um nível de vida suficiente para lhe assegurar e à sua família a saúde e o bem-estar, principalmente quanto à alimentação, ao vestuário, ao alojamento, à assistência médica e ainda quanto aos serviços sociais necessários, e tem direito à segurança no desemprego, na doença, na invalidez, na velhice ou noutros casos de perda de meios de subsistência por circunstâncias independentes da sua vontade. 2. A maternidade e a infância têm direito a ajuda e a assistência especiais. Todas as crianças, nascidas dentro ou fora do matrimônio, gozam da mesma proteção social”. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Declaração Universal dos Direitos Humanos. Assembleia Geral das Nações Unidas: Paris, 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 04/10/17.

trazida pela DUDH e clama pela promoção e proteção dos direitos humanos de pessoas pertencentes a grupos vulneráveis, como os trabalhadores migrantes. Além disso, reforça a criação de condições que propiciem a harmonia e a tolerância entre os trabalhadores migrantes e o resto da sociedade do país em que residem.¹²

Finalmente, um último diploma internacional a ser examinado neste item¹³ é a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, de 1990, que representa uma codificação universal dos direitos dos trabalhadores migrantes no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU).

A Convenção lista uma série extensa de direitos humanos dos trabalhadores migrantes e seus familiares, reafirmando o princípio da não discriminação e ressaltando que o status migratório da pessoa não afeta a proteção de tais direitos. Dentre eles, destacam-se: liberdade de emigração (Artigo 8º), direito à vida (Artigo 9º), proibição da tortura (Artigo 10º), proibição da escravidão e da servidão (Artigo 11), acesso à justiça (Artigo 18), igualdade de tratamento quanto às condições de trabalho (Artigo 25), liberdade sindical (Artigo 26), igualdade de tratamento em matéria de segurança social (Artigo 27).¹⁴

Cristiane Lopes assevera que esta Convenção é relevante por três motivos: (i) por estabelecer expressamente que os trabalhadores não poderão sofrer restrições referentes aos direitos humanos, independentemente de sua (ir)regularidade administrativa; (ii) por prever direitos para trabalhadores imigrantes, levando a uma limitação da “potestade” dos Estados-Parte na adoção de políticas migratórias; e, (iii) por estabelecer procedimentos de acompanhamento do cumprimento da convenção e mecanismos para solução de controvérsias, fazendo da Convenção mais do que uma simples declaração de direitos (LOPES, 2009).

Infelizmente, o número de ratificações é baixo e é decorrente, em grande parte, da falta de interesse dos países receptores de grandes contingentes de imigrantes em garantir-lhes direitos. Destaca-se que o Brasil também não ratificou a Convenção.

Da análise dos diplomas supramencionados, é possível perceber uma evolução no âmbito normativo internacional no sentido de assegurar a proteção dos direitos e garantias dos trabalhadores imigrantes, estejam eles em situação de regularidade administrativa ou não. Por outro lado, sem a adesão pelos países, principalmente dos grandes receptores de imigrantes, essa proteção não tem aplicabilidade.

12 CONVENÇÃO MUNDIAL SOBRE OS DIREITOS HUMANOS. Declaração dos Direitos Humanos de Viena. Viena, 1993. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html>>. Acesso em: 05/10/17.

13 Diversos outros diplomas tangenciam o tema aqui tratado, destacando-se as seguintes normativas internacionais: Convenção nº 29 da OIT, de 1930, ratificada pelo Brasil, sobre o trabalho forçado ou obrigatório; Convenção nº 105 da OIT, de 1957, ratificada pelo Brasil, sobre abolição do trabalho forçado; Convenção nº 118 da OIT, de 1962, ratificada pelo Brasil, sobre a igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros em previdência social; e a Convenção nº 157 da OIT, de 1982, sobre a preservação dos direitos em matéria de seguridade social.

14 ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias. Assembleia Geral da ONU: 1990. Disponível em: <<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2012/08/Convenção-Internacional-para-Proteção-dos-Direitos-Humanos-de-todos-os-Trabalhadores-Migrantes-e-Membros-de-suas-Famílias.pdf>>. Acesso em: 29/09/17.

2. OS INSTRUMENTOS JURÍDICOS BRASILEIROS DE PROTEÇÃO AO TRABALHADOR IMIGRANTE

Pretende-se, neste ponto, identificar a condição jurídica do trabalhar imigrante no Brasil mediante a análise das principais normativas sobre o tema.

A Constituição Brasileira de 1988, ao tratar dos direitos e garantias fundamentais, estabelece 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” (BRASIL, 1988).¹⁵

Ainda que uma leitura apressada possa levar a uma interpretação restritiva, de que somente os estrangeiros residentes teriam seus direitos e garantias fundamentais protegidos, é pacífico na doutrina o entendimento de que os estrangeiros em trânsito pelo território nacional, como os turistas, também possuem seus direitos salvaguardados, além de acesso às ações, como o mandado de segurança e demais remédios constitucionais (LOPES, 2009), o que foi reafirmado pelo Supremo Tribunal Federal.¹⁶

Contudo, a igualdade de direitos entre os nacionais e os estrangeiros na Constituição Brasileira apresenta algumas restrições. Os direitos políticos só são assegurados aos nacionais, ainda que o estrangeiro seja residente no Brasil¹⁷; há restrições para acesso por estrangeiros a cargos, empregos e funções públicas¹⁸, além da vedação de acesso a determinados cargos, como Presidente e Vice-Presidente da República e demais cargos de grande importância política.¹⁹

É preciso ressaltar que algumas restrições podem ser aceitas, desde que a razão do discrimen seja fundamentada. Contudo, não é o caso da restrição ao direito

15 Artigo 5º da Constituição Federal de 1988.

16 No julgamento do HC 90416 - SP, por exemplo, o Supremo Tribunal Federal entendeu que a condição jurídica do estrangeiro não domiciliado no Brasil não o desqualifica como sujeito de direitos, tendo, portanto, plenitude de acesso aos instrumentos processuais de tutela de liberdade, como o mandado de segurança e o habeas corpus. Além disso, entendeu-se que a sua condição não legitimaria qualquer tratamento arbitrário ou discriminatório ou a inobservância do direito ao devido processo legal. BRASIL. Supremo Tribunal Federal. Habeas Corpus nº 94.016-1 – São Paulo. Relator: Ministro Celso de Mello. Data de julgamento: 07/04/2008. Data de Publicação no DJe: 09/04/2008. Disponível em: <<https://stf.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14773732/medida-cautelar-no-habeas-corpus-hc-94016-sp-stf>>. Acesso em: 24/09/17.

17 Artigo 14, § 2º da Constituição Federal de 1988: “Não podem alistar-se como eleitores os estrangeiros e, durante o período do serviço militar obrigatório, os conscritos. § 3º São condições de elegibilidade, na forma da lei: I - a nacionalidade brasileira”. BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

18 Artigo 37 da Constituição Federal de 1988: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: I - os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 19, de 1998)”. BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

19 Artigo 12, § 3º da Constituição Federal de 1988: “São privativos de brasileiro nato os cargos: I - de Presidente e Vice-Presidente da República; II - de Presidente da Câmara dos Deputados; III - de Presidente do Senado Federal; IV - de Ministro do Supremo Tribunal Federal; V - da carreira diplomática; VI - de oficial das Forças Armadas. VII - de Ministro de Estado da Defesa”. BRASIL. Constituição. Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

de voto, de participação política e social, ao menos na comunidade local, que deve ser estendido ao estrangeiro residente com certo tempo de radicação no território brasileiro, como uma medida de cidadania (e não de nacionalidade) (LOPES, 2009).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) também traz disposições acerca da condição jurídica do estrangeiro no Brasil, especialmente quanto às questões trabalhistas.²⁰ O Capítulo 2 do Título III da CLT trata da “Nacionalização do Trabalho”, instituindo regras para proteção do trabalhador nacional em relação ao estrangeiro, notadamente a proporcionalidade mínima de empregados brasileiros e a garantia de igualdade salarial.

No que se refere à proporcionalidade, o Artigo 352 estabelece que as empresas, individuais ou coletivas, que explorem serviços públicos dados em concessão, ou que exerçam atividades industriais ou comerciais devem manter, dentre os seus empregados, no mínimo 2/3 de brasileiros.²¹ Contudo, pode ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, devendo ser obedecida também no tocante à folha de salários, conforme disciplina o Artigo 354 da CLT.

O Artigo 353 da CLT equipara a brasileiro, sendo excluído desta regra de proporcionalidade, o estrangeiro que, residindo no País há mais de dez anos, tenha cônjuge ou filho brasileiro, bem como o sujeito de nacionalidade portuguesa. Da mesma forma, “não se compreendem na proporcionalidade os empregados que exerçam funções técnicas especializadas, desde que, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, haja falta de trabalhadores nacionais”.²²

A doutrina que se manifesta sobre o tema não é uníssona. Enquanto uma parcela entende que a regra da proporcionalidade não foi recepcionada pela Constituição de 1988, que estabelece a igualdade entre nacionais e estrangeiros, outra corrente afirma que tal previsão não constitui uma medida discriminatória, mas sim um critério de política interna de proteção ao trabalhador nacional.

Segundo Mauricio Godinho Delgado, o novo quadro constitucional inaugurado a partir de 1988 não permitiria que referidas regras permanecessem em nosso sistema jurídico. Para o autor, “o Capítulo II do Título III da CLT, tratando da ‘nacionalização do trabalho’, estaria revogado (ou não recepcionado) naquilo que traduzisse discriminação ao trabalhador estrangeiro residente no Brasil”. (DELGADO, 2011) Já no entendimento de Cristiane Lopes, a regra dos 2/3 é plenamente compatível com a Constituição, representando um instrumento de luta contra a precarização do trabalho originada da substituição da mão-de-obra nacional pela estrangeira (LOPES, 2009).

20 Vale ressaltar que a reforma da legislação trabalhista aprovada em julho de 2017 não alterou os dispositivos relacionados à “Nacionalização do Trabalho”, comentados neste trabalho.

21 Artigo 352: “As empresas, individuais ou coletivas, que explorem serviços públicos dados em concessão, ou que exerçam atividades industriais ou comerciais, são obrigadas a manter, no quadro do seu pessoal, quando composto de 3 (três) ou mais empregados, uma proporção de brasileiros não inferior à estabelecida no presente Capítulo”. Decreto-lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. Disponível em: < [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm?TSPD_101_R0=08cfa85b39758619f206f51f4b03ee2byr000000000000000765465bdfbf000000000000000000000000000000000000005b13488f0007ffc519](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm?TSPD_101_R0=08cfa85b39758619f206f51f4b03ee2byr000000000000000765465bdfbf00000000000000000000000000005b13488f0007ffc519)>. Acesso em: 02 jun. 2018.

22 Artigo 357 da CLT.

A CLT prevê a igualdade salarial entre estrangeiros e nacionais, ao determinar que “nenhuma empresa, ainda que não sujeita à proporcionalidade, poderá pagar a brasileiro que exerça função análoga, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, à que é exercida por estrangeiro a seu serviço, salário inferior ao deste”, com algumas exceções.²³ Ainda, o parágrafo único do artigo estabelece que, em caso de falta ou cessação de serviço, o estrangeiro deve ser dispensado antes do brasileiro que exerça função análoga.

Em contrapartida, há uma regra geral que estipula que “sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade”.²⁴

Cristiane Lopes entende que, em cumprimento ao princípio de trato não menos favorável aos estrangeiros, princípio esse assimilado pelo Brasil pela ratificação das Convenções nº 97 da OIT (sobre trabalhadores migrantes) e nº 111 da OIT (sobre discriminação no emprego), a regra do Artigo 358 está derogada, inclusive no tangente ao critério para dispensa, devendo prevalecer para todos a regra geral de igualdade prevista no Artigo 461 (LOPES, 2009).

A Lei nº 6.815 de 1980, conhecida como Estatuto do Estrangeiro, embora tenha sido substituída pela Lei de Migração, Lei nº 13.445 de 2017, será brevemente analisada por ter orientado a disciplina jurídica do imigrante no Brasil por quase quatro décadas.

O Estatuto foi concebido antes da Constituição Federal de 1988, possuindo, por isso, uma orientação axiológica bastante diferente desta. Enquanto a Constituição prevê a igualdade entre os nacionais e estrangeiros, o Estatuto dá prevalência à segurança nacional.

O contexto de sua edição revela muito de seu caráter restritivo. No final da década de 70 e início da década de 80, o Brasil já não era mais destino de grandes contingentes de migrantes europeus. Em contrapartida, a imigração clandestina começou a se revelar como um problema, oriunda das instabilidades dos países sul-americanos. Assim, em um contexto de ditadura militar, entendeu-se pela necessidade de uma lei mais rigorosa, orientada pelo ideal de “segurança nacional” (NICOLI, 2011).

Logo em seus primeiros dispositivos, o Estatuto já deixa claro que o interesse nacional, a segurança nacional e a defesa do trabalhador nacional são os princípios norteadores do diploma.²⁵

Neste ponto, a ideia de segurança nacional é questão sensível nas políticas

23 Artigo 358: As exceções são: “a) quando, nos estabelecimentos que não tenham quadros de empregados organizados em carreira, o brasileiro contar menos de 2 (dois) anos de serviço, e o estrangeiro mais de 2 (dois) anos; b) quando, mediante aprovação do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, houver quadro organizado em carreira em que seja garantido o acesso por antiguidade; c) quando o brasileiro for aprendiz, ajudante ou servente, e não o for o estrangeiro; d) quando a remuneração resultar de maior produção, para os que trabalham à comissão ou por tarefa”.

24 Artigo 461 da CLT.

25 Artigo 1º: “Em tempo de paz, qualquer estrangeiro poderá, satisfeitas as condições desta Lei, entrar e permanecer no Brasil e dele sair, resguardados os interesses nacionais. Artigo 2º: “Na aplicação desta Lei atender-se-á precipuamente à segurança nacional, à organização institucional, aos interesses políticos, sócio-econômicos e culturais do Brasil, bem assim à defesa do trabalhador nacional”. Artigo 3º A concessão do visto, a sua prorrogação ou transformação ficarão sempre condicionadas aos interesses nacionais”. BRASIL. Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. Diário Oficial da República Federativa do Brasil. Brasília, DF, 21 ago. 1980.

migratórias atuais, principalmente nos países ricos, que se sentem invadidos em razão do recrudescimento dos contingentes de imigrantes. Esse aumento provoca uma sensação de escassez do serviço público e de perda de uma suposta “homogeneidade” cultural e fenotípica da população nacional. Soma-se a isso o problema do terrorismo que, vinculado à imigração, permite a criminalização desta (LOPES, 2009).

No Estatuto do Estrangeiro há a previsão de sete tipos de visto a serem concedidos ao estrangeiro que pretenda ingressar no território nacional: de trânsito, de turista, temporário, permanente, de cortesia, oficial e diplomático.²⁶ Ao estrangeiro destinado a trabalhar no Brasil, são aplicáveis os vistos temporário e permanente, que possuem regulamentação específica em resoluções do Conselho Nacional de Imigração (CNIg) do Ministério do Trabalho e Emprego.²⁷

As resoluções que disciplinam a matéria estabelecem exigências bastante elevadas para concessão destes vistos, como alta escolaridade e considerável experiência profissional. Tais requisitos acabam por dificultar a entrada de pessoas com baixa escolaridade no país, aumentando a irregularidade e determinando que os imigrantes regulares sejam, em sua maioria, trabalhadores altamente qualificados (NICOLI, 2011).

Vale lembrar que, mesmo durante a vigência do Estatuto, sua interpretação deveria se dar à luz da Constituição de 1988, mormente no referente aos dispositivos que limitam direitos além do que autoriza a Constituição. (NICOLI, 2011).

A Lei de Migração, por sua centralidade na racionalidade dos direitos humanos, pode ser considerada um avanço na legislação brasileira, que até então se pautava pelos ideais de soberania e segurança nacional previstos no Estatuto do Estrangeiro. Ainda que a lei tenha sido sancionada pelo Presidente da República com vetos em questões relevantes, no geral traduz-se em uma evolução na condição jurídica do imigrante no Brasil. Vale ressaltar também que diversos dispositivos ainda demandam regulamentação posterior.

A Lei de Migração define como imigrante a “pessoa nacional de outro país ou apátrida que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil”²⁸ e assegura diversos princípios e garantias ao imigrante em solo brasileiro.

A Lei inova, sobretudo, no que diz respeito aos princípios introduzidos no ordenamento jurídico brasileiro, sendo muitos deles já existentes e partilhados de instrumentos normativos internacionais. Há, portanto, compatibilidade com princípios já existentes em âmbito internacional, como o non-refoulement e ainda com princípios constitucionais, como a proteção à dignidade humana e à igualdade (FRIEDRICH, 2016).

São estabelecidos os princípios e diretrizes da política migratória brasileira, destacando-se, no campo trabalhista: a igualdade de tratamento e de oportunidade ao migrante e a seus familiares; a inclusão social, laboral, e produtiva do migrante por meio de políticas públicas; o acesso igualitário e livre do migrante a serviços,

26 Artigo 4º.

27 As principais resoluções sobre o tema são as seguintes: Resolução nº 99/2012, que disciplina a concessão de autorização de trabalho para obtenção de visto temporário a estrangeiro com vínculo empregatício no Brasil; e Resolução nº 104/2013, que disciplina os procedimentos para a autorização de trabalho a estrangeiros.

28 Artigo 1º, §1º, II da Lei nº 13.445 de 24 de maio de 2017.

programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social; e a promoção do reconhecimento acadêmico e do exercício profissional no Brasil, nos termos da lei.²⁹

Ainda, a Lei, além de garantir ao migrante em território nacional, em condição de igualdade com os nacionais, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, elenca diversos direitos e garantias, independentemente da situação migratória, dentre eles: o direito de associação, inclusive sindical, para fins lícitos; o acesso a serviços públicos de saúde e de assistência social e à previdência social, nos termos da lei, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória; a garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória.

Os tipos de vistos passam a ser cinco: de visita, temporário, diplomático, oficial e de cortesia.³⁰ O visto temporário pode ser concedido ao imigrante que se destine ao Brasil para “exercer atividade laboral, com ou sem vínculo empregatício no Brasil, desde que comprove oferta de trabalho formalizada por pessoa jurídica em atividade no País, dispensada esta exigência se o imigrante comprovar titulação em curso de ensino superior ou equivalente”³¹, observadas as hipóteses previstas em regulamento. Tal dispositivo demonstra que ainda subsiste uma prevalência pelos trabalhadores mais qualificados quando o imigrante não possuir oferta de emprego formalizada no país.

A Lei de Migração foi publicada com 18 vetos presidenciais ao texto aprovado pelo Congresso Nacional. Os mais significativos para a questão trabalhista foram: o dos parágrafos 2º e 3º, do Artigo 4º e o da alínea ‘d’ do inciso II do Artigo 30, que estabeleciam que o imigrante poderia exercer cargo, emprego e função pública, com exceção dos reservados para os brasileiros natos³², e que não poderiam ser exigidos dos aprovados em concurso público prova documental impossível ou descabida.³³

O motivo dos vetos é que tais dispositivos possibilitariam o exercício do cargo, emprego ou função pública por estrangeiro não residente, o que afrontaria a Constituição Federal e o interesse nacional (BRASIL, 2017). Percebe-se que remanesce no tratamento dispensado ao imigrante uma carga discriminatória baseada na ideia de soberania e interesse nacional.

Apesar das ressalvas postas, com o passar do tempo, nota-se um avanço no tratamento do estrangeiro na legislação brasileira e nas normas de direito internacional. Pode-se dizer que a edição Lei de Migrações representa um progresso, mas muito se deixou de lado, especialmente em razão dos vetos realizados.

29 Artigo 3º da Lei.

30 Artigo 12 da Lei nº 13.445 de 24 de maio de 2017.

31 Artigo 14, § 5º da Lei nº 13.445 de 24 de maio de 2017.

32 § 2º: “Ao imigrante é permitido exercer cargo, emprego e função pública, conforme definido em edital, excetuados aqueles reservados para brasileiro nato, nos termos da Constituição Federal”.

33 § 3º: “Não se exigirá do migrante prova documental impossível ou descabida que dificulte ou impeça o exercício de seus direitos, inclusive o acesso a cargo, emprego ou função pública.

d) tenha sido aprovada em concurso público para exercício de cargo ou emprego público no Brasil. BRASIL. Mensagem nº 163, de 24 de maio de 2017. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/Msg/VEP-163.htm>. Acesso em: 05/10/17.

3. O IMIGRANTE E O DIREITO AO TRABALHO DIGNO

A proteção jurídica é suficiente para assegurar um trabalho digno aos imigrantes? Importante discussão que deve ser analisada é a entre o direito ao trabalho e o direito ao trabalho digno, como algo inerente à condição humana. Viu-se que o direito ao trabalho, no Brasil, é formalmente assegurado aos estrangeiros, tanto pela Constituição Federal quanto pela Lei de Migração e pela CLT. Neste trabalho defende-se, para além do direito a trabalho, que este seja digno, pois o Estado Democrático de Direito possui como elemento central a dignidade da pessoa humana.

O fundamento deste princípio basilar pode ser encontrado no clássico mandamento, de ordem religiosa, do respeito ao próximo (BARROSO, 2009). Na filosofia, suas bases podem ser percebidas em Kant e em seu imperativo categórico, através da ideia de que cada pessoa é um fim em si mesmo, não podendo ser utilizada como um mero instrumento.³⁴

Elucida Luís Roberto Barroso que a transposição do princípio da dignidade da pessoa humana dos planos religioso e ético para o plano do Direito não se deu de forma repentina, ocorrendo, principalmente, a partir da Segunda Guerra Mundial, com a edição de documentos como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) de 1948 e as Constituições italiana (1947), alemã (1949), portuguesa (1976) e espanhola (1978) (BARROSO, 2009).

Desde então, a dignidade tem simbolizado um “superprincípio” constitucional, orientando o constitucionalismo contemporâneo e conferindo-lhe especial racionalidade, unidade e sentido (PIOVESAN, 2009).

A DUDH estabelece que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e direitos”³⁵ e que “todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie”.³⁶ Na Constituição brasileira de 1988, a dignidade da pessoa humana é elencada, no Artigo 1º, inciso III, como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil. (BARROSO, 2009) Além deste, em diversos outros dispositivos é possível inferir seu valor, como no Artigo 170, que dispõe que “a ordem econômica brasileira, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”³⁷, bem como nos direitos e garantias fundamentais estabelecidos nos Artigos 5º e 6º.

A efetivação da dignidade da pessoa humana depende do atendimento das condições materiais de subsistência do indivíduo. É por isso que, no âmbito da dignidade humana, se inclui “a proteção do mínimo existencial, locução que identifica

34 De acordo com o pensamento kantiano, “um ser humano considerado como uma pessoa, isto é, como sujeito de uma razão moralmente prática, é guindado acima de qualquer preço, pois como pessoa (homo noumenon) não é para ser valorado meramente como um meio para o fim de outros ou mesmo para seus próprios fins, mas como um fim em si mesmo, isto é, ele possui uma dignidade (um valor interno absoluto) através do qual cobra respeito por si mesmo de todos os outros seres racionais do mundo. Pode avaliar a si mesmo conjuntamente a todos os outros seres desta espécie e valorar-se em pé de igualdade com eles”. KANT, Immanuel. A metafísica dos costumes. Tradução: Edson Bini. Bauru: Edipro, 2003. p. 277.

35 Art. 1º da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

36 Art. 2º, 1 da Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948.

37 Art. 170 da Constituição Federal de 1988.

o conjunto de bens e utilidades básicas para a subsistência física e indispensável ao desfrute dos direitos em geral. Aquém daquele patamar, ainda quando haja sobrevivência, não há dignidade” (BARROSO, 2009). No mesmo sentido, defende Ricardo Lobo Torres que “sem o mínimo necessário à existência cessa a possibilidade de sobrevivência do homem e desaparecem as condições iniciais da liberdade. A dignidade humana e as condições materiais da existência não podem retroceder aquém de um mínimo” (TORRES, 2010).

O mínimo existencial não se confunde com o direito à vida, que possui maior extensão. Para que a vida seja garantida é necessário assegurar o mínimo existencial, mas a plenitude do direito à vida é composta por outros elementos. A mesma relação pode ser feita entre o mínimo existencial e o princípio da dignidade humana (HACHEM, 2014).

Referido mínimo existencial deve abarcar, ao menos, uma renda mínima, saúde básica e educação fundamental, além do elemento instrumental de acesso à justiça, para exigibilidade e efetivação de tais direitos (BARROSO, 2009).

Essas condições materiais mínimas para subsistência da pessoa são viabilizadas, principalmente, pelo labor. No âmbito do capitalismo, a venda da força de trabalho em troca de um salário é o que permitirá ao indivíduo o acesso à alimentação, moradia, vestuário, etc. Entretanto, o simples recebimento de um salário não garante a dignidade do trabalhador. Outras condições devem ser atendidas para que o labor não seja transformado em uma circunstância física ou moralmente degradante ao indivíduo. Portanto, para que o trabalho propicie a concretização da dignidade da pessoa humana, deve ser realizado de maneira digna.

O trabalho decente é definido pela OIT como o trabalho produtivo e de qualidade, exercido em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade humanas, traduzindo-se em “condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável”.³⁸ Os pilares do trabalho decente segundo a OIT, que também representam o ponto de convergência dos objetivos estratégicos da Organização, são: o respeito aos direitos no trabalho, a promoção de mais e melhores empregos, a extensão da proteção social e o fortalecimento do diálogo social.

Os componentes do trabalho decente influenciam um ao outro de várias maneiras. O respeito aos direitos no trabalho afeta todos os aspectos do trabalho. Por exemplo, o direito a um salário mínimo e a um ambiente de trabalho saudável afeta a forma e o volume de empregos. O direito à liberdade de associação e negociação coletiva gera consequências no grau e padrão de proteção social, o que também afeta a natureza e a substância do diálogo social.³⁹

38 ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A OIT no Brasil: trabalho decente para uma vida digna. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. A OIT no Brasil: trabalho decente para uma vida digna. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit%20no%20brasil_folder_809.pdf>. Acesso em 30/09/2017. p. 3.

39 Segundo o autor, algumas condições devem ser observadas para que o trabalho prestado se caracterize como decente: “para se alcançar um trabalho decente, certas condições devem ser satisfeitas. Deve haver oportunidades de emprego adequadas para todos aqueles que procuram trabalho. O trabalho deve gerar uma remuneração (em dinheiro ou em espécie) que atenda às necessidades essenciais do trabalhador e dos membros da família. O trabalho deve ser escolhido livremente e não deve haver discriminação contra qualquer categoria de trabalhadores, como mulheres, migrantes ou minorias. Os trabalhadores devem

Assim, o trabalho prestado em condições de igualdade, segurança, liberdade e remuneração permite a concretização da dignidade humana no seu plano social. Se “o direito ao trabalho não for minimamente assegurado (por exemplo, com o respeito à integridade física e moral do trabalhador, o direito à contraprestação pecuniária mínima), não haverá dignidade humana que sobreviva” (DELGADO, 2015).

“O trabalho decente está voltado à promoção do progresso social, à redução da pobreza e a um desenvolvimento equitativo e integrador, em face da crescente situação de interdependência dos diferentes países na atualidade” (GOSDAL, 2007). Interdependência esta que é dilatada pelo processo de globalização e influência o fluxo migratório de trabalhadores, como anteriormente demonstrado.

Mister destacar que mesmo em um contexto neoliberal globalizatório, os poderes atribuídos ao empregador em face do empregado, baseados na livre iniciativa e na propriedade do empreendimento, não são ilimitados ou absolutos. Em verdade, são limitados por outros princípios, como o da dignidade e valorização do trabalho, a função social da propriedade e do contrato. ” (GOSDAL, 2007).

Ademais, pode-se depreender uma relação direta entre o direito fundamental ao trabalho e o princípio da dignidade da pessoa humana. Primeiramente devido ao nexa axiológico entre os direitos fundamentais e o fundamento nuclear de todos eles, a dignidade. Segundo, porque somente o trabalho exercido em condições dignas pode viabilizar a construção da identidade social do trabalhador (DELGADO, 2006).

Além disso, o princípio da dignidade da pessoa humana, em seu plano concreto, demanda condições mínimas para que o indivíduo possa atender às suas necessidades vitais. A CF/88 estabelece, como direito do trabalhador, o salário mínimo que seja “capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim”.⁴⁰

Ou seja, não basta que o sujeito receba uma remuneração em troca do seu labor; esta remuneração deve ser suficiente para atender suas necessidades básicas e as de sua família, pois, sem isso, sua dignidade restará violada.

No mesmo sentido, os direitos fundamentais à saúde, à segurança e ao meio ambiente de trabalho equilibrado são essenciais para garantir a dignidade humana dos trabalhadores, traduzindo-se em um legítimo instrumento de cidadania. O direito ao meio ambiente de trabalho é, em verdade, “corolário dos princípios protecionistas da saúde das trabalhadoras e dos trabalhadores como também um instrumento de efetividade da humanização das relações contratuais trabalhistas” (OPUSZKA, 2015).

Resta analisar, contudo, se o direito fundamental social ao trabalho é assegurado na prática e em que medida há a proteção da dignidade.

ser protegidos contra acidentes, condições de trabalho não saudáveis e perigosas e jornada de trabalho excessivamente longa. Eles devem ter o direito de formar e se juntar a associações representativas e independentes para representar seus interesses e se envolver em negociações coletivas e em discussões com os empregadores e as autoridades governamentais sobre questões relacionadas ao trabalho. Um mínimo essencial de segurança social também constitui um trabalho decente” (Tradução livre). GHAI, Dharam. Decent work: objectives and strategies. Geneva: International Labour Organization, 2006. p. 10-11, 22. Disponível em: <<http://nap.psa.gov.ph/nsm/23rdNSM/decentghai.pdf>>. Acesso em: 03/10/17.

40 Artigo 6º, inciso IV.

4. A SITUAÇÃO FÁTICA DO TRABALHADOR IMIGRANTE NO BRASIL: BREVES CONSIDERAÇÕES

O “Relatório Anual 2016: A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro”, divulgado pelo Observatório das Migrações Internacionais – OBMigra, demonstra como os novos fluxos migratórios têm se incorporado ao mercado de trabalho no Brasil.

Alguns dados relevantes trazidos pelo relatório são: desde 2013, a maior nacionalidade estrangeira no mercado de trabalho formal brasileiro é a haitiana; o número de trabalhadores estrangeiros vinculados formalmente mais que dobrou no período de 2010-2015; houve uma reconfiguração geográfica da força de trabalho estrangeira no país, com o estado do Paraná ocupando a segunda posição, no lugar do Rio de Janeiro, e atrás de São Paulo (CAVALCANTI, 2016).

No que se refere ao perfil educacional e laboral da força de trabalho imigrante, revelou-se que em 2010 a força de trabalho estrangeira apresentava um perfil educacional de alta escolaridade. Já em 2015, a situação se altera, e há um aumento na participação nas faixas de mais baixa escolaridade. Tal perfil de mais baixa escolaridade passa então a modificar a inserção desses trabalhadores no mercado de trabalho. Se, em 2010, 41,2% da força de trabalho estava empregada nos estratos superiores dos grupos ocupacionais (diretores/gerentes e profissionais de nível superior), em 2015 há uma inversão, e este índice passa a ser de 15,9%. Por outro lado, 34,6% dos trabalhadores estrangeiros estavam alocados na produção de bens e serviços industriais e 18,1% em serviços e vendas (CAVALCANTI, 2016).

As remunerações seguiram a mesma tendência. Em 2010, 41,9% dos imigrantes no mercado formal recebiam cinco salários mínimos ou mais, passando a 26,3% em 2015. Já aqueles que recebiam menos de dois salários mínimos em 2010 representam 35% dos trabalhadores, enquanto em 2015 passaram a ser 45,1% (CAVALCANTI, 2016).

Essas alterações no mercado de trabalho brasileiro podem ser entendidas como reflexos da inserção da força de trabalho haitiana, além da maior participação de bolivianos, paraguaios, peruanos e uruguaios, que passaram a ocupar postos de trabalho com menor qualificação, concentrando, assim, a maior proporção da força de trabalho estrangeira (CAVALCANTI, 2016).

Na prática, o que se observa é que os imigrantes acabam por ocupar os postos que lhe são dados como disponíveis e não necessariamente aqueles correspondentes às suas qualificações. No Brasil, as principais ocupações que admitem haitianos, por exemplo, são: alimentador de linha de produção, servente de obras, magarefe, abatedor, faxineiro e pedreiro (CAVALCANTI, 2016), profissões que não demandam alta qualificação. Ocorre que, muitas vezes, não é por falta de qualificação que imigrantes ocupam tais postos; mas sim, justamente, por sua condição de imigrante.

Tem se observado um aumento significativo no número de imigrantes venezuelanos no Brasil, causado, principalmente, pela crise econômica e política vivenciada na Venezuela. Fugindo da fome, milhares de jovens se deslocam para Pacaraima, no estado de Roraima, onde encaram uma situação caótica e desesperadora, de miséria absoluta, sem condições mínimas de higiene e alimentação. Ainda assim,

os venezuelanos afirmam estar em uma situação melhor do que no seus país de origem (BURNIER, 2017).

O Resumo Executivo sobre o perfil sociodemográfico e laboral da imigração venezuelana no Brasil, divulgado pelo Conselho Nacional de Imigração (CNIg), aponta que a maioria destes imigrantes é jovem (72% do total dos entrevistados têm entre 20 e 39 anos), predominantemente masculina (63%) e solteira (54%). Embora a maioria tenha um bom nível de escolaridade (78% possuem nível médio completo e 32% possuem superior completo ou pós-graduação), apenas 28% dos entrevistados são formalmente empregados e mais da metade recebe remuneração inferior a um salário mínimo. Ampla maioria aceitaria se deslocar para outros estados do Brasil, sendo a oferta de trabalho o principal motivo (SIMÕES, et al., 2017).

Defende-se que a colocação dos imigrantes em postos de trabalho compatíveis com suas qualificações profissionais contribui para a dignidade do trabalho, pois anos de estudo e experiência não podem ser descartados simplesmente porque não foram exercidos no local de trabalho atual.

O acesso à justiça para reivindicação dos direitos trabalhistas e para busca de reparações por violações sofridas representa um importante instrumento de efetivação dos direitos. Felizmente, é possível encontrar julgados que asseguram os direitos trabalhistas de imigrantes, ainda que em condições irregulares, sob o primado da igualdade e da dignidade da pessoa humana, conforme se depreende do excerto a seguir:

TRABALHADOR ESTRANGEIRO. AUSÊNCIA DE DOCUMENTOS COMPROVANDO A REGULARIDADE DO INGRESSO E PERMANÊNCIA NO BRASIL. IGUALDADE ENTRE BRASILEIROS E ESTRANGEIROS. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. VEDAÇÃO AO ENRIQUECIMENTO SEM CAUSA. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO E CONECTÁRIOS LEGAIS DEFERIDOS. Primeiramente, impõe-se destacar o fato de que a Constituição Federal assegurou a igualdade entre brasileiros e estrangeiros, mormente no que tange à tutela dos direitos e garantias fundamentais. Nesse sentido, o caput do artigo 5º da Lei Maior foi redigido da seguinte forma: “5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:”. Importante observar, ademais, que ao firmar contrato de emprego o trabalhador, em última análise, busca assegurar o próprio sustento por meio da percepção de parcelas cuja natureza é eminentemente alimentícia. Assim, não há como negar o fato de que o adimplemento de tais direitos visa proporcionar ao obreiro o acesso ao núcleo essencial de outros direitos fundamentais, como educação, vestuário, lazer, higiene, moradia, etc.

No julgamento há o reconhecimento da igualdade entre nacionais e estrangeiros, além da afirmação de que o sujeito, ao firmar um contrato de emprego, busca assegurar meios para sua subsistência, o que ressalta a importância do adimplemento das parcelas devidas ao trabalhador. Continua o julgado:

Expostas tais premissas, emerge de forma clara a conclusão de que a manutenção da r. sentença é a única maneira de dar efetividade, no caso concreto, à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, CF). Não se pode perder de vista, demais disso, que a força de trabalho

despendida pelo trabalhador gerou riqueza para o empregador, que deve suportar a contraprestação devida, sob pena de enriquecimento sem causa, o que é vedado pelo ordenamento jurídico pátrio. Não bastasse o amparo constitucional e axiológico exposto acima, faz-se mister mencionar a existência de regra jurídica criada com o condão de regulamentar especificamente hipóteses como esta que se afigura in casu. Trata-se, com efeito, do Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, assinado por ocasião da XXIII Reunião do Conselho do Mercado Comum, realizada em Brasília, nos dias 5 e 6 de dezembro de 2002. O instrumento foi inserido no ordenamento jurídico pátrio por meio do decreto nº 6.964/2009, sendo o seu artigo 10 redigido da seguinte forma: As partes estabelecerão mecanismos de cooperação permanentes tendentes a impedir o emprego ilegal dos imigrantes no território da outra, para tal efeito, adotarão entre outras, as seguintes medidas: (...) b) Sanções efetivas às pessoas físicas ou jurídicas que empreguem nacionais das Partes em condições ilegais. Tais medidas não afetarão os direitos que correspondam aos trabalhadores imigrantes, como consequência dos trabalhos realizados nestas condições”. Recurso patronal ao qual se nega provimento.⁴¹

No mesmo sentido, julgamento do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região reconhece o vínculo de emprego de trabalhador estrangeiro sem documentação adequada, com base no princípio do valor social do trabalho, nos direitos fundamentais à igualdade e à dignidade humana:

TRABALHADOR ESTRANGEIRO SEM VISTO PARA TRABALHO EM SOLO BRASILEIRO. VÍNCULO DE EMPREGO. POSSIBILIDADE DE RECONHECIMENTO E DE APLICAÇÃO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA. O fato de o trabalhador estrangeiro não deter visto emitido pela Polícia Federal para permanência e trabalho em solo brasileiro, apenas como turista, e ainda vencido, não impede que se aplique a legislação trabalhista brasileiro, tampouco o reconhecimento de vínculo de emprego, por aplicação do princípio do valor social do trabalho (CF, art. 170, caput), dos direitos fundamentais à igualdade e à dignidade humana (CF, art. 5º, caput) e do disposto no Decreto n. 6.964/2009 - Acordo Sobre Residência para Nacionais dos Estados-Partes do Mercado Comum do Sul - MERCOSUL -, que garante aos cidadãos dos Estados do Bloco a igualdade na aplicação da legislação trabalhista, independentemente da regularidade da situação migratória.⁴²

Se entendermos, assim como Bobbio, que os direitos dos homens, por mais fundamentais que sejam, são históricos, ou seja, “nascidos em certas circunstâncias, caracterizadas por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas” (BOBBIO, 2004), a defesa pelo direito ao trabalho digno do imigrante (ressalte-se: não apenas seu reconhecimento, mas também sua efetivação) é uma luta a ser encampada na atualidade, visto que um contingente cada vez maior de pessoas se

41 SÃO PAULO. Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 5534620135020-SP, da 4ª Turma. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 24 de setembro de 2013. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24861799/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-5534620135020-sp-00005534620135020055-a28-trt-2>>. Acesso em: 03/10/17.

42 SANTA CATARINA. Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso ordinário nº 00002858520145120052-SC, da 3ª Turma. Relator: José Ernesto Manzi. Florianópolis, 26 de agosto de 2015. Disponível em: <<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/231726807/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2858520145120052-sc-0000285-8520145120052>>. Acesso em: 03/10/17.

move em busca de melhores condições de vida, que serão viabilizadas pelo trabalho, desde que exercido de forma digna.

Na temática de inserção do imigrante no mercado de trabalho, destaque-se o Programa de Apoio para a Recolocação dos Refugiados – PARR, parceria entre o setor privado e o terceiro setor, cujo projeto, de natureza social, foi pioneiro no Brasil e no mundo, tendo início em 2011 através de diálogos iniciados na 1ª Oficina sobre Trabalho e Emprego para Refugiados promovida pelo Ministério do Trabalho e Alto Comissariado das Nações Unidas – ACNUR em Brasília⁴³.

Mais um projeto que pode ser citado é o “Migrações, Refúgio e Hospitalidade”, realizado pela Universidade Federal do Paraná (UFPR), que presta assessoria jurídica, apoio e acompanhamento psicológico, aulas de português e habilitação na área da informática para estrangeiros, facilitando a inserção dos migrantes no mercado de trabalho.

Deve-se construir uma civilização em que todos os seres humanos tenham direito à busca da felicidade, sem restrições. Se todos os homens são livres e iguais em dignidade, a vida social deve se organizar comunitariamente, à luz do princípio da justiça proporcional ou distributiva aristotélica, que se refere à igualdade essencial dos homens, “que não se troca, não se vende, porque não tem preço e, por isso, representa um valor incomensuravelmente mais elevado do que o econômico” (COMPARATO, 2010).

Portanto, sendo o objetivo da justiça proporcional a igualdade substancial de condições de vida, ela só será viabilizada mediante políticas públicas ou programas de ação governamental. Ainda mais quando se percebe, tão nitidamente, “o caráter anticapitalista dos direitos humanos de natureza econômica, social e cultural” (COMPARATO, 2010).

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O imigrante é o “outro” que veio para se estabelecer no país estrangeiro para viver. Exprime uma situação social, mais do que uma situação de direito. É aquele que “veio para ficar, para ‘competir por empregos’ e para utilizar as estruturas sociais do país de acolhida” (LOPES, 2009). A figura do estrangeiro, desencadeia um estranhamento e explicita uma distância entre culturas que é difícil de superar (CHUEIRI, 2010).

Muitas vezes, esse afastamento pela sociedade do imigrante, tido como “intruso”, pode ser utilizado como justificativa para um tratamento diferenciadamente inferior. No que se refere ao mercado de trabalho, o pensamento é o de que se alguém tem que ocupar os piores postos disponíveis, que sejam os imigrantes, os forasteiros.

O trabalho, como instrumento essencial de afirmação pessoal, profissional, moral e econômica do indivíduo, é ainda mais relevante para o imigrante que busca se adaptar em uma nova comunidade, na maioria das vezes moralmente e culturalmente diferente do seu local de origem.

De fato, percebe-se que não há dificuldade em reconhecer ou proclamar os

43 ACNUR, ACNUR e EMDOC lançam site para facilitar a contratação de refugiados no Brasil, 7 de outubro de 2011, <<http://www.acnur.org/portugues/2011/10/07/acnur-e-emdoc-lancam-site-para-facilitar-contratacao-de-refugiados-no-brasil/>>. Acesso em 25 de setembro de 2017.

BURNIER, José Roberto. **Fome e desesperança trazem venezuelanos ao Brasil; veja relatos.** Jornal Hoje. 15 ago. 2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/jornal-hoje/noticia/2017/08/extra-fome-desesperanca-e-triste-situacao-dos-venezuelanos-no-brasil.html>>. Acesso em: 04/10/17.

CAVALCANTI, Leonardo; OLIVEIRA, Antônio Tadeu; ARAÚJO, Dina (organizadores). **A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro.** Relatório Anual 2016. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2016. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/index/index>>. Acesso em: 06/10/17.

CAVALCANTI, Leonardo. **Novos fluxos migratórios: haitianos, senegaleses e ganenses no mercado de trabalho brasileiro.** In: GEDIEL, José Antônio Peres; GODOY, Gabriel Gualano de (organizadores). Refúgio e Hospitalidades. Curitiba: Kairós Edições, 2016.

CHUEIRI, Vera Karam de; CAMARA, Heloisa Fernandes. **Direitos humanos em movimento: migração, refúgio, saudade e hospitalidade.** In: Revista Direito, Estado e Sociedade. n. 36. p. 158-177. jan/jun 2010. p. 170. Disponível em: <<http://www.jur.puc-rio.br/revistades/index.php/revistades/article/view/210/190>>. Acesso em: 01/11/17.

COMPARATO, Fábio Konder. **A afirmação histórica dos direitos humanos.** 7. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2010.

CONVENÇÃO MUNDIAL SOBRE OS DIREITOS HUMANOS. **Declaração dos Direitos Humanos de Viena.** Viena, 1993. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/anthist/viena/viena.html>>. Acesso em: 05/10/17.

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito fundamental ao trabalho digno.** 2. ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Gabriela Neves. **O trabalho enquanto suporte de valor.** Revista da Faculdade de Direito da UFMG - Belo Horizonte - n°.49 / Jul. – Dez., 2006. p. 74. Disponível em: <<https://www.direito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/download/7/6>>. Acesso em: 05/10/17.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de direito do trabalho.** 10. ed. São Paulo: LTr, 2011.

FRIEDRICH, Tatyana Scheila. **A visibilidade dos invisíveis e os princípios de proteção aos refugiados: notas sobre os acontecimentos recentes.** In: Refúgio e hospitalidade. (Org.) GEDIEL, José Antônio Peres; GODOY, Gabriel Gualano. Curitiba: Kairós Edições, 2016.

GHAI, Dharam. **Decent work: objectives and strategies**. Geneva: International Labour Organization, 2006. p. 10-11, 22. Disponível em: <<http://nap.psa.gov.ph/nsm/23rdNSM/decentghai.pdf>>. Acesso em: 03/10/17.

GOSDAL, Thereza Cristina. **Dignidade do trabalhador: um conceito construído sob o paradigma do trabalho decente e da honra**. São Paulo: LTr, 2007.

HACHEM, Daniel Wunder. **Mínimo existencial y derechos económicos y sociales: distinciones y puntos de contacto a la luz de la doctrina y jurisprudencia brasileñas**. Revista Eurolatinoamericana de Derecho Administrativo, Santa Fe, vol. 1, n. 1, p. 93-138, ene./jun. 2014.

KANT, Immanuel. **A metafísica dos costumes**. Tradução: Edson Bini. Bauru: Edipro, 2003.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito de imigração: o Estatuto do Estrangeiro em uma perspectiva de direitos humanos**. Porto Alegre: Núria Fabris Ed., 2009.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Curso de Direito do Trabalho**. 26. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **A condição jurídica do trabalhador imigrante no direito brasileiro**. São Paulo: LTr, 2011.

OPUSZKA, Paulo Ricardo; SOUZA, Draiton Gonzaga de; STOLZ, Sheila. **Os direitos sociais fundamentais à saúde e ao meio ambiente de trabalho equilibrado: o direito do trabalho frente aos desafios do século XXI**. Revista Jurídica- Unicuritiba, Curitiba, v. 1, p. 125-180, 2015. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/RevJur/article/view/1468>>. Acesso em 31/10/17.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias**. Assembleia Geral da ONU: 1990. Disponível em: <<http://acnudh.org/wp-content/uploads/2012/08/Convenção-Internacional-para-a-Proteção-dos-Direitos-Humanos-de-todos-os-Trabalhadores-Migrantes-e-Membros-de-suas-Famílias.pdf>>. Acesso em: 29/09/17.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Assembleia Geral das Nações Unidas: Paris, 1948. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em 04/10/17.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **A OIT no Brasil: trabalho decente para uma vida digna**. Brasília, 2012. Disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/sites/default/files/topic/gender/pub/oit_no_brasil_folder_809>.

pdf>. Acesso em: 30/09/2017.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 143 sobre as Migrações Efetuadas em Condições Abusivas e Sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes**. Genebra, 1975. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242707/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 24/09/17.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 19 sobre igualdade de tratamento (indenização por acidente de trabalho)**. Genebra, 1925. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235017/lang--pt/index.htm>. Acesso em :24/09/17.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 97 sobre trabalhadores migrantes (revista)**. Genebra, 1949. Disponível em: <http://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235186/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 24/09/17.

PIOVESAN, Flávia. **Temas de direitos humanos**. 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SANTA CATARINA. **Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região. Recurso ordinário nº 00002858520145120052-SC, da 3ª Turma**. Relator: José Ernesto Manzi. Florianópolis, 26 de agosto de 2015. Disponível em: <<https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/231726807/recurso-ordinario-trabalhista-ro-2858520145120052-sc-0000285-8520145120052>>. Acesso em: 03/10/17.

SÃO PAULO. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Recurso ordinário nº 5534620135020-SP, da 4ª Turma**. Relator: Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 24 de setembro de 2013. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24861799/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-5534620135020-sp-00005534620135020055-a28-trt-2>>. Acesso em: 03/10/17.

SIMÕES, G.; CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, T.; MOREIRA, E.; CAMARGO, J. **Resumo executivo. Perfil sociodemográfico e laboral da imigração venezuelana no Brasil**. Conselho Nacional de Imigração. Brasília, DF: CNIg, 2017. p. 4-5. Disponível em: <<http://www.abep.org.br/site/index.php/component/phocadownload/category/4-noticias?download=183:resumo-executivo>>. Acesso em: 04/10/17.

SÜSSEKIND, Arnaldo. **Direito internacional do trabalho**. 3. ed. atual. e com novos textos. São Paulo: LTr, 2000.

TORRES, Ricardo Lobo. **Curso de direito financeiro e tributário**. 17. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2010.

Artigo recebido em: 09/07/2018

Artigo aceito em: 03/08/2018