

**XXVI CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI SÃO LUÍS – MA**

**DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO
TRABALHO I**

JACKSON PASSOS SANTOS

MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE

MARIA AUREA BARONI CECATO

Diretoria – CONPEDI

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UNICAP

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Ingo Wolfgang Sarlet – PUC - RS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim – UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Maria dos Remédios Fontes Silva – UFRN

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes – IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba – UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Representante Discente – Doutoranda Vivian de Almeida Gregori Torres – USP

Conselho Fiscal:

Prof. Msc. Caio Augusto Souza Lara – ESDH

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto – UFG/PUC PR

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches – UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva – UFS (suplente)

Prof. Dr. Fernando Antonio de Carvalho Dantas – UFG (suplente)

Secretarias:

Relações Institucionais – Ministro José Barroso Filho – IDP

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho – UPF

Educação Jurídica – Prof. Dr. Horácio Wanderlei Rodrigues – IMED/ABEDI

Eventos – Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta – FUMEC

Prof. Dr. Jose Luiz Quadros de Magalhaes – UFMG

Profa. Dra. Monica Herman Salem Caggiano – USP

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo – UNIMAR

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr – UNICURITIBA

Comunicação – Prof. Dr. Matheus Felipe de Castro – UNOESC

D597

Direito do trabalho e meio ambiente do trabalho I [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Maria Aurea Baroni Cecato; Marco Antônio César Villatore; Jackson Passos Santos.– Florianópolis: CONPEDI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-516-

4

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito, Democracia e Instituições do Sistema de Justiça

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Sociedade. 3. Gestão. 4. Administração.
XXVI Congresso Nacional do CONPEDI (26 : 2017 : São Luís/MA, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito
Florianópolis – Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br



Universidade Federal do Maranhão -
UFMA
São Luís – Maranhão - Brasil
[www.portais.ufma.br/PortalUfma/
index.jsf](http://www.portais.ufma.br/PortalUfma/index.jsf)

XXVI CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI SÃO LUÍS – MA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

Cumpre-nos apresentar os vinte e dois trabalhos selecionados para publicação que foram discutidos no Grupo de Trabalho “Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho I”, apresentados no XXVI Congresso Nacional do CONPEDI - Conselho Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Direito realizado em São Luís/MA, entre os dias 15 a 17 de novembro de 2017.

Os artigos apresentados propiciaram uma excelente discussão acerca de quatro eixos centrais: “Trabalho na Contemporaneidade”; “Meio Ambiente de Trabalho”; “Novas Modalidades de Contratos de Trabalho” e “Aspectos da Reforma Trabalhista, instituída pela Lei 13.467 /2017”, que são apresentados, de forma resumida, com a indicação de seus respectivos autores.

A obra se inicia com o trabalho “PEJOTIZAÇÃO: UMA ANÁLISE DA CONTRATAÇÃO DE PESSOAS FÍSICAS COMO JURÍDICAS EM FRAUDE AO DIREITO DO TRABALHO” de Francine Adilia Rodante Ferrari Nabhan, na qual a autora faz uma análise da possível fraude na contratação de pessoas físicas, sob a máscara da pessoa jurídica.

Na sequência, Jackson Passos Santos e Raquel Helena Valesi, no artigo “A EFICÁCIA TEMPORAL DAS NORMAS DE TERCEIRIZAÇÃO E SUA APLICABILIDADE NOS PROCESSOS TRABALHISTAS”, discutem as regras processuais de aplicação da lei no tempo em relação aos processos trabalhistas em curso e que versam sobre o trabalho terceirizado.

A questão dos direitos fundamentais do trabalhador é a discussão travada no artigo “A INVISIBILIDADE DO TRABALHADOR E A LUTA PELO RECONHECIMENTO DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO”, por Sabrina Moschini.

Em seguida trata-se de Direito Coletivo do Trabalho e as aplicações da novel legislação trabalhista, no artigo “A PREVALÊNCIA DO NEGOCIADO SOBRE O LEGISLADO: MOVIMENTO JURÍDICO-POLÍTICO. POSSÍVEIS BENEFÍCIOS E MALEFÍCIOS PARA O TRABALHADOR”, apresentado por Fernanda Donata de Souza.

As autoras Marie Joan Nascimento Ferreira e Aline Maria Alves Damasceno, discutem a relação das psicopatologias e o meio ambiente de trabalho, no artigo “A RELAÇÃO DE CAUSALIDADE ENTRE AS PSICOPATOLOGIAS E O MEIO AMBIENTE DO TRABALHO”.

As questões relativas à responsabilidade civil do empregador nos acidentes de trabalho são tratadas por Pedro Franco de Lima e Luiz Eduardo Gunther, no artigo “RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NOS ACIDENTES DO TRABALHO”.

A controvertida aplicação da arbitragem nas relações de trabalho é abordada no artigo “ARBITRAGEM NAS RELAÇÕES DE TRABALHO E OS REFLEXOS DO VETO À LEI 13.129/2015”, por Márcia Cruz Feitosa e Ana Carolina Nogueira Santos Cruz Cardoso.

Os autores Rogério Coutinho Beltrão e Flavia de Paiva Medeiros de Oliveira, trazem a discussão quanto a aplicabilidade das cláusulas de flexissegurança nos contratos de trabalho, no artigo “A FLEXISECURITY E A GARANTIA DO TRABALHO EM TEMPOS DE CRISE ECONÔMICA: UMA POSSIBILIDADE JURÍDICA OU UMA REALIDADE ATUAL”.

A temática da flexissegurança também é objeto do artigo de Samuel José Cassimiro Vieira denominado “AUTONOMIA DA VONTADE, FLEXISSEGURANÇA E DIREITOS FUNDAMENTAIS”.

De outra parte, Maria Aurea Baroni Cecato e Regina Coelli Batista de Moura Carvalho, assentam comentários quanto a erradicação do trabalho infantil, no artigo “CATAVENTO A GIRAR: ERRADICAÇÃO DO TRABALHO INFANTIL EM SUAS PIORES FORMAS”.

Em sequência, trata-se a questão do mínimo existencial para o trabalhador no artigo “DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO E IGUAL LIBERDADE DE TRABALHO: DO MÍNIMO EXISTENCIAL PARA O TRABALHADOR AO CAPITALISMO INCLUSIVO”, por Emília Paranhos Santos Marcelino e Cecília Paranhos S. Marcelino.

A seguir, Astolfo Sacramento Cunha Júnior e Carla Maria Peixoto Pereira, abordam a figura da pejotização e as suas implicações na área médica, no artigo “A PEJOTIZAÇÃO COMO MEIO DE DESCARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE EMPREGO NA ÁREA MÉDICA”.

As condições de trabalho no ensino superior privado são abordadas por Ivna Maria Mello Soares e Saulo Cerqueira de Aguiar Soares, no artigo “DO MAGISTÉRIO ÀS DOENÇAS OCUPACIONAIS: CONDIÇÕES DE TRABALHO E SAÚDE DO DOCENTE DE ENSINO SUPERIOR PRIVADO”.

No artigo “JUSTIÇA E DIREITO: AÇÕES EM RESPOSTA À DEGRADAÇÃO HUMANA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO”, os autores Danieli Aparecida Cristina Leite Faquim e José Eduardo Ribeiro Balera, abordam questões relativas às ações judiciais que podem ser promovidas para promoção da dignidade humana nas relações de trabalho.

Mais adiante, Marco Antônio César Villatore e Gustavo Barby Pavani, discutem a precarização das relações de emprego advindas da reforma trabalhista, no artigo “NOVAS FORMAS DE TRABALHO E A REFORMA TRABALHISTA BRASILEIRA (LEI 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017): PRECARIZAÇÃO E DESVALORIZAÇÃO DO EMPREGO LIGADO DIRETAMENTE À GLOBALIZAÇÃO”.

“O ASSÉDIO MORAL NO MEIO AMBIENTE DE TRABALHO EM FACE DA DIGNIDADE HUMANA”, é o tema tratado no artigo apresentado por Jeferson Luiz Cattelan e Ana Paula L. Baptista Marques.

Em outra frente, é o trabalho escravo a temática do artigo defendido por Leandra Cauneto Alvão e Leda Maria Messias da Silva, sob o título “O TRABALHO ESCRAVO DOS MADEIREIROS FRENTE ÀS NOVAS LEGISLAÇÕES”.

Sob a perspectiva dos direitos humanos, os autores Otavio Augusto Reis de Sousa e Maria Luiza Magalhães de Melo e Ferreira, apresentam o artigo “OIT: GARANTIA DOS DIREITOS HUMANOS DO TRABALHADOR E FONTE MATERIAL DO DIREITO AMBIENTAL DO TRABALHO”, assentando o órgão internacional como fonte material do direito ambiental do trabalho.

A seguir, os autores Samir Vaz Vieira Rocha, Ana Iris Galvão Amaral, analisam as alterações nas relações trabalhistas e o império do trabalho digno, no artigo “OS DESAFIOS PARA GARANTIA DO TRABALHO DIGNO: UMA ANÁLISE DAS MUTAÇÕES DAS RELAÇÕES TRABALHISTAS NA SOCIEDADE GLOBALIZADA”.

A possível degradação de direitos advinda da reforma trabalhista é novamente debatida, sob a análise de SYLVANA RODRIGUES DE FARIAS no artigo “REFORMA TRABALHISTA DO GOVERNO TEMER: NECESSIDADE OU SUPRESSÃO DE DIREITOS?”.

A discriminação estética e a responsabilidade civil do contratante é o tema abordado no artigo “RESPONSABILIDADE CIVIL DECORRENTE DE DISCRIMINAÇÃO ESTÉTICA: ANÁLISE DA AÇÃO CIVIL PÚBLICA N. 0001131- 19.2015.5.12.0036”, lavra de Samuel Levy Pontes Braga Muniz E Fernanda Maria Afonso Carneiro.

Com o artigo “TRABALHO ESCRAVO CONTEMPORÂNEO E A EXPROPRIAÇÃO DE TERRAS À LUZ DA FUNÇÃO SOCIAL DA PROPRIEDADE COMO MEIO DE COMBATE”, Raquel Iracema Olinski e Ana Paula Motta Costa, trazem luz à discussão quanto à expropriação de terras como meio de combate ao trabalho escravo contemporâneo.

Nesse compasso, os coordenadores do Grupo de Trabalho “DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I”, do XXVI Congresso do CONPEDI, agradecem e parabenizam aos autores dos artigos que compõem esta obra, na certeza da valiosa contribuição científica proporcionada por cada um dos trabalhos apresentados, os quais merecem a leitura e quiçá a aplicação pela comunidade acadêmica e jurídica.

Profa. Dra. Maria Aurea Baroni Cecato – UNIPÊ

Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore – PUCPR

Prof. Dr. Jackson Passos Santos – UMC

Nota Técnica: Os artigos que não constam nestes Anais foram selecionados para publicação na Plataforma Index Law Journals, conforme previsto no artigo 7.3 do edital do evento. Equipe Editorial Index Law Journal - publicacao@conpedi.org.br.

ANÁLISE DOS DIREITOS TRABALHISTAS DOS REFUGIADOS NO BRASIL

ANALYSIS OF LABOR RIGHTS OF REFUGEES IN BRAZIL

Winston de Araújo Teixeira

Resumo

O refúgio visa resguardar todos aqueles que, em razão de perseguição ou fundado receio de que esta ocorra, devido a sua raça, religião, associação, opinião política ou grave e generalizada violação de direitos humanos, buscam proteção fora do país no qual tinha residência habitual ou domicílio. O objetivo geral do presente estudo é analisar o instituto do refúgio e a relação de trabalho desempenhada por refugiados no Brasil, bem como os direitos trabalhistas dos refugiados no Brasil. Primeiramente, o trabalho desenvolve um estudo dogmático/dedutivo da legislação aplicada ao caso, além das bibliografias específica.

Palavras-chave: Direitos trabalhistas, Refugiados, Brasil

Abstract/Resumen/Résumé

The refuge is intended to protect all those who, because of persecution or well-founded fear that it occurs due to their race, religion, association, political opinion or serious and general human rights violation, seek protection outside the country in which they were habitually resident Or domicile. The general objective of the present study is to analyze the refugee institute and the labor relationship performed by refugees in Brazil, as well as the labor rights of refugees in Brazil. First, the work develops a dogmatic / deductive study of the legislation applied to the case, in addition to the specific bibliographies.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor rights, Refugees, Brazil

1 INTRODUÇÃO

As relações de trabalho no Brasil, principalmente de emprego, sua principal espécie, podem se desenvolver das mais diferentes formas, desde que sigam normas básicas heterônomas, que visam a manutenção de direitos essenciais ao trabalhador, parte hipossuficiente da relação trabalhista. O contrato de trabalho, em regra, não tem forma pré-definida, podendo ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, conforme preceitua a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT).

Se as mudanças que ocorrem no ambiente de trabalho e no contrato de trabalho já impactam fortemente o trabalhador – motivo pelo qual, diante do princípio da inalterabilidade contratual *in pejus*, em regra, o contrato não pode ser alterado, mesmo que bilateralmente, quando prejudicial ao empregado – tal impacto se vê ainda maior quando se trata de refugiados.

Em grande parte dos casos, os indivíduos em deslocamento forçado largam trabalhos fixos em seus países de origem em busca de paz e equilíbrio social no país acolhedor. O trabalho, por muitas vezes a única subsistência de todo um núcleo familiar, é abandonado – ou o local em que o trabalhador laborava é destruído por conflitos, ou, ainda, a economia do país totalmente desestabilizada, diante do grave conflito, por exemplo, acaba por tornar inviável a manutenção da empresa – o que leva o indivíduo e sua família, que até então tinham uma renda fixa, a viver em um desconhecido, ou pouco conhecido, com vários entraves e problemas que dificultarão sua vida e labor.

Vários refugiados com ensino superior completo, por exemplo, encontram no país acolhedor burocracia, entraves e dificuldades na revalidação e reconhecimento de seus diplomas, o que os colocam mais vulneráveis à exploração laboral, bem como à execução de trabalhos informais.

Uma das grandes premissas do instituto do refúgio é conseguir a integração social do refugiado no país acolhedor, seja tal integração de forma temporária ou duradoura, a depender de quanto tempo o estrangeiro fique no país, bem como o desenvolvimento dos motivos determinantes para a concessão do refúgio. Neste sentido, observa-se que uma das mais eficazes formas de haver inserção e integração do refugiado na sociedade local dá-se através do trabalho.

Ao desempenhar um trabalho digno, que cumpra todos os requisitos legais e constitucionais, o refugiado tem um sadio contato diário com diversas pessoas das mais diferentes classes sociais – colegas, patrões, clientela etc. –, um fator preponderante para a

geração de sólidos vínculos, tornando a estadia do estrangeiro no Brasil menos dolorida, já que ao chegarem ao país os refugiados estão psíquica e fisicamente fragilizados.

Além do mais, no ambiente de trabalho, o refugiado participa de um incessante intercâmbio cultural com os trabalhadores brasileiros e de outras nacionalidades, enriquecendo suas experiências e conhecimentos, ao passo que se aproxima e conhece cada vez mais a Língua Portuguesa, o que garante o aumento de sua comunicação e o estreitamento de vínculos no país acolhedor. Outrossim, com a contraprestação recebida pelo trabalho desempenhado, o refugiado poderá garantir a subsistência própria e de sua família, responsável, ao menos em parte, pela sua dignidade. O trabalho ainda auxilia o refugiado a superar as dores da perseguição sofrida (ou tentar superar), bem como as saudades de casa.

Essas experiências sadias dos refugiados no trabalho desempenhado, contudo, por vezes são substituídas por experiências traumatizantes e chocantes, que podem trazer graves danos ao refugiado. O trabalho degradante de refugiados é ainda mais comum com crianças e mulheres, que além de terem seus direitos e garantias violadas drasticamente, por diversas vezes ainda sofrem violências físicas, psíquicas e sexuais no decorrer da relação trabalhista.

O desconhecimento da legislação básica trabalhista, previdenciária e constitucional interna; a falta de domínio da Língua Portuguesa; a necessidade imediata de dinheiro para sobrevivência; a ausência de políticas públicas eficazes voltadas para os refugiados; e a má-fé e o dolo de empregadores, são alguns dos fatores que colocam os refugiados, não raras vezes, em situações de trabalhos degradantes, ilícitos, de servidão por dívida e análogos ao de escravos, todas estas formas rechaçadas pelo ordenamento jurídico pátrio e por normas de direito internacional.

Este trabalho objetiva analisar os trabalhos degradantes desempenhados pelos refugiados no Brasil; a equiparação do trabalhador nacional com o estrangeiro; os problemas encontrados pelo refugiado no país estranho e os direitos trabalhistas que são a eles garantidos. Adentrará, ainda, na análise e discussão acerca do trabalho infantil, do trabalho da mulher e as formas de fiscalização e sanção de trabalhos indignos por órgãos oficiais. Tal análise acontecerá conjunta e fundamentadamente através de princípios trabalhistas e constitucionais, responsáveis por conceder, ao menos no plano material, igualdade entre os trabalhadores, bem como através do estudo de jurisprudências e súmulas dos Tribunais pátrios.

2 OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS REFUGIADOS NO BRASIL

Ao sair de seu país de origem devido a um dos motivos que são pressupostos para o reconhecimento do refúgio, o refugiado busca encontrar no Brasil melhores condições de trabalho para seu desenvolvimento. O Brasil, apesar de estar geograficamente distante dos principais es em que são travados grandes conflitos a nível mundial – e que, consequentemente, são responsáveis pelo grande número de refugiados, a exemplo da Síria –, recebe cada vez mais migrantes solicitantes de refúgio, que, no plano teórico, legal, constitucional, jurisprudencial e doutrinário, dispõe dos mesmos direitos trabalhistas garantidos aos brasileiros.

A Constituição Federal de 1988, no *caput*, do art. 5º, aduz haver igualdade entre brasileiros e estrangeiros residentes no país. No mesmo sentido o teor das Convenções nº. 99 e 111 da Organização Internacional do Trabalho - OIT, devidamente ratificadas pelo Brasil, que proíbem qualquer discriminação entre nacionais e estrangeiros, inclusive quanto à ocupação, profissão, oportunidade de emprego e opinião pública.

A Lei de Refúgio (Lei nº. 9.474/97), o Estatuto de 1951 e o Protocolo de 1967 garantem ao refugiado empregos remunerados com os mesmos direitos garantidos aos nacionais. Ademais, o Tribunal Superior do Trabalho, órgão máximo integrante da Justiça do Trabalho, em diversos julgados já deixou claro que há igualdade entre os direitos trabalhistas dos estrangeiros que exercem atividade remunerada no país com os direitos laborais dos brasileiros, colocando a jurisprudência, como importante fonte de direito moderno, em consonância com as normas legais.

Todos os direitos trabalhistas garantidos pela CLT e leis sociais esparsas são, em regra, extensivos aos refugiados. Assim, se algum dispositivo discrimine, de qualquer forma, os trabalhadores estrangeiros, será considerado como não recepcionado pela Constituição, se anteriores a 1988, ou inconstitucionais, se promulgados após 1988 (PASCHOAL *apud* DINALI; RIBEIRO, 2013, p. 12).

O supracitado autor ainda complementa:

Para o direito do trabalho, o comportamento xenofóbico é inaceitável e deve ser banido do meio social, haja vista que os estrangeiros e, em especial, **os refugiados, têm os mesmos direitos previstos em lei que os nacionais, e tais direitos são protegidos e defendidos, independentemente das condições pessoais do ofendido.** O direito do trabalho não enxerga um nacional ou um estrangeiro prestando trabalho: ele vê uma pessoa prestando trabalho e alguém se enriquecendo com o trabalho daquele indivíduo. Se este for um refugiado, tal condição não tem a menor relevância para que ele possa reivindicar a proteção a proteção de seus direitos juslaborais. (Grifo nosso).

Ou seja, há no país um arsenal legal e jurisprudencial que garante proteção e igualdade ao refugiado que aqui labora. Todavia, por inúmeros fatores, a violação de direitos humanos e trabalhistas continuam acontecendo, principalmente em locais mais distantes dos grandes centros, onde a fiscalização é mais dificultosa, como, por exemplo, no interior dos Estados brasileiros.

O Ministério Público do Trabalho ao ter ciência de que os direitos dos refugiados estão sendo violados no Brasil, tem legitimidade para propor, por exemplo, Ação Civil Pública para defesa de interesses coletivos, já que foram desrespeitados os direitos sociais constitucionalmente garantidos, segundo o art. 83, inciso III, da Lei Complementar nº. 75, de 20 de maio de 1993.

O trinômio discriminação/violência/impunidade faz parte da vida de muitos refugiados que desempenham atividade laboral no Brasil. Tais migrantes, sem conhecimento básico dos direitos trabalhistas, acabam se submetendo a trabalhos degradantes, que violam drasticamente sua dignidade.

Nestas relações, em que muitas vezes empregadores utilizam-se de dolo e má-fé, os refugiados desempenham atividades que afetam a sua saúde a médio ou longo prazo, já que trabalham na maioria das vezes sem utilização de Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) e Coletivos (EPC's), em ambientes insalubres e perigosos, com uma jornada de trabalho que extrapola o limite constitucional e sem a garantia dos direitos trabalhistas básicos.

Os empregadores, por dolo ou culpa, explicam ao trabalhador estrangeiro que o mesmo não tem os mesmos direitos do trabalhador nacional, motivo pelo qual não pode vindicá-los perante a Justiça laboral, deixando os estrangeiros atônitos e passivos diante da crescente exploração. (ANNONI; SILVA, 2015)

Além destes fatores, Daniele Annoni e Joanna Silva (2015, p. 66) ainda acrescentam como motivos que ampliam o abismo entre nacionais e estrangeiros no que se refere à garantia de emprego e renda

a) a demora nos procedimentos internos do Brasil em reconhecer o status de refugiado e conferir-lhes todos os documentos acreditativos; b) a exigência, em muitas formas de contratação, de documentos exclusivos de nacionais, como o certificado de reservista ou comprovantes de participação nas últimas eleições.

Neste sentido, mesmo com a facilitação da expedição da CTPS provisória, logo após a expedição do protocolo do pleito de refúgio ser requerido no Brasil na Polícia Federal, conforme aduz a Lei nº. 9.474/97, há uma enorme dificuldade do refugiado conseguir emprego

no país acolhedor, principalmente quando leva-se em consideração a época de recessão econômica pela qual estamos passando, em que o número de pessoas desempregadas e o de empresas que cessam suas atividades está cada vez maior, e, para as empresas que continuam no mercado, a flexibilização de direitos trabalhistas está em plena utilização.

Assim, nesta conjuntura social-econômica contemporânea brasileira, os refugiados “acabam aceitando empregos informais e sem quaisquer garantias, ficando à mercê de traficantes de mão de obra, de empregadores de fachada, de trabalho análogo à escravidão por dívidas [...]” (ANNONI; SILVA, 2015, p. 66), o que acaba fazendo com que estes migrantes em situação vulnerável tenham seus direitos humanos novamente violados, justamente no país que o deveria acolher da violação de direitos humanos que sofreu em seu país de origem ou no qual tinha residência habitual.

O preconceito que os refugiados encontram na sociedade brasileira – que muitas vezes associam a nomenclatura “refugiado” a criminosos e terroristas –, aliado aos problemas já relatados, gera uma verdadeira violência sistêmica, em que trabalhadores refugiados, das mais diversas idades, classes sociais e etnias, são explorados ao máximo, em regimes de trabalho que ultrapassam o limite constitucional, em locais insalubres e com salários reduzidos.

Algumas empresas, inclusive, sequer aceitam estrangeiros em seu quadro de empregados, limitando vagas apenas para brasileiros natos. Tal limite, com a consequente exclusão dos refugiados, fazem as empresas incorrerem em evidente discriminação e participação direta no aumento de contratações em situações irregulares, conforme apontou o Tribunal Superior do Trabalho (TST) em julgamento de um Recurso Ordinário sobre a matéria.

Para o reconhecimento do vínculo de emprego de um refugiado no Brasil não se faz necessário que este já esteja com o *status* reconhecido pelo Comitê Nacional para Refugiados (CONARE). Havendo a presença dos requisitos da relação de emprego, trazidas pelos artigos 2º e 3º da CLT/43, o trabalho deve ser remunerado e todos os direitos trabalhistas devem ser garantidos ao migrante, ainda que pendente o reconhecimento do *status* de refugiado, sob pena de enriquecimento ilícito do empregador em face do empregado, prática vedada pelo nosso ordenamento jurídico.

Ademais, o princípio da realidade fática sobre a forma demonstra que a documentação não é requisito indispensável para o reconhecimento do vínculo de trabalho, que, ressalte-se, é imprescritível, já que origina uma ação meramente declaratória. Contudo, se o trabalhador, além do reconhecimento do vínculo com posterior anotação em sua Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), também deseja o adimplemento dos direitos trabalhistas, deve

obedecer o prazo de dois anos após o fim da relação de trabalho, sob pena de prescrição temporal de seus direitos, ônus também extensível aos refugiados.

Se o refugiado consegue trabalho no Brasil, mas recebe quantia inferior a um brasileiro que desempenha a mesma função na empresa, o que não é raro de se imaginar, poderá, atendidos os requisitos impostos pelo art. 461 do diploma consolidado, e da Súmula nº. 6 do TST, pleitear na Justiça do Trabalho – já que o direito à inafastabilidade de jurisdição (art. 5º, XXXV, CF/88) é ao refugiado aplicado por força do art. 5º, *caput*, CF/88 c/c art. 16 do Estatuto de 51 –, equiparação salarial para que perceba o mesmo salário que o empregado paradigma, entendido este como o modelo a ser tomado como parâmetro da ação de igualdade salarial.

Vê-se necessário uma maior divulgação dos direitos trabalhistas básicos para os refugiados, através da mídia escrita e falada, para que eles conheçam e se familiarizem com direitos como o limite da jornada semanal de trabalho em 44 horas; o limite de 8 horas diárias de trabalho, com no máximo 2 horas extras por dia, que serão acrescidas de, no mínimo, 50% do valor referente a hora normal; os intervalos intra e interjornadas e o descanso semanal remunerado; as férias anuais; o décimo terceiro salário e o aviso prévio proporcional. Tais direitos são básicos a qualquer trabalhador, motivo pelo qual são extensíveis aos refugiados, que em determinadas situações apenas recebem o salário mensal, por vezes em valor menor que o salário mínimo.

É primordial, ainda, que tais indivíduos tenham noção básica do funcionamento do Poder Judiciário brasileiro, principalmente no que concerne à Justiça do Trabalho, tendo ciência, por exemplo, que não é necessário dispor da capacidade postulatória de advogado para ajuizar reclamações trabalhistas nas Varas de Trabalho, diante do *jus postulandi*. Bem como poderá denunciar trabalhos degradantes ao Ministério Público do Trabalho e ao Ministério do Trabalho e Emprego, órgãos que, apesar de não fazerem parte do Poder Judiciário, têm grande importância no deslinde de conflitos laborais.

Neste sentido, mister ressaltar a expedição e divulgação de cartilhas informativas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), denominada “Guia do Trabalho Decente aos Estrangeiros” (MTE, 2010), que tem como objetivo orientar aos refugiados sobre os seus sociais básicos e quais procedimentos devem ser tomados no caso de violação. Tais cartilhas, no entanto, além de serem em número reduzido, estão confeccionadas principalmente em inglês e espanhol, não abarcando os idiomas das demais nacionalidades que chegam ao país em busca de refúgio, principalmente advindos de es em que há grande número de conflitos internos (DINALI; RIBEIRO, 2013, p. 17).

2.1 MULHERES REFUGIADAS NO BRASIL

Cada vez mais é necessário analisar o refúgio sob a perspectiva de gênero, pois costuma-se dar um rosto masculino para o instituto jurídico, já que a guerra é sua principal causa na atualidade. Os números evidenciam que os refugiados em geral são do sexo masculino, mas há muitas mulheres que, por exemplo, com a morte de sus maridos e filhos, passam a exercer novo papel social, tornando-se chefes de família, momento em que enfrentam enormes dificuldades.

Os últimos dados trazidos pela ACNUR (Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados) sobre o refúgio não trazem um recorte sob a perspectiva de gênero, contudo, cerca de 52% das pessoas que fizeram o fluxo para Europa pelo Mediterrâneo em 2015 foram mulheres (informação verbal).

No Brasil, o maior número de refugiados é do sexo masculino, que representam 71,8% do contingente total de refugiados reconhecidos, o que corresponde atualmente a 3.241 migrantes. Apesar de não serem a maioria de refugiados reconhecidos no país acolhedor, já que representam 1.273 pessoas, as mulheres refugiadas têm importante destaque durante sua estadia no Brasil, merecendo maior atenção das autoridades e políticas públicas.

Vários são os motivos que fazem com que as mulheres tornem-se um dos principais grupos sociais refugiados. Muitas são as violações de direitos humanos contra elas, como, por exemplo, a *clitoridectomia*, conhecida com o nome eufemístico de “circuncisão feminina”. Trata-se de um ritual de passagem muito comum no norte da África, que consiste na retirada do clitóris, pequenos e grandes lábios vaginais e, conforme o caso, de parte da vagina, com posterior sutura que só deverá ser rompida tempos depois, pelo marido, a sangue frio, na noite de núpcias (TORRES, 2010).

Tal mutilação tem for fito evitar que as mulheres sintam prazer durante a relação sexual com seus companheiros e, diferentemente da circuncisão masculina no judaísmo, não encontra guarita no Alcorão (TORRES, 2010). As vítimas em geral são bem jovens – entre uma semana e 14 anos – e os tipos e formas de extirpação variam a cada caso, conforme aduz Tânia Menai (1997) que complementa:

As operações são seguidas de muita dor e sangramento. Como são feitas em situações precaríssimas de higiene, com tesouras, facas e navalhas, o número de infecções é muito grande e boa parte das mulheres operadas torna-se estéril. Está provado também que a a prática não traz nenhum benefício para o organismo feminino. A Organização Mundial de Saúde estima que entre 80 e 114 milhões de mulheres já passaram por este ritual macabro. O número de

mortes é desconhecido, pois as tribos não acreditam que a prática possa matar alguém, o que dificulta a contabilidade. É uma prática ligada aos costumes dos povos, sem relação direta com a religião.

Estas mulheres, sem o direito de conhecer o seu próprio corpo e exercer poderes, se forem contrárias à decisão de seus pais ou irmãos poderão ser banidas da família, com consequente perda do sobrenome, o que as deixam ainda mais expostas à violência urbana, aumentando o número de estupros (inclusive coletivos), que são por muitas vezes utilizados como verdadeira arma de guerra, com alto nível de agressão e brutalidade, tendo como finalidade humilhar e ignorar a personalidade feminina.

Outro fator preponderante para o refúgio de mulheres na atualidade trata-se do casamento forçado de meninas, inclusive em relações poligâmicas. Trata-se de uma verdadeira troca econômica, em que a jovem é trocada em virtude do dote de seu marido, fazendo-as vítima de estupros diários e cotidianos, que não são assim considerados, pois os africanos e asiáticos com essa cultura não consideram tais violências como estupro.

Os casamentos inter-religiosos, quando as pessoas são obrigadas a casar com indivíduos da mesma religião, também é um fator preponderante para a solicitação de refúgio pelas mulheres, pois, caso a mulher profetize religião diversa do seu marido, poderá, inclusive, ser morta.

Percebe-se, portanto, que as mulheres têm dupla necessidade de pleitear refúgio nestes casos: a primeira necessidade relacionada à perseguição do grupo social e a segunda relacionada à grave violação de direitos humanos que se submetem, conceito ampliado de refúgio que fora adotado pela nossa legislação interna tomando-se como parâmetro a Declaração de Cartagena de 1984.

O Brasil é um país historicamente machista, não por acaso somos o quinto país do mundo no *ranking* de violência contra a mulher na atualidade. As mulheres, que por anos a fio foram coisificadas por uma sociedade estereotipada e patriarcal, todos os dias são física, psicológica e verbalmente agredidas por companheiros, familiares, amigos e desconhecidos. Covardes, estes indivíduos provocam a agressão por preconceito e por não aceitarem os ganhos e o empoderamento feminino hodiernamente.

Em termos legislativos, o Brasil avançou na proteção da violência contra a mulher, dispomos atualmente da Lei Maria da Penha (Lei nº. 11.340, de 7 de agosto de 2006), aplicável para casos de violência doméstica e familiar contra a mulher, que tem em seu bojo, por exemplo, a possibilidade de se conceder liminar de afastamento do agressor do lar, prevenindo novas agressões.

O art. 2º da citada Lei aduz que “toda mulher, independentemente de classe, raça, etnia, orientação sexual, renda, cultura, nível educacional, idade e religião, goza dos direitos fundamentais inerentes à pessoa humana”, direitos estes que serão primordiais para sua vivência em uma sociedade sem violência, preservando sua saúde física e mental.

A ação penal para estes casos, que já fora privada, ou seja, dependia da expressa representação da vítima agredida para ter início a persecução penal, atualmente transformou-se em ação pública incondicionada, cuja titularidade pertence ao Ministério Público e é oferecida no Poder Judiciário através de denúncia.

Outrossim, em 2015 houve a promulgação da Lei nº. 13.104, de 9 de março, conhecida como Lei do Feminicídio, tornando o assassinato de mulheres, por causa da condição de sexo feminino, uma espécie de homicídio qualificado, cuja pena passou a ser de 12 até 30 anos de reclusão, o máximo de tempo permitido em nosso ordenamento jurídico (art. 75, CP/40).

Se a mulher brasileira já sofre grave preconceito, a ponto de chegar à agressão e assassinatos, tal preconceito pode se tornar ainda mais grave quando se trata de uma mulher refugiada, portanto, migrante.

Algumas dessas refugiadas, inclusive, são trabalhadoras com ensino superior completo: são médicas, advogadas, engenheiras e professoras que fogem do seu país de origem em busca de paz devido a inúmeros fatores, principalmente com relação a pertencer ao grupo social de mulheres, o que em muitos es já é motivo para perseguição, violência e morte. Ao chegarem ao Brasil, estas mulheres encontram entraves burocráticos para revalidação de seus diplomas e a consequente entrada no mercado de trabalho, o que as fazem trabalhar informalmente e/ou ser exploradas em trabalhos degradantes.

A mulher brasileira até hoje não ganha salário compatível com o do homem – mesmo que ocupem função igual na mesma empresa, com a mesma perfeição técnica –, o que nos leva a acreditar, em uma primeira análise, que o salário ganho por uma refugiada que labora no país, quando em comparação com os homens nacionais, terá uma diferença ainda maior, colocando-a em um acentuado estado de preconceito justamente no país que assumiu a função de acolhimento.

O mercado de trabalho para a mulher sempre foi uma enorme polêmica, já que ainda hoje não há esta equiparação entre os trabalhadores masculinos e femininos, apesar de vários diplomas legais pátrios assim estabelecerem, como o próprio *caput* do art. 5º da CF/88.

A CLT, atenta as dificuldades e problemas que as mulheres enfrentam, busca com fulcro na igualdade material dar tratamento diverso, e mais benéfico, às trabalhadoras. Como uma refugiada tem os mesmos direitos de um trabalhador nacional, conforme já analisado por

este estudo, a elas também é extensível o Capítulo III – Da Proteção do Trabalho da Mulher, do Título III – Das Normas Especiais de Tutela do Trabalho, que determina que todos os preceitos aplicados ao trabalho masculino são aplicáveis ao trabalho feminino, naquilo que não colidam com a proteção especial instituída pelo Capítulo específico.

O artigo 373-A da CLT, acrescentado pela Lei nº. 9.799/99, aduz que é vedado ao empregador fazer qualquer distinção depreciativa da mulher frente ao homem nas relações de emprego, dispositivo em que é possível incluir as trabalhadoras refugiadas, senão vejamos:

Art. 373-A. Ressalvadas as disposições legais destinadas a corrigir as distorções que afetam o acesso da mulher ao mercado de trabalho e certas especificidades estabelecidas nos acordos trabalhistas, é vedado:

I – publicar ou fazer publicar anúncio de emprego no qual haja referência ao sexo, à idade, à cor ou situação familiar, salvo quando a natureza da atividade a ser exercida, pública e notoriamente, assim o exigir;

II – recusar emprego, promoção ou motivar a dispensa do trabalho em razão de sexo, idade, cor, situação familiar ou estado de gravidez, salvo quando a natureza da atividade seja notória e publicamente incompatível;

III – considerar o sexo, a idade, a cor ou situação familiar como variável determinante para fins de remuneração, formação profissional e oportunidades de ascensão profissional;

[...]

Tal capítulo é considerado por alguns doutrinadores como inconstitucional, fundamentando-se no *caput* do art. 5º, da CF/88 que assegura igualdade entre homens e mulheres, não podendo a lei infraconstitucional fazer diferenciação no tratamento entre ambos. Contudo, tal entendimento não merece prosperar, pois a situação em que as mulheres se encontram nas relações de trabalho, bem como nas relações sociais como um todo, está longe de equipar-se às condições masculinas.

Ainda há uma enorme diferença entre homens e mulheres no Brasil, não podendo o operador do direito deixar de aplicar as normas contidas na CLT referentes ao trabalho feminino, pois deve-se considerar as condições fáticas, econômicas e certos comportamentos sociais, analisando as desigualdades concretas existentes na sociedade de maneira a tratar de modo dessemelhante situações desiguais (SILVA, 2010).

Assim, caso uma mulher refugiada labore efetivamente no Brasil, com a presença dos requisitos do art. 2º e 3º do diploma consolidado, a ela também é extensível os direitos específicos do trabalho da mulher, como o intervalo de quinze minutos em caso de prorrogação do horário normal de trabalho; no caso de labor aos domingos, escala de forma com que a mulher tenha ao menos um domingo para descanso a cada quinze dias; além de direitos

referentes à proteção à maternidade, como licença maternidade e estabilidade provisória no emprego.

Quanto à licença-maternidade, cabe ressaltar a atualização que a matéria sofreu em nosso ordenamento jurídico. Através da Lei nº. 12.872/2013, a licença – que é de no mínimo de 120 dias, podendo se estender para 180 dias, caso a empresa faça parte da “empresa cidadã”, sem prejuízo do emprego e do salário – agora também é extensível à empregada que adotar ou obtiver guarda judicial para fins de adoção.

Ademais, em caso de morte da genitora da criança, é assegurado ao cônjuge ou companheiro empregado o gozo de tal licença, pois há a presunção que o genitor cuidará da criança durante os dias de licença restantes. Tal direito é aplicado, ainda, para os casais homoafetivos que adotarem ou obtiverem guarda judicial para fins de adoção, ante a consideração da existência de várias entidades familiares.

Tratou-se de uma mudança legislativa que veio em boa hora no país, já que havia necessidade de sua implementação há anos, já que tais problemas chegavam todos os dias ao Judiciário. Assim, com o fito de garantir segurança jurídica nas decisões judiciais, e com fulcro na permanente atualização das ciências humanas, da qual o Direito faz parte, acertadamente o diploma consolidado fora atualizado.

Quanto à estabilidade provisória alguns apontamentos se fazem necessários. Tal direito é resguardado no art. 10, II, b, do ADCT (Ato das Disposições Constitucionais Transitórias) e no art. 391-A da CLT. Com o advento do FGTS (Fundo de Garantia do Tempo de Serviço) e a posterior extinção da estabilidade decenal, restaram algumas estabilidades em caráter provisório em nosso ordenamento jurídico, como é o caso das empregadas grávidas.

Como a gravidez sempre foi um fator preponderante para o empregador dispensar sem justa causa a empregada, servindo muitas vezes como critério de seleção nas entrevistas de emprego, o legislador resguardou os direitos trabalhistas da mulher grávida, com o fito de resguardar o mínimo existencial para si e para a criança que nascerá. Assim, a empregada tem direito à estabilidade desde a confirmação da gravidez até cinco meses após o parto, ainda que durante o prazo do aviso prévio (indenizado ou trabalhado).

Neste lapso temporal a empregada grávida somente pode ser dispensada por justa causa, cujas hipóteses estão taxativamente expressas em lei. Urge aqui destacar uma importante discussão que poderá ter sua resolução provocada no Judiciário brasileiro. Imaginemos que uma refugiada chegue ao Brasil e, quando ainda estava em curso o pleito de refúgio no CONARE, conseguiu emprego em determinada empresa. Após a análise dos documentos, o CONARE,

bem como o Ministro de Justiça em sede recursal, inadmitem o pleito de refúgio desta migrante, que volta ao seu país de origem.

Quando ainda estava em curso o aviso-prévio indenizado, descobre-se que a mulher está grávida de alguns meses, o que, em tese, garantiria sua estabilidade provisória no emprego brasileiro. Trata-se de um problema complexo que exige resolução através da análise concomitante através do direito internacional, direito do trabalho no espaço, direito pátrio e com regras de competência. Neste caso a refugiada poderia pleitear o direito ao salário correspondente ao período de estabilidade no seu país de origem ou teria que se deslocar até o Brasil para realizar tal pleito?

De imediato, uma possível solução para o caso, à luz das normas legais internas atuais, seria pleitear tal direito no seu país de origem, já que demandaria um gasto além do que seria efetivamente ganho no final da reclamação trabalhista, e pedir a homologação de tal sentença pelo STJ (Superior Tribunal de Justiça), que, através da EC nº. 45/2004, passou a ter competência para homologar sentenças estrangeiras.

Mas a situação ideal, ante o princípio da segurança jurídica, seria ter previsão para casos semelhantes a este em documentos internacionais, em que es juntos pudessem chegar a um denominador comum, com fulcro na cooperação internacional e nos direitos atinentes às partes hipossuficientes.

O trabalho das refugiadas é uma realidade atual, tais sujeitos estão extremamente vulneráveis a vários tipos de violência que as colocam como um dos cerne da contemporânea crise de refugiados. É necessário que cada país elabore políticas públicas específicas para cada local, combatendo cada vez mais o tradicionalismo, um dos maiores motivadores para o pleito de refúgio de mulheres em todo o mundo.

2.2 CRIANÇAS REFUGIADAS NO BRASIL

As crianças representam atualmente 50 milhões de deslocados forçados em todo o mundo, grande parte deste número referente a refugiados, segundo levantamento das Nações Unidas (UNICEF, 2016). Ao cruzarem a fronteira do seu país de origem devido a um fundado temor de perseguição, principalmente por causa de conflitos internos, as crianças são imersas a uma série de problemas que as fazem enfrentar situações extremas.

Além dos perigos e adversidades típicas de um refugiado, as crianças em deslocamento forçado ainda têm maior facilidade para adquirir doenças, se afogarem em arriscadas travessias marítimas, serem sequestradas, estupradas, traficadas e até assassinadas.

Quando conseguem, finalmente, chegar ao país de acolhida, os menores refugiados ainda enfrentam xenofobia, *bullying* e discriminação da população local, o que os distanciam de vínculos sociais e, conseqüentemente, das escolas, tornando-os com cinco vezes mais probabilidade de estar fora da escola do que uma criança não-refugiada (UNICEF, 2016), contribuindo no contingente de desempregados e trabalhadores informais.

Ademais, diante das adversidades que lidam diariamente, bem como o desenvolvimento incompleto, as crianças refugiadas têm enorme vulnerabilidade para adquirir doenças, segundo apontou estudo espanhol na área da Medicina comandado por López Hortelano et al. (2015), responsáveis pelo atendimento de várias crianças sírias refugiadas no Líbano, o país que mais acolhe refugiados em relação à sua população, com um refugiado para cada cinco habitantes locais (CRIANÇAS..., 2016).

Os problemas mais comuns encontrados nos atendimentos médicos com as crianças foram: 47% dos pacientes tinham doenças na pele, principalmente infecções bacterianas; 27% tinham doenças digestivas, com ênfase na diarreia; enquanto 19% padeciam de infecções respiratórias. O estudo ainda apontou que cerca de 15% dos pacientes atendidos sofriam de doenças mentais diretamente relacionadas ao refúgio e aos motivos que o desencadearam.

Assim, as crianças chegam ao país acolhedor com a saúde frágil e sem conhecer a língua local, o que as colocam predispostas a todo tipo de exploração. Muitas delas, inclusive, são crianças desacompanhadas de seus parentes e representantes legais. Na União Europeia, por exemplo, região em que se vive o ápice da crise de refugiados, quase 90 mil menores desacompanhados pleitearam refúgio em um dos seus es em 2015. Os menores são oriundos, principalmente, do Afeganistão e da Síria, sendo a maioria (57%) do sexo masculino (QUASE..., 2016).

No Brasil, 2,5% dos solicitantes de refúgio – que corresponde a 2.108 estrangeiros – são crianças na faixa etária entre zero e doze anos de idade, entre as quais 9,8% chegaram ao país desacompanhadas de um responsável legal. Outrossim, mister ressaltar, que nem todas essas crianças que chegam ao país conseguem refúgio, pois no total acumulado entre os anos de 2010 e 2015, observa-se que apenas 599 crianças obtiveram o *status* de refugiado no Brasil, tal fato se dá, entre outros fatores, em virtude da burocracia que dificulta o atendimento das crianças refugiadas desacompanhadas, o que as impede de ter acesso a uma série de direitos, como a matrícula escolar (CONARE, 2016).

Neste sentido, destacando o problema da burocracia brasileira, Diego Nardi, assistente de proteção da ACNUR, aduz:

As crianças que não têm ninguém são encaminhadas para um abrigo e o responsável pelo abrigo se torna o representante legal e dá o encaminhamento ao processo. No caso das crianças que chegam com um adulto, é necessária uma ação de guarda para ele receber a guarda dessa criança e então dar o procedimento do refúgio [...] a opção para criança desacompanhada ou separada não está nem no formulário de refúgio (VILLELA, 2016, sem paginação).

Devido ao sofrido e arriscado trajeto de fuga, mesmo as crianças que vêm acompanhadas de algum familiar normalmente chegam ao Brasil sem a prova do parentesco, como documentos de identificação e registros de nascimento, o que dificulta o procedimento administrativo de concessão.

Sem representantes legais, praticamente sozinhas, com entrave burocrático para o reconhecimento do *status* e tendo de garantir sua manutenção em solo brasileiro, não é difícil imaginar que essas crianças e adolescentes se arriscarão em trabalhos infantis perigosos, insalubres, noturnos, em horários prolongados e sem os direitos trabalhistas resguardados, muitas delas em trabalho análogo à de escravo.

Se for identificado que o menor de idade laborou em condições análogas à de escravo, o empregador incorrerá no crime previsto no art. 149 do CP/40 em sua forma majorada, já que o crime terá sua pena-base – de dois a oito anos – elevada à metade, nos casos em que há trabalho degradante contra criança ou adolescente, conforme aduz o inciso I, do § 2º, do supracitado artigo repressivo.

Diante de todo esse contexto, faz-se mister ressaltar, portanto, o trabalho infantil dos refugiados no Brasil. Para iniciar tal análise, se faz imprescindível estudar os elementos essenciais para a validade de um negócio jurídico segundo nosso ordenamento.

Conforme aduz o Código Civil brasileiro de 2002, são elementos essenciais do negócio jurídico o agente capaz, objeto lícito, possível, determinado ou determinável e forma prescrita ou não defesa em lei. O contrato de trabalho é uma espécie de contrato, portanto, a ele são aplicáveis os elementos essenciais do Negócio Jurídico, que são adaptados às vicissitudes da seara trabalhista. No que pertine o trabalho infantil, urge ressaltar o elemento contratual do agente capaz.

A capacidade, como “medida jurídica da personalidade” segundo Maria Helena Diniz (2002, p. 135), é classificada em capacidade de direito, comum a toda pessoa humana, inerente à personalidade, e que só se perde com a morte, e a capacidade de fato ou de exercício, que é a relacionada com o exercício próprio dos atos da vida civil.

No Brasil, em regra, tem capacidade plena para trabalhar os maiores de 16 anos de idade, conforme o art. 7º, XXXIII, CF/88. Há exceções para determinados empregos, quando a lei impõe idades específicas, como o vigilante, por exemplo, que, segundo o art. 16, II, da Lei nº. 7.102/83, só está legitimado para ser vigilante os maiores de 21 anos de idade.

Por se tratar de mão de obra barata, dócil, com maior possibilidade de adaptação e de fácil dominação, as crianças sempre trabalharam junto às suas famílias sem se distinguir dos adultos ao longo da história. Durante a Revolução Industrial, por exemplo, as crianças trabalhavam em jornadas que chegavam a durar 16 horas diárias, conforme aponta Vólia Bomfim (2014).

Atualmente temos uma legislação que proíbe o trabalho infantil, fruto de uma gradual evolução legislativa, que acompanhou os reclamos e atualizações da sociedade brasileira. No ano de 1990, por exemplo, houve a promulgação do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei nº. 8.069/90), que garantiu direitos trabalhistas e previdenciários para os aprendizes maiores de 14 anos de idade (art. 65, ECA), enquanto por meio da EC nº. 20/98 a Constituição Federal foi alterada para colocar a idade mínima para o trabalho em 16 anos de idade, podendo, no entanto, o maior de 14 anos trabalhar como aprendiz.

Para o Direito do Trabalho, portanto, a capacidade plena para o labor ocorre a partir dos 18 anos de idade. Os menores de 18 anos e maiores de 16 anos são relativamente capazes; enquanto os menores de 16 anos são absolutamente incapazes e só poderão trabalhar na condição de aprendiz, a partir de 14 anos de idade. Contudo, tal regra insculpida na seara constitucional e infraconstitucional, bem como diplomas internacionais, está longe da realidade atual.

O que se observa na prática é que crianças e adolescentes trabalham desde muito pequenos, nos mais diversos setores, realizando, por vezes, trabalhos informais, indignos, análogos ao escravo e sem os direitos trabalhistas e previdenciários resguardados em sua plenitude. No Nordeste do Brasil, por exemplo, é bem comum crianças que trabalham na produção de carvão mineral e em fábricas de tecidos nas cidades do interior, onde têm contato direto com produtos que agredem a sua saúde, não dispondo ao menos de EPI's adequados.

Ademais, por causa da jornada de trabalho cansativa, os menores acabam abandonando os estudos, ou não se dedicando da forma necessária, o que os tornam mais propensos ao desemprego e a se tornarem jovens em conflito com a lei.

Apesar do nosso ordenamento jurídico (acertadamente) não permitir o trabalho infantil, o Judiciário não pode fechar os olhos para esta realidade que está presente em todas as partes do país acolhedor. Assim, se ficar comprovado que uma criança realmente laborou, e que

todos os requisitos da relação de emprego estavam presentes, os direitos trabalhistas deverão ser a elas resguardados, sob pena de enriquecimento ilícito por parte do empregador em detrimento do trabalhador incapaz, parte hipossuficiente da relação.

Que há nulidade do contrato de trabalho no caso de labor de incapazes, não há dúvidas, já que o agente capaz é um dos elementos de validade do contrato. O que não há consenso na doutrina, no entanto, é quais direitos trabalhistas serão pagos ao menor após ser declarada a nulidade do contrato.

Há posições que entendem que ele só terá direito aos salários que não foram pagos, outros entendem que são devidos os salários atrasados e o FGTS, enquanto outra corrente conclui pelo pagamento de todos os direitos trabalhistas relativos até a declaração de nulidade (efeito *ex nunc*), corrente a qual nos filiamos, já que o trabalhador gastou esforço físico na realização do trabalho, devendo ser remunerado por isso, não podendo o empregador se beneficiar de sua própria torpeza.

A vulnerabilidade dos refugiados é um fator agravante para que crianças e adolescentes sejam explorados nas duras relações de trabalho. Necessitando de dinheiro para sobreviver no país acolhedor, os jovens refugiados tornam-se cada vez mais propensos ao trabalho infantil, exploração sexual e ao tráfico de menores.

As crianças refugiadas, muitas vezes sem nunca ter frequentado escola, acabam aceitando trabalhos insalubres, noturnos, perigosos e que prejudicam sua moralidade, formação, saúde e condições psíquicas, o que é vedado expressamente pela Constituição Federal de 1988, em seu art. 7º, XXXIII, bem como pela CLT em seus arts. 403, 405, 409 e 410.

O trabalho infantil é uma realidade mundial, motivo pelo qual a OIT, principal órgão do Direito Internacional do Trabalho, elaborou a Convenção nº. 182 que traz em rol meramente exemplificativo (*numerus apertus*) as piores formas de trabalho infantil, que serve como parâmetro para as legislações internas. Tal Convenção foi devidamente ratificada pelo Brasil e promulgada através do Decreto nº. 6.481/08 e traz em seu bojo algumas formas de trabalho já proibidas expressamente pela legislação brasileira.

A importância da divulgação dos direitos sociais para os refugiados no Brasil é de suma importância, pois, por exemplo, mesmo após passado anos, o refugiado poderá provocar o Poder Judiciário para que os direitos decorrentes da relação de emprego que não foram adimplidos à época pelo empregador, assim o sejam, já que, segundo o art. 440 da CLT, contra o menor de 18 anos não corre prescrição, que só será computada a partir da maioridade civil, termo *a quo* para o escoamento das prescrições bienal e quinquenal.

3 CONCLUSÃO

Cada vez mais o mundo está imerso em conflitos. As guerras mundiais de outrora deram lugar às Guerras Civis, que, espalhadas por vários continentes e territórios, deixam centenas de milhares de mortos, milhões de refugiados e es destruídos, sem o mínimo condição de vida digna para seus habitantes.

Uma das consequências desses *macroconflitos* é o que se convencionou denominar de “crise de refugiados”, enorme contingente de indivíduos originários principalmente da Síria, país do Oriente Médio que vive a maior crise humanitária desde a Segunda Guerra Mundial. É através desta Guerra que o instituto do refúgio, regulado pelo Direito Internacional dos Refugiados, ganha cada vez mais ênfase.

Como foi amplamente definido no trabalho, entende-se por refugiado todo aquele indivíduo que, devido a fundado temor de perseguição por causa de sua raça, religião, opinião política, grupo social ou a grave e maciça violação de direitos humanos, busca refúgio em um país diverso do qual era originário ou tinha residência habitual, que deve garantir, ao menos no plano teórico, igualdade de direitos e inserção social.

O que se vê na prática, e se discorreu ao longo de todo o estudo, contudo, é uma realidade totalmente diferente do que almeja do Direito Internacional. Vários refugiados são tratados como indivíduos indesejados, criminosos e terroristas pelos nacionais dos es acolhedores, o que acaba dificultando a inserção dos refugiados em sociedade e no mercado de trabalho, deixando-os mais predispostos à violência em suas mais variadas facetas.

Tal problema ganha ainda mais ênfase quando analisado sob a perspectiva de gênero e de idade. As crianças atualmente representam metade do número de refugiados em todo o mundo, muitas delas estão desacompanhadas de seus pais e representantes legais, o que as tornam ainda mais vulneráveis para enfrentar violência física, sexual, preconceito e exercer trabalho, que é proibido no Brasil para menores de 16 anos, exceto na condição de aprendiz a partir dos 14 anos de idade.

Ademais, as mulheres, que ainda não dispõe no plano fático dos mesmos direitos do homem, principalmente quando analisado sob a perspectiva dos direitos trabalhistas, também sofrem preconceito, assédio, violência e estupro, colocando-as em alarmante dados de morte e violência contra a mulher no Brasil.

Não é difícil imaginar que, diante todos os problemas sociais, entraves legais e administrativos na concessão de refúgio, bem como na ausência de eficazes políticas públicas,

tais indivíduos executem trabalho em condições análogas à de escravo, crime tipificado pelo nosso Código Penal de 1940 e durante rechaçado pelo nosso ordenamento jurídico.

A hipótese geral que guiou este trabalho foi de que os refugiados ao laborarem no Brasil não dispõem dos mesmos direitos trabalhistas que são concedidos a um nacional, mesmo havendo equiparação entre os direitos de ambos indivíduos no plano teórico. Os resultados obtidos demonstraram que a falta de conhecimento da Língua Portuguesa, do funcionamento do nosso Poder Judiciário e de direitos sociais básicos, além da ausência de eficientes políticas públicas na acolhida destes deslocados, fazem dos refugiados pessoas vulneráveis à exploração em relações de emprego, causando enriquecimento ilícito aos empregadores.

Verificou-se que os trabalhos desempenhados pelos refugiados no Brasil são realizados em grande parte na seara do trabalho informal, sem que haja o reconhecimento do vínculo trabalhista e com o inadimplemento de verbas trabalhistas inerentes ao contrato. Muitos desses trabalhadores são explorados em verdadeiras condições análogas à de escravo, causando problemas psíquicos e na saúde de indivíduos já tão desgastados devido aos motivos que originaram o pleito de refúgio.

O objetivo geral do presente estudo foi analisar a relação de trabalho desempenhada pelos refugiados no Brasil. Para o alcance de tal objetivo foi imprescindível que, em um primeiro momento, a literatura sobre o instituto do refúgio fosse analisada e, em um segundo momento, inserir o refugiado no contexto da relação de trabalho.

Chegou-se à conclusão, com fulcro em dados de órgãos oficiais, que o maior número de refugiados na atualidade são crianças, sendo grande parte delas desacompanhadas de seus responsáveis legais; que o contingente de refugiados alcançou seu ápice desde 1945 e que tende a aumentar; que crianças e mulheres estão mais vulneráveis a sofrer violência urbana nos países acolhedores do que homens; que há grandes chances destes indivíduos exercerem trabalho análogo às condições de escravo diante da burocracia e falta de políticas públicas eficazes no . Comprovou-se, ademais, que os fatos descritos pela doutrina hodierna são semelhantes àqueles descritos ao longo do estudo.

Observou-se, através de dados, notícias e estudos específicos, que os fatos verificados se relacionaram com a literatura pesquisada, terminando por concluir que as mulheres e crianças refugiadas são atualmente grupos sociais vulneráveis e predispostos à exploração de mão de obra no Brasil, principalmente devido ao nosso histórico de exploração de trabalho infantil e violência contra a mulher, o que agrava a situação desses deslocados forçados.

Tal estudo pretendeu contribuir para aumentar a compreensão do trabalho realizado por refugiados no Brasil, bem como os direitos sociais a eles aplicáveis segundo o nosso

ordenamento jurídico e os Tratados de Direito Internacional que o Brasil ratificou. Outra contribuição deste trabalho é identificar os direitos específicos de mulheres e crianças refugiadas ao laborarem no país e os efeitos de um eventual contrato proibido ser executado.

Viu-se ao longo do trabalho os problemas que os refugiados enfrentam durante sua estadia no Brasil. Através de estudo legal, pátrio e alienígena, pode-se adentrar e estudar com afinco o instituto do refúgio, analisando pontos específicos e polêmicos do mesmo, contribuindo, ainda, para que se diminua a falta de informação sobre os refugiados e os estereótipos que recaem sobre os mesmos, o que tornam ainda mais complicada sua adaptação e inserção social.

REFERÊNCIAS

ACNUR. **Manual de Procedimentos e Critérios a Aplicar para Determinar o Estatuto de Refugiado** – de acordo com a Convenção de 1951 e o Protocolo de 1967 relativos ao Estatuto dos Refugiados. Genebra. 1992.

BRASIL. Decreto nº. 50.215, de 28 de janeiro de 1961. Promulga a Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados, concluída em Genebra, em 28 de julho de 1951. **Diário Oficial da União**, Brasília, 30 jan. 1961. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCIVIL_03/decreto/1950-1969/D50215.htm>. Acesso em: 19 set. 2016.

_____. **Constituição Federativa da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html>. Acesso em: 12 de setembro de 2016.

_____. Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940. Institui o Código Penal, de 1940. **Diário Oficial da União**, Brasília, 31 dez. 1940.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, 9 ago. 1943.

_____. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 2 dez. 2005.

_____. Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980. Define a situação do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 21 ago. 1980.

_____. Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 16 jul. 1990.

_____. Lei nº 9.474, de 33 de julho de 1997. Define mecanismos para a implantação do Estatuto dos Refugiados, de 1951, e determina outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 23 jul. 1997.

_____. Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil, de 2002. **Diário Oficial da União**, Brasília, 11 jan. 2002.

_____. Lei nº 11.340, de 07 de agosto de 2006. Cria mecanismos para coibir a violência doméstica e familiar contra a mulher e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, 8 ago. 2006.

_____. Lei nº 13.105, de 16 de março de 2015. Institui o Código de Processo Civil, de 2015. **Diário Oficial da União**, Brasília, 17 mar. 2015.

_____. Superior Tribunal de Justiça. **Recurso Especial nº. 1.174.235/PR**. Rel. Min. Herman Benjamin. Primeira Turma, Brasília, DF. DJ de 07.05.2010.

CASSAR, V. B. **Direito do trabalho**. Rio de Janeiro: Forense, São Paulo: Método, 2017.

COMITÊ NACIONAL PARA REFUGIADOS. **Sistema de refúgio brasileiro**: desafios e perspectivas. Brasília: [s.n], 2016.

CRIANÇAS refugiadas já são metade do contingente de refugiados no mundo, alerta Unicef. **IG**, 2016. Disponível em: <www.ultimosegundo.ig.com.br>. Acesso em: 16 de setembro de 2016.

DA SILVA, J. A. **Curso de Direito Constitucional positivo** – 25 ed. rev. atual. São Paulo: Malheiros, 2010.

MENAI, T. A retirada do clítoris é comum na África. *In*: **Revista Super Interessante**. Editora Abril: São Paulo, 1997. ed. 118. Disponível em: <www.super.abril.com.br/ciencia/a-retirada-do-clitoris-e-comum-na-africa>. Acesso em: 17 de outubro de 2016.

PASCHOAL, G. H. **Trabalho como direito fundamental e a condição de refugiado no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2012.

QUASE 90 mil menores buscaram asilo na Europa em 2015. **Revista Veja**, 2015. Disponível em: <www.veja.abril.com.br/quase-90-mil-menores-buscaram-asilo-na-europa-em-2015>. Acesso em: 27 de setembro de 2016.

TORRES, M. G. **O absolutismo cultural e a clitoridectomia**. Revista Percursos: Florianópolis, 2010. vol. 11.

VILLELA, F. Burocracia dificulta atendimento a crianças refugiadas desacompanhadas. **Agência Brasil**, 2016. Disponível em: <www.agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2016-06/burocracia-dificulta-atendimento-crianca-refugiada>. Acesso em: 16 de setembro de 2016.