

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

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

EVERALDO GASPAR LOPES DE ANDRADE

FREDERICO DA COSTA CARVALHO NETO

RODRIGO GARCIA SCHWARZ

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

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

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

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

Conselho Fiscal

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

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

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

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

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

D598

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

CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara;

coordenadores: Everaldo Gaspar Lopes De Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto, Rodrigo Garcia Schwarz – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-083-1

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

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direito do trabalho. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC /DOM HELDER CÂMARA

DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I

Apresentação

A presente publicação, concebida no marco do XXIV Congresso do CONPEDI, realizado sob o tema Direito e Política: da Vulnerabilidade à Sustentabilidade, que tem por escopo problematizar a questão da sustentabilidade sob o viés das soluções para as vulnerabilidades pensadas em termos de capacidade de equilíbrio entre condicionantes políticas, econômicas, sociais, ambientais e jurídicas - relacionando, assim, em última instância, a conexão entre vulnerabilidade e sustentabilidade à capacidade do Direito de produzir Justiça e de fazê-lo por meio da Política -, (re)pensando as relações entre Direito e Política, seja nos seus aspectos analítico-conceituais e filosóficos, seja no aspecto das políticas públicas e do funcionamento das instituições político-jurídicas, oferece ao leitor, através dos 29 (vinte e nove) artigos apresentados no Grupo de Trabalho "DIREITO DO TRABALHO E MEIO AMBIENTE DO TRABALHO I" durante o XXIV Congresso do CONPEDI, a diversidade e a pluralidade das experiências e do conhecimento científico das quais se extrai, no seu conjunto, o "espírito", ou seja, o sentido e a essência do Direito do Trabalho na atualidade, a partir da apreensão do que está sendo produzido, no âmbito da cultura jurídica brasileira, a respeito do Direito do Trabalho, revelando, assim, no seu conjunto, a partir de distintas vozes e de distintos espaços e experiências, os rumos não só da pesquisa científica a respeito do Direito do Trabalho no Brasil, mas do próprio Direito do Trabalho enquanto ciência, ordenamento e práxis no Brasil, e das correspondentes instituições político-jurídicas e das suas possibilidades de produção de Justiça social, em termos axiológicos, filosófico-normativos e teórico-dogmáticos.

Somam-se, assim, as vozes de Adélia Procópio Camilo, Alana Borsatto, Alessandro Severino Valler Zenni, Amanda Netto Brum, Ana Maria Viola de Sousa, Ana Sylvia da Fonseca Pinto Coelho, Camila Leite Vasconcelos, Carla Cirino Valadão, Carla Cristine Ferreira, Cleber Sanfelici Otero, Cristiano Lourenço Rodrigues, Diogo Basilio Vailatti, Elen Carla Mazzo Trindade, Eliete Doretto Dominiquini, Ellara Valentini Wittckind, Erica Fabiola Brito Tuma, Evandro Trindade do Amaral, Fábio Gabriel Breitenbach, Guilherme Domingos de Luca, Henrique Augusto Figueiredo Fulgêncio, Jane de Sousa Melo, José Soares Filho, Lafayette Pozzoli, Larissa Menine Alfaro, Leandro Cioffi, Leonardo Nascimento Rodrigues, Leonardo Raphael Carvalho de Matos, Lorena Machado Rogedo Bastianetto, Lucas Rodrigues Vieira, Luiz Filipe Santos Lima, Magno Federici Gomes, Manuela Corradi Carneiro Dantas, Mara Darcanchy, Maria Aurea Baroni Cecato, Maria Cristina Alves Delgado de Avila, Nayara

Toscano de Brito Pereira, Paulo Ricardo Vijande Pedrozo, Pedro Dias de Araújo Júnior, Prudêncio Hilário Serra Neto, Rafael Veríssimo Siquerolo, Rita Daniela Leite da Silva, Rogeria Gladys Sales Guerra, Sergio Torres Teixeira, Suzy Elizabeth Cavalcante Koury, Taiane da Cruz Rolim, Tiago Augusto de Resende Melo, Vanessa Rocha Ferreira, Veruska Santana Sousa de Sá e Yann Dieggo Souza Timotheo de Almeida, e a destes coordenadores, Everaldo Gaspar Lopes de Andrade, Frederico da Costa carvalho Neto e Rodrigo Garcia Schwarz, em torno dessas discussões, fundadas na perspectiva das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno, assim compreendido o trabalho exercido em condições compatíveis com a dignidade humana, e, portanto, do Direito do Trabalho enquanto possibilidade de produção de Justiça social.

Nesses artigos, são tratadas, assim, distintas questões de crescente complexidade e de crescente relevância para o próprio delineamento dos campos de ação e das possibilidades do Direito do Trabalho da atualidade: dos direitos e princípios fundamentais no trabalho, com a abordagem das questões pertinentes à ação sindical e à negociação coletiva, à erradicação do trabalho infantil, à eliminação do trabalho forçado e à promoção da igualdade de condições e de oportunidades no trabalho, envolvendo múltiplos coletivos tradicionalmente subincluídos nos mundos do trabalho, às questões do meio ambiente do trabalho, da saúde e da intimidade no trabalho e dos novos horizontes do Direito do Trabalho em tempos de crises, com a abordagem das novas morfologias das relações de trabalho, dos processos de desregulamentação do trabalho e de flexibilização do Direito do Trabalho, das novas tecnologias e de seus impactos sobre os mundos do trabalho, dos próprios marcos renovados do direito processual do trabalho na efetivação do Direito do Trabalho e, portanto, e sobretudo, das novas formas de inclusão e exclusão nos mundos do trabalho, com ênfase para os mecanismos de aplicação e de promoção do Direito do Trabalho e para os novos arranjos criativos de proteção do trabalho.

Daí a especial significação desse conjunto de artigos, que, da vulnerabilidade à sustentabilidade, fornece ao leitor uma considerável amostra do que vem sendo o agir e o pensar no âmbito do Direito do Trabalho brasileiro, das dimensões materiais e eficaciais do direito fundamental ao trabalho digno e da promoção da Justiça social.

Os Coordenadores,

Everaldo Gaspar Lopes de Andrade

Frederico da Costa carvalho Neto

Rodrigo Garcia Schwarz

**PELA ISONOMIA DE DIREITOS TRABALHISTAS ENTRE O IMIGRANTE
ESTRANGEIRO E O TRABALHADOR NACIONAL**

**BY LABOR RIGHTS ISONOMY BETWEEN THE FOREIGN IMMIGRANT AND
THE NATIONAL WORKER**

Luiz Filipe Santos Lima

Resumo

O presente artigo tem como objetivo demonstrar a importância de se dispensar um tratamento isonômico ao trabalhador estrangeiro dentro do território brasileiro. O método utilizado foi pesquisa bibliográfica, onde por meio de uma análise crítica buscou-se demonstrar a necessidade de se garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores nacionais e os estrangeiros. Para tanto, utilizaram-se como fonte de dados normas jurídicas em vigor que tutelam o trabalho do imigrante estrangeiro no território brasileiro. Espera-se que esta pesquisa possa servir como suporte para melhor compreensão dos problemas que rondam o imigrante estrangeiro no território brasileiro e, assim, possa contribuir para o surgimento de novos debates e estudos em torno da necessidade de ampliação da proteção jurídica ao trabalho do imigrante no Brasil.

Palavras-chave: Legislação trabalhista, Imigrante estrangeiro, Isonomia

Abstract/Resumen/Résumé

This paper aims to demonstrate the importance of using a isonomic treatment to the stranger employee within the brazilian territory. The method used was the bibliographical research, and through a critical analysis it sought to demonstrate the needing of guaranteeing the treatment equality between the national and the stranger employees. For this it used like data source statutes that oversee the labor of the immigrant in the Brazilian territory. It expected that this research may serve like a support for a better comprehension of the problems that involve the immigrant in the Brazilian territory and then it can contribute for the appearance of new debates and studies around the necessity of the extension of the legal protection to the immigrant labor in Brazil.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Labor law, Stranger immigrant, Equality

1. INTRODUÇÃO

A imigração internacional é uma realidade no panorama mundial, que alcança aos mais variados países, os quais, recebendo ou enviando imigrantes não conseguem projetar o seu futuro sem levar em consideração os efeitos deste tipo de mobilidade humana. Com o advento da globalização, a mobilidade humana entre países vem crescendo assustadoramente nas últimas décadas, sendo que de acordo com dados apresentados pela Organização das Nações Unidas (ONU), só em 2013 havia mais de 230 milhões de pessoas vivendo fora de seu país. Em referência à América Latina, estima-se que cerca de 30 milhões de latino-americanos viviam fora de seu país em 2010, com o aumento expressivo da imigração intra-regional, ou seja, de latino americanos passando a viver em outro país da América Latina, cuja cifra já atinge quatro milhões de imigrantes (ONU, 2013).

No Brasil, de acordo com o IBGE, somente entre os anos de 2000 e 2010, houve um aumento de 86,7% no número de imigrantes estrangeiros que para cá vieram, o que fez saltar o número de imigrantes aqui residentes de 143.644 para 286.468.¹

Segundo Salgado (2015) estima-se que atualmente haja 350 mil bolivianos vivendo no Brasil, dos quais apenas 100 mil preencheram as condições exigidas pela legislação brasileira para que assim pudessem trabalhar e viver de forma legal no território brasileiro. Insta salientar que, uma vez ilegais em território brasileiro, os imigrantes indocumentados, se tornam reféns do medo de serem deportados, e em razão disso, se sujeitam às péssimas condições de trabalho que lhes são impostas, bem como ao recebimento de salários inferiores ao mínimo legal, numa afronta clara à legislação que regula as relações trabalhistas no Brasil.

Este artigo tem como objetivo geral demonstrar a necessidade de aplicação da legislação brasileira como instrumento protetor ao trabalho do imigrante estrangeiro que se encontre no território brasileiro, independentemente do status migratório que o mesmo possua (legal ou ilegal); e visa também demonstrar a importância do tratamento igualitário entre

¹ Em recente entrevista, o presidente do Conselho Nacional de Imigração, Paulo Sérgio de Almeida, ao relatar acerca da imigração vivenciada na atualidade pelo Brasil, pontuou que a imigração que houve até o início dos 2000 era basicamente regional, de bolivianos, sendo que o referido quadro começou a mudar a partir de 2010, quando o Brasil ganhou relevância no cenário internacional e as condições de vida melhoraram para os brasileiros, tornando o país muito mais atraente. Insta salientar que a busca por uma oportunidade de emprego é uma das principais razões pelas quais os imigrantes vêm para o Brasil. ALMEIDA, Paulo Sérgio. Imigração laboral no Brasil: Depoimento. 29 de julho de 2013. Entrevista concedida a TV NBR.

brasileiros e estrangeiros, na promoção do bem estar e da dignidade inerentes ao trabalhador estrangeiro, enquanto ser humano.

Metodologicamente foi realizada uma pesquisa bibliográfica, onde por meio de uma análise crítica buscou-se demonstrar a necessidade de se garantir a igualdade de tratamento entre os trabalhadores nacionais e os estrangeiros. Para tanto, utilizaram-se como fonte de dados normas jurídicas em vigor reguladoras e protetoras do trabalho do imigrante estrangeiro no território brasileiro.

À vista disso, o presente artigo discorreu acerca da necessidade de se estender ao labor do imigrante estrangeiro a mesma proteção oferecida ao trabalhador nacional; proteção esta que se encontra inclusive regulada na Constituição Federal de 1988, através dos Princípios da Isonomia e da Dignidade da Pessoa Humana, dentre outros. Para tanto, foram analisadas normas constitucionais e infraconstitucionais aplicáveis ao labor do imigrante estrangeiro.

Discorreu-se também acerca da preocupação dos países membros do MERCOSUL em garantir um tratamento isonômico aos imigrantes originários do referido bloco que optem por residir e trabalhar em outro Estado membro. Por fim, analisou-se a minuta do Anteprojeto de Lei que, se aprovado nos termos de sua proposta, substituirá o atual Estatuto do Estrangeiro.

2. PELA ISONOMIA DE DIREITOS TRABALHISTAS ENTRE O IMIGRANTE ESTRANGEIRO E O TRABALHADOR NACIONAL

A Lei 6815/80, também conhecida como o Estatuto do Estrangeiro, é a norma legal que atualmente regula os temas relativos à entrada, permanência e condições de trabalho dos imigrantes estrangeiros no Brasil. Ocorre que a referida lei é falha na medida em que não resguarda os direitos trabalhistas dos imigrantes ilegais em solo brasileiro, gerando assim uma situação de desigualdade e vulnerabilidade social dos referidos trabalhadores.

Vale ressaltar que o imigrante estrangeiro, fora de sua terra natal, é marcado pelo sentimento de não pertencimento, uma vez que o mesmo não possui a nacionalidade do país receptor, fato este que é ainda agravado pela visão do país “hospitaleiro” acerca destes, enxergando-lhes como forasteiros, aventureiros e quiçá invasores. Nesse sentido, Ferreira (2011, p. 6) afirma que o imigrante é frágil por não ser nem “daqui” nem “de lá”. Segundo

Nicoli (2008, p. 12), essa situação se mostra ainda mais alarmante quando “se está diante daquele que é um dos elementos mais essenciais na contemporaneidade: o trabalho.”

Aliás, insta salientar que trabalho e imigrante se tornam duas palavras quase que indissociáveis, uma vez que a busca pelo trabalho tem sido um dos principais fatores que tem trazido um grande número de imigrantes ao território brasileiro. Todavia, face ao rigor das normas brasileiras, a maioria dos imigrantes que para cá têm vindo e permanecido o fazem na clandestinidade, e acabam por se expor em situações de altíssima vulnerabilidade.

Vale pontuar que a ausência de garantias jurídicas ao trabalho prestado pelo imigrante ilegal no território brasileiro vai de encontro à Declaração de Direitos Humanos que assim determina:

Artigo 6 - Todo homem tem o direito de ser, em todos os lugares, reconhecido como pessoa perante a lei.

Artigo 7 - Todos são iguais perante a lei e tem direito, sem qualquer distinção, a igual proteção da lei. Todos tem direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação (ONU, 1948).

Nessa mesma linha de entendimento Nicoli (2008, p. 119) afirma em sua obra que:

(...) a pessoa humana e o trabalho prestado merecem ampla proteção, proteção que, à luz das diretivas da igualdade e da não discriminação, não pode sucumbir a qualquer obstáculo erigido por regulamentos ou políticas supostamente implementadas no exercício da “soberania” dos Estados.

Para o referido Autor, é fundamental que se faça um exercício de alteridade capaz de nos proporcionar uma reflexão acerca da situação vivenciada pelo outro, que nesse caso, é o imigrante, marginalizado e sem o amparo legal necessário à garantia de seus direitos. Espera-se, contudo, que a referida reflexão nos conduza à extensão dos direitos aos imigrantes, e não o contrário.

Não se pode perder de vista que o trabalho prestado tanto pelo brasileiro quanto pelo imigrante legal tem recebido no território nacional ampla proteção jurídica, proteção esta que veio sendo aperfeiçoada no decorrer dos séculos XVIII, XIX e XX e se enquadra atualmente no rol dos direitos sociais, os quais possuem status de norma constitucional e visam proteger aos trabalhadores.

Ao discorrer acerca da importância dos Direitos Sociais, o renomado constitucionalista Alexandre de Moraes (2003, p. 202) assim afirma:

Direitos Sociais são direitos fundamentais do homem, caracterizando-se como verdadeiras liberdades positivas, de observância obrigatória em um Estado Social de Direito, tendo por finalidade a melhoria de condições de vida aos hipossuficientes, visando à concretização da igualdade social, e são consagrados como fundamentos do Estado democrático, pelo Art. 1º, IV, da Constituição Federal.

Em suma, os Direitos Sociais, visam trazer melhoria nas condições de vida e igualdade à relação existente entre o empregado e seu empregador, a fim de garantir ao trabalhador, o mínimo de proteção necessária face à grandeza do poder econômico. Vale salientar que, de acordo com o Artigo 7º da Constituição Federal de 1988, os Direitos Sociais, são aplicáveis aos trabalhadores urbanos e rurais, sem qualquer distinção.²

Insta destacar que o texto constitucional buscou garantir direitos mínimos aos trabalhadores brasileiros, tais como jornada máxima de trabalho de 8h diárias, garantia de salário nunca inferior ao mínimo legal e redução dos riscos inerentes ao trabalho, dentre outros.

Está patente a intenção do legislador constituinte em proteger o trabalhador, enquanto ser humano, sem qualquer discriminação, por ser este o lado frágil da relação trabalhista, garantindo-lhe a dignidade necessária no exercício do trabalho, de onde provém o seu sustento.

Pontuados os principais elementos que ensejam à proteção jurídica do trabalhador, enquanto ser humano, emerge aqui a necessidade de estender-se a referida proteção ao trabalhador imigrante, independentemente de sua situação perante o governo brasileiro (legal ou ilegal), a fim de que o mesmo tenha contemplados todos os seus direitos trabalhistas.

Aliás, é nesse sentido que a Constituição Federal 1988 caminhou, no momento em que se fundamentou nos princípios da “Dignidade da Pessoa Humana”, da “Não-discriminação” e acima de tudo no “Princípio da Igualdade”, conforme se verá adiante, sendo portanto, imperativo o tratamento isonômico aos imigrantes estrangeiros que adentrarem no território brasileiro.

3. PRINCÍPIO DA ISONOMIA E DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA

A Constituição Federal de 1988, trouxe em seu texto dois princípios extremamente importantes para o Direito do Trabalho, quais sejam o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e o Princípio da Igualdade ou Isonomia, como também é conhecido.

² Ainda sobre os Direitos Sociais, é importante frisar que os mesmos se encontram inseridos no título constitucional destinado aos direitos e garantias fundamentais, o que significa dizer que os referidos direitos são históricos, inalienáveis, irrenunciáveis e auto-aplicáveis.

No que tange ao Princípio da Isonomia, o artigo 5º da CF/88 afirma 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”, note-se que o referido artigo não faz menção a qualquer exceção quanto aos seus destinatários e é enfático ao afirmar que todos são iguais perante a lei.

Segundo Luciana Russo (2009), ao afirmar que todos são iguais perante a lei, a Constituição Federal adota como base o Princípio da Igualdade, tratando-se com igualdade aos iguais e com desigualdade aos desiguais, ou seja, o referido princípio admite o tratamento desigual de pessoas que se encontram em situações diferentes, buscando-se, com isso, a realização da efetiva justiça.

Trata-se de princípio amplamente adotado no Brasil pelo Direito do Trabalho, e que visa atenuar o conflito entre capital e trabalho, no qual indubitavelmente o trabalhador é o lado mais fraco, e por isso, é detentor de uma série de direitos e garantias que buscam protegê-lo na relação empregatícia. Do Princípio Constitucional da Igualdade derivam uma série de outros princípios que privilegiam o trabalhador, dentre os quais podemos citar: princípio protetor, princípio da norma mais favorável ao trabalhador, princípio da condição mais benéfica e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva, dentre outros.

Vale ressaltar que o artigo 5º do texto constitucional é contundente ao afirmar a sua ampla aplicabilidade aos estrangeiros residentes no Brasil igualando-lhes aos brasileiros natos, estendendo-lhes assim todos os direitos e deveres individuais elencados no decorrer do artigo 5º da CF.

Quanto aos cargos públicos, a Constituição Federal define em seu Art. 12§ 3º, que são inacessíveis a qualquer estrangeiro a aquisição dos cargos de Presidente e Vice-Presidente da República, Presidente da Câmara dos Deputados, Presidente do Senado Federal, Ministro do Supremo Tribunal Federal, carreira diplomática, oficial das Forças Armadas e de Ministro de Estado da Defesa. Vale salientar que tais restrições se fundamentam na medida em que buscam resguardar a manutenção da soberania nacional, e se mostram extremamente necessárias para a preservação da ordem pública.

Acerca da importância do Princípio da Igualdade, assim afirma Nicoli (2011, p. 51):

Presumir a igualdade perante a ordem jurídica e efetivá-la no plano concreto, por meio da garantia de direitos e proteção ao trabalho prestado pelo imigrante, é a única forma de assegurar-lhe uma existência condizente com a sua essencialidade de pessoa humana, que ultrapassa a sua contingente condição de migrante.

O princípio da igualdade traz em sua essência que toda pessoa, independentemente de suas características pessoais, tais como cor, credo e origem, acima de tudo é um ser

humano, e que por isso não deve ser menosprezada, inferiorizada ou sequer marginalizada em relação aos demais indivíduos do grupo em que esteja inserida.

Por sua vez, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, no ordenamento jurídico brasileiro, se encontra fundamentado no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal, a qual afirma em seu texto que a República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Sarlet (2007, p.367), ao discorrer acerca do tema “Dignidade da Pessoa Humana”, assim se manifestou:

(...) a dignidade ... independe das circunstâncias concretas, já que inerente a toda e qualquer pessoa humana, visto que, em princípio, todos — mesmo o maior dos criminosos — são iguais em dignidade, no sentido de serem reconhecidos como pessoas — ainda que não se portem de forma igualmente digna nas suas relações com seus semelhantes, inclusive consigo mesmos. Assim, mesmo que se possa compreender a dignidade da pessoa humana como forma de comportamento (admitindo-se, pois, atos dignos e indignos), ainda assim, exatamente por constituir — no sentido aqui acolhido — atributo intrínseco da pessoa humana e expressar o seu valor absoluto é que a dignidade de todas as pessoas, mesmo daquelas que cometem as ações mais indignas e infames, não poderá ser objeto de desconsideração.

Conforme visto acima, é importante dizer que só pelo fato de um indivíduo integrar o gênero humano, este já é detentor de dignidade, uma vez que o referido atributo é inerente a toda e qualquer pessoa humana. Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos é enfática ao afirmar em seu Artigo 1º que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade.” O mencionado artigo serve como um alerta acerca da forma como se deve agir para com o próximo, com espírito de fraternidade, agindo com alteridade e nos preocupando com as demandas efetivamente enfrentadas pelo próximo.

Outrossim, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana delinea um outro princípio também extremamente importante ao trabalho humano, o Princípio da Valorização do Trabalho, por conta da função imprescindível que o labor humano desempenha ao proporcionar aos indivíduos a oportunidade de obter sua subsistência por meio de seu próprio esforço. A Constituição Federal é clara ao afirmar em seu texto que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Ainda no que tange à valorização do trabalho, é de fundamental importância aqui apontar que a Constituição Federal em seu Artigo 225 da CF/88 estatui que é direito de todos o meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia

qualidade de vida. Não se pode olvidar que o meio ambiente do trabalho está incluso na definição de “meio ambiente” acima descrita.

Silva (2015) afirma que o meio ambiente de trabalho pode ser considerado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Assim, os estrangeiros, inclusive os ilegais, que exerçam alguma atividade laboral no território brasileiro, têm efetivo direito ao meio ambiente do trabalho sadio, uma vez que a Constituição Federal é explícita ao afirmar que todos têm esse direito.

Todavia, na prática, o referido direito tem sido extremamente desrespeitado, face à vulnerabilidade do imigrante estrangeiro diante do embate capital x trabalho, conforme argumentado anteriormente, situação esta também vivenciada pelos trabalhadores nacionais, que por motivos óbvios não se encontram tão vulneráveis quantos os trabalhadores estrangeiros, mas enfrentam em seu dia-a-dia o gigante do poder econômico.

4. A LEI DOS 2/3 – NACIONALIZAÇÃO DO TRABALHO NO BRASIL

Apesar da Constituição Federal de 1988 adotar de forma expressa o princípio da igualdade, afirmando de forma taxativa em seu texto que todos são iguais perante a lei, garantindo aos brasileiros e estrangeiros aqui residentes um tratamento isonômico, infelizmente, no que tange ao trabalho do imigrante estrangeiro em terras brasileiras, continuam em vigor os Artigos 352 a 371 da Consolidação das Leis Trabalhistas – CLT, os quais regulamentam o tema “nacionalização do trabalho”, numa medida claramente protetiva, a fim de assegurar espaço para a mão-de-obra brasileira no mercado de trabalho nacional, restringindo assim significativamente o acesso dos estrangeiros aqui residentes ao emprego formal.

Destaque-se que a postura protecionista adotada pelo texto celetista nada mais foi que a continuidade de uma tendência já demonstrada por meio do Decreto nº 19.482 de 1930, que assim afirmava em seu Artigo 3º:

Todos os indivíduos, empresas, associações, companhias e firmas comerciais, que explorem, ou não, concessões do Governo federal ou dos Governos estaduais e municipais, ou que, com esses Governos contratem quaisquer fornecimentos, serviços

ou obras, ficam obrigadas a demonstrar perante o Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, dentro do prazo de noventa dias, contados da data da publicação do presente decreto, que ocupam, entre os seus empregados, de todas as categorias, dois terços, pelo menos, de brasileiros natos.

Parágrafo único. Somente na falta, de brasileiros natos, e para serviços rigorosamente técnicos, a juízo do Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, poderá ser alterada aquela proporção, admitindo-se, neste caso, brasileiros naturalizados, em primeiro lugar, e, depois, os estrangeiros. (BRASIL, 1930).

À época, a intenção do Presidente Getúlio Vargas era diminuir os elevados índices de desemprego e garantir vagas no mercado de trabalho nacional para os brasileiros natos. O aludido Decreto 19.482/30 ficou conhecido como a Lei dos Dois Terços, a qual estabeleceu às empresas que as mesmas deveriam ter em seus quadros de empregados pelo menos dois terços de trabalhadores nacionais.

Numa breve análise histórica acerca da nacionalização do trabalho, cabe-nos aqui apontar que a Constituição Federal de 1946, no seu artigo 157, inciso XI, asseverava a fixação de percentagens de empregados brasileiros no serviço público e em estabelecimentos de trabalho de certos ramos da atividade econômica, especificamente o comércio e a indústria. Todavia, vale salientar que a referida norma não se repetiu nas constituições posteriores, o que demonstra claramente uma mudança de entendimento do legislador constituinte acerca da referida matéria.

Nesta linha de raciocínio, afirma Azevedo (2012, p.1):

(...)a Constituição Federal de 1967, no seu artigo 150 parágrafo 1º, e a Emenda Constitucional nº 1 de 1969, no seu artigo 153, parágrafo 1º, traziam orientações no sentido da vazão do Princípio da Não Discriminação, estatuidando que não haveria distinção decorrente de sexo, raça, trabalho, credo religioso e convicção de natureza política.

Na Carta de 1967, o artigo 158, inciso III, genericamente vedava a diferença de salários e critérios de admissão por motivo de sexo, cor e estado civil.

A vigente Carta de 1988, tratando de maneira um pouco diversa, em seu artigo 5º, caput, orienta que todos são iguais perante a lei sem distinção de qualquer natureza. E no inciso XIII do mesmo artigo assevera que é livre o exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão.

Em sede de orientação Internacional, a Convenção da Organização Internacional do Trabalho nº111 de 1958 foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 104 de 1964, promulgado pelo Decreto nº 62.150 de 1968 e estabeleceu em seu artigo 1º que a nacionalidade não deve alterar a igualdade de oportunidade para a obtenção de emprego ou ocupação, bem como o tratamento a ser dispensado nessa ocorrência.

Nota-se portanto, através da evolução do direito constitucional acerca da presente temática, que a intenção do legislador constituinte foi de não mais restringir o acesso do estrangeiro ao mercado de trabalho brasileiro.

Todavia, a CLT até os dias atuais mantém em seu texto, nos artigos 352 a 371, a regra de que as empresas nacionais deverão manter em seu quadro de funcionários pelo

menos 2/3 de empregados brasileiros. Nesse sentido, os Artigos 352 *caput* e 354 *caput* da CLT afirmam que:

Art. 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.

Art. 354 - A proporcionalidade será de 2/3 (dois terços) de empregados brasileiros, podendo, entretanto, ser fixada proporcionalidade inferior, em atenção às circunstâncias especiais de cada atividade, mediante ato do Poder Executivo, e depois de devidamente apurada pelo Departamento Nacional do Trabalho e pelo Serviço de Estatística de Previdência e Trabalho a insuficiência do número de brasileiros na atividade de que se tratar.

Parágrafo único - A proporcionalidade é obrigatória não só em relação à totalidade do quadro de empregados, com as exceções desta Lei, como ainda em relação à correspondente folha de salários. (BRASIL, 1943).

Vale ressaltar que, no âmbito infraconstitucional, essa postura protecionista do mercado de trabalho brasileiro, iniciada pelo Decreto 19.482/30 (Lei dos Dois Terços) e refletida no Decreto 5.452/43 (CLT), também teve continuidade na Lei do Estrangeiro (Lei 6.815/80), a qual restringiu a área de trabalho do imigrante estrangeiro a setores bem específicos da economia brasileira.

Esse conflito ideológico entre normas constitucionais e normas infraconstitucionais tem dividido a opinião de importantes doutrinadores, acerca da revogação ou não dos Artigos 352 a 371 da CLT.

Apontam alguns autores como Valentin Carrion, Sérgio Pinto Martins e Maurício Godinho Delgado, que a Constituição Federal de 1988 não recepcionou os referidos artigos, na medida em que a mesma não reproduziu em seu texto a norma prevista no Artigo 157 da Constituição Federal de 1946, que restringia o acesso dos estrangeiros ao mercado de trabalho brasileiro; sem contar ainda que a atual Carta Magna de 1988 adotou como princípios a igualdade de tratamento e a não discriminação, afirmando categoricamente que um de seus objetivos fundamentais é a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. (Artigo 3º, IV).

Por outro lado, há autores como Orlando Gomes e Elson Gottschalk que afirmam que a proteção celetista não afronta diretamente a nenhuma norma constitucional, na medida em que o texto de lei visa primordialmente proteger o espaço do trabalhador brasileiro no mercado de trabalho e que portanto não há que se falar em revogação dos Artigos 352 a 371 da CLT.

Fleury (2006, p. 14), na defesa da nacionalização dos empregos, ainda argumenta:

Como se não bastasse, o entendimento inovador levar-nos-ia ao absurdo de possibilitarmos a existência de empresas situadas no Brasil sem trabalhadores brasileiros, o que feriria de morte o princípio da nacionalização do trabalho almejado pela Consolidação das Leis do Trabalho. (...)A restrição prevista na CLT, antes de importar restrição ao trabalhador estrangeiro, constitui uma proteção ao trabalhador nacional, o que a torna plenamente compatível com o texto constitucional.

Porém, como ainda não há uma decisão firmada pelos Tribunais pátrios acerca da presente celeuma, continuam em vigor as normas celetistas relacionadas à nacionalização do trabalho, apesar de sua nítida característica discriminatória.

Assim, nos termos da CLT, as empresas que desrespeitarem o limite de 2/3 de suas vagas para os brasileiros, serão multadas (Arts. 363 e 364 da CLT), sendo que “em se tratando de empresa concessionária de serviço público, ou de sociedade estrangeira autorizada a funcionar no País, se a infratora, depois de multada, não atender afinal ao cumprimento do texto infringido poderá ser-lhe cassada a concessão ou autorização.” Ademais, o Artigo 359 da CLT é taxativo ao afirmar que “nenhuma empresa poderá admitir a seu serviço empregado estrangeiro sem que este exiba a carteira de identidade de estrangeiro devidamente anotada”, sendo-lhes ainda imposta a obrigação de assentar nos registros de empregados os dados referentes à nacionalidade de qualquer empregado estrangeiro e o número da respectiva carteira de identidade. Caso não cumpra a determinação legal, a empresa será multada, conforme previsto nos artigos 363 e 364 da CLT.

Todavia, apesar do contraponto erigido pelos respeitáveis estudiosos que defendem a manutenção das normas que determinam a nacionalização do trabalho, entendemos que a Constituição Federal de 1988, teve como alicerces os princípios da “Dignidade da Pessoa Humana”, da “Não-discriminação” e acima de tudo o “Princípio da Igualdade”, revogando portanto, toda e qualquer norma discriminatória preexistente no ordenamento jurídico até a data de sua promulgação, razão pela qual, estariam em desuso os artigos 352 a 371 da CLT, os quais contribuem significativamente para a marginalização e vulnerabilidade dos imigrantes estrangeiros, ensejando inclusive a criação de programas de repressão à exploração do imigrante estrangeiro, conforme se verá adiante.

5. ESTATUTO DO ESTRANGEIRO - LEI 6.815/80

Atualmente, a situação jurídica do imigrante estrangeiro que adentra no território brasileiro é regida pelo Estatuto do Estrangeiro – Lei nº 6815/80, o qual aborda uma vasta gama de temas que variam desde procedimentos de imigração e extradição a questões

inerentes à concessão de vistos, situações de asilo, naturalização, deportação e expulsão, dentre outros.

Inicialmente, destaca-se que o referido texto legal é enfático ao afirmar, em seu Artigo 2º que “a sua aplicação deverá atender prioritariamente à segurança nacional, à organização institucional, aos interesses políticos, sócio econômicos e culturais do Brasil, bem assim à defesa do trabalhador nacional”, e continua a afirmar em seu Artigo 3º que “ a concessão do visto, a sua prorrogação ou transformação ficarão sempre condicionadas aos interesses nacionais” o que demonstra claramente que em momento algum o legislador se preocupou em garantir o bem estar do estrangeiro, dentro do território brasileiro, e sim em resguardar os interesses nacionais.

Nesse sentido, o Ministro de Estado da Justiça, Tarso Genro (2008, p. 33), assim afirmou acerca da Lei 6.815/80:

Quando da promulgação da Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980, atual Estatuto do Estrangeiro, alterada pela Lei nº 6.964, de 9 de dezembro de 1981, o foco era precipuamente a segurança nacional. Essa realidade nos dias atuais encontra-se em descompasso com o fenômeno da globalização, que tem revolucionado os movimentos migratórios. Impõe-se, assim, que a migração seja tratada como um direito do homem, ao se considerar que a regularização migratória seja o caminho mais viável para a inserção do imigrante na sociedade.

Vale salientar que a Lei 6815/80 foi elaborada no período da ditadura militar, num momento histórico em que os direitos humanos estavam limitados à vontade estatal, e assim, extremamente mitigados pela conjuntura repressiva do período ditatorial. Destarte, a referida Lei dedicou ao imigrante um tratamento extremamente restritivo, impondo-lhe rígidas condições de entrada e permanência no território brasileiro, o que até os dias atuais tem se apresentado como um dos fatores primordiais que impedem a legalização de milhares de imigrantes indocumentados que moram e trabalham no Brasil, porém sem nenhum registro junto aos órgãos estatais.

Nesta senda, o Brasil tem apresentado normas rígidas para que o imigrante estrangeiro possa obter a autorização para trabalhar de forma legal em seu território. Segundo Cavalcanti, Tonhati e Oliveira (2015, p.5):

As autorizações de trabalho são atos administrativos, de competência do Ministério do Trabalho e Emprego, exigidos pelas autoridades consulares brasileiras, para efeito de concessão de vistos permanentes e/ou temporário a estrangeiros que desejam permanecer no Brasil por motivos de trabalho.

Estima-se, de acordo com estimativas do Serviço Pastoral dos Migrantes, entidade ligada à Conferência Nacional dos Bispos do Brasil - CNBB, que em 2008 o Brasil tinha

cerca de 600.000 imigrantes ilegais, os quais em sua maioria eram bolivianos, chilenos, paraguaios, argentinos, peruanos e colombianos. Credita-se o grande número de estrangeiros ilegais no território brasileiro às dificuldades impostas pela legislação brasileira para se ter acesso ao visto que torne possível o exercício de atividade remunerada em solo brasileiro.

O Brasil tem se apresentado como um dos países mais fechados quando o assunto é imigração de estrangeiros. Nesse sentido, Neide Patarra (2005, p.31) afirma que:

Esse conjunto de dispositivos caracteriza o Brasil como um dos países mais restritivos quanto à imigração de estrangeiros. É interessante considerar as discussões a respeito no âmbito do governo do Mercosul, onde houve tentativas para harmonizar as políticas migratórias dos países-membros com vistas à livre circulação de trabalhadores no contexto da abertura comercial; nesse fórum, a posição brasileira tem-se mantido inalterada.

Atualmente, a Lei 6815/80 o estrangeiro que deseja trabalhar no Brasil, deve pleitear pelo visto temporário, o qual é concedido ao indivíduo que pretenda ficar no Brasil, por determinado lapso temporal, para a realização justificada de atividades específicas, entre as quais, a realização de negócios, para artistas ou desportistas, para trabalho, para jornalistas, para ministro de qualquer organização religiosa, etc. O Artigo 13, da Lei 6815/80 assim afirma:

O visto temporário poderá ser concedido ao estrangeiro que pretenda vir ao Brasil: I - em viagem cultural ou em missão de estudos; II - em viagem de negócios; III - na condição de artista ou desportista; IV - na condição de estudante; V - na condição de cientista, professor, técnico ou profissional de outra categoria, sob regime de contrato ou a serviço do Governo brasileiro; VI - na condição de correspondente de jornal, revista, rádio, televisão ou agência noticiosa estrangeira. VII - na condição de ministro de confissão religiosa ou membro de instituto de vida consagrada e de congregação ou ordem religiosa. (BRASIL, 1980).

Por sua vez, o Artigo 14 da Lei 6815/80, define os prazos de duração do visto temporário, sendo que em casos de viagem de negócios e na condição de artista ou desportista, será de até 90 dias, na hipótese de ministro de organização religiosa será de até 1 ano e na condição de estudante será de até 1 ano, podendo ser prorrogável, mediante prova do aproveitamento escolar e da matrícula. Nos demais casos, o visto deverá durar o tempo correspondente à duração da missão, do contrato, ou da prestação de serviços, comprovada perante a autoridade consular, observado o disposto na legislação trabalhista.

Sanches, Araujo e Agamenon (2011, p.6), afirmam que “caso o estrangeiro tenha interesse em prorrogação o prazo do seu visto, deverá o mesmo fazer o pedido de prorrogação juntamente com a cópia autêntica do documento de viagem, bem como a fundamentação do motivo do pedido de prorrogação.”

No que tange às restrições laborais aos estrangeiros, a Lei 6815/80 é taxativa ao proibir o exercício de atividade remunerada aos estrangeiros detentores de visto de turista, de trânsito ou temporário na modalidade estudante, bem como aos dependentes de titulares de quaisquer vistos temporários. A Lei também é contundente ao afirmar que os detentores de visto para atuarem exclusivamente como correspondente de jornal, revista, rádio, televisão ou agência noticiosa estrangeira, não poderão exercer atividade remunerada por fonte brasileira.

Vejamos o Artigo 98 da Lei 6815/80:

Ao estrangeiro que se encontra no Brasil ao amparo de visto de turista, de trânsito ou temporário de que trata o artigo 13, item IV, bem como aos dependentes de titulares de quaisquer vistos temporários é vedado o exercício de atividade remunerada. Ao titular de visto temporário de que trata o artigo 13, item VI, é vedado o exercício de atividade remunerada por fonte brasileira. (BRASIL, 1980).

Ao estrangeiro morador de cidade contígua localizada em região de fronteira, somente é permitido o labor naquelas cidades, sendo-lhe ainda vedado estabelecer-se com firma individual, ou exercer cargo ou função de administrador, gerente ou diretor de sociedade comercial ou civil, bem como inscrever-se em entidade fiscalizadora do exercício de profissão regulamentada sob pena de deportação (Art. 57§1º).

O Artigo 100 da Lei 6815/80 também estipula que “o estrangeiro admitido na condição de temporário, sob regime de contrato, só poderá exercer atividade junto à entidade pela qual foi contratado, na oportunidade da concessão do visto, salvo autorização expressa do Ministério da Justiça, ouvido o Ministério do Trabalho” (BRASIL, 1980). Caso a referida regra seja desacatada, o estrangeiro será deportado, conforme prevê o Art. 57§1º.

Quanto ao estrangeiro que for admitido no território brasileiro para desempenhar atividade profissional certa, em região determinada, não poderá, dentro do prazo que lhe for fixado na oportunidade da concessão ou da transformação do visto, mudar de domicílio nem de atividade profissional, ou exercê-la fora daquela região, salvo em caso excepcional, mediante autorização prévia do Ministério da Justiça, ouvido o Ministério do Trabalho, quando necessário. Em caso de infração, o estrangeiro será deportado (Art. 57§1º).

Em relação aos detentores dos vistos de cortesia, oficial ou diplomático, o Artigo 104 da Lei 6.815/80, determina que, sob pena de deportação (art. 57§1º), estes somente poderão exercer atividade remunerada em favor do Estado estrangeiro, organização ou agência internacional de caráter intergovernamental a cujo serviço se encontre no País, ou do Governo ou de entidade brasileiros, mediante instrumento internacional firmado com outro Governo que encerre cláusula específica sobre o assunto. Saliente-se ainda que o serviço com visto de

cortesia só poderá exercer atividade remunerada a serviço particular de titular de visto de cortesia, oficial ou diplomático. De qualquer modo, o § 3º do mencionado Artigo 104 afirma que aos titulares dos vistos de cortesia, oficial ou diplomático não se aplica o disposto na legislação trabalhista brasileira.

A deportação é a forma pela qual se opera a retirada compulsória do estrangeiro que esteja laborando de forma ilegal no território brasileiro, e está regulamentada nos Artigos 57 a 64 da Lei 6815/80. Sendo que o Artigo 57, *caput*, é claro ao afirmar que nos casos de entrada ou estada irregular de estrangeiro, se este não se retirar voluntariamente do território nacional no prazo fixado em Regulamento, será promovida sua deportação.

No que tange à permanência definitiva do imigrante no país receptor, Saladini (2011, p. 194) afirma que:

Em geral o migrante laboral não muda sua residência com ânimo definitivo, mas sai de sua sociedade com a intenção inicial de retornar quando conseguir acumular capital ou quando a situação econômica de seu país melhorar. Ao longo do tempo, entretanto, muitos acabam aceitando a ideia de que não irão retornar ao país de origem, ocasião em que se firmam com ânimo definitivo ao novo país.

Nesse sentido, será concedido o visto permanente ao estrangeiro que queira fixar-se no território brasileiro de forma definitiva (Art. 16 da Lei 6.815/80). Todavia a concessão do referido visto não ocorre de forma simples, o que infelizmente contribui para a marginalização de milhares de imigrantes que adentram de forma legal no território brasileiro, mas que acabam adquirindo o status de ilegalidade face aos óbices interpostos pela própria legislação brasileira.

Insta salientar que para a obtenção do visto permanente é necessário que o estrangeiro tenha um vínculo forte e estável com o país, que deverá ser comprovado perante as autoridades de imigração, a exemplo do visto por casamento, união estável, filhos brasileiros, investimento de capitais, anistia, etc.

E não é só. A concessão do visto permanente deverá atender aos interesses do País, sendo que nesse sentido, o parágrafo único do Artigo 16 da Lei 6815/80, é claro ao afirmar que:

A imigração objetivará, primordialmente, propiciar mão-de-obra especializada aos vários setores da economia nacional, visando à Política Nacional de Desenvolvimento em todos os aspectos e, em especial, ao aumento da produtividade, à assimilação de tecnologia e à captação de recursos para setores específicos (BRASIL, 1980).

Outra regra estipulada pelo Estatuto do Estrangeiro é que para obter visto permanente o estrangeiro deverá satisfazer as exigências de caráter especial previstas nas normas de seleção de imigrantes estabelecidas pelo Conselho Nacional de Imigração, por

exemplo, a Resolução Normativa 97/2012 do CNI, que dispõe sobre a concessão do visto permanente a nacionais do Haiti, e a Resolução Normativa nº 108/2014 do CNI, que regula a concessão de visto temporário ou permanente e permanência definitiva a título de reunião familiar.

O Art. 18 da Lei 6815/80 aduz que a concessão do visto permanente poderá ficar condicionada, por prazo não-superior a 5 (cinco) anos, ao exercício de atividade certa e à fixação em região determinada do território nacional. Por sua vez, o Art. 101 da mesma Lei, afirma que:

O estrangeiro admitido na forma do artigo 18, para o desempenho de atividade profissional certa, e a fixação em região determinada, não poderá, dentro do prazo que lhe for fixado na oportunidade da concessão ou da transformação do visto, mudar de domicílio nem de atividade profissional, ou exercê-la fora daquela região, salvo em caso excepcional, mediante autorização prévia do Ministério da Justiça, ouvido o Ministério do Trabalho, quando necessário. (BRASIL, 1980).

Face a todo o exposto, resta patente que a Lei 6.815/80 enrijece em muito as possibilidades de legalização do imigrante estrangeiro no território brasileiro, na medida em que a mesma somente se preocupa com a tutela do interesse nacional, esquecendo-se de proteger os interesses individuais dos trabalhadores imigrantes em situação de clandestinidade. Destaque-se ainda que o Estatuto do Estrangeiro não permite ao trabalhador estrangeiro em situação de ilegalidade lutar pelos seus direitos trabalhistas, na medida em que lhe impõe a todo instante o medo de ser deportado caso busque o amparo das autoridades públicas.

6. A SITUAÇÃO NO MERCOSUL

Entre os países que compõem o MERCOSUL, tem-se buscado um tratamento isonômico aos imigrantes originários dos países membros que optem por residir em outra localidade. Vislumbra-se com isso a garantia de extensão de direitos trabalhistas aos imigrantes que laborem dentro da área de abrangência do MERCOSUL.

Nesse sentido, em 06 de dezembro de 2002 foi firmado o Acordo sobre residência para nacionais dos Estados membros do MERCOSUL, Bolívia e Chile na cidade de Brasília, o qual somente veio a ser promulgado no Brasil através do Decreto 6.975 de 07 de outubro de 2009.

O referido Acordo internacional teve dentre seus fatores motivadores a necessidade de se combater com maior efetividade o tráfico de pessoas para fins exploração de mão-de-

obra e aquelas situações que impliquem degradação da dignidade humana, buscando soluções conjuntas e conciliadoras aos graves problemas que assolam os Estados partes, os Países associados e a comunidade como um todo.

Nota-se claramente uma preocupação dos países Acordantes em resguardar os direitos trabalhistas de seus nacionais residentes fora de suas fronteiras, bem como a intenção de lhes garantir condições dignas de trabalho.

Vale ressaltar que o referido acordo estipulou que os imigrantes com origem nos países signatários que tiverem obtido o seu direito de residir em quaisquer dos países acordantes têm direito a exercer qualquer atividade, tanto por conta própria, como por conta de terceiros, nas mesmas condições que os nacionais do país de recepção, de acordo com as normas legais de cada país.

Ao tratar dos direitos dos imigrantes, foram garantidos aos estrangeiros alguns direitos de cunho exclusivamente trabalhista, conforme dispõe o artigo 9 do mencionado Acordo:

IGUALDADE DE DIREITOS CIVIS: Os nacionais das Partes e suas famílias, que houverem obtido residência, nos termos do presente Acordo, **gozarão dos mesmos direitos e liberdades civis, sociais, culturais e econômicas dos nacionais do país de recepção, em particular o direito a trabalhar e exercer toda atividade lícita, nas condições que dispõem as leis;** peticionar as autoridades; entrar, permanecer, transitar e sair do território das Partes; associar-se para fins lícitos e professar livremente seu culto, conforme as leis que regulamentam seu exercício. (Grifo nosso). Art.9. (BRASIL, 2009).

Outra inovação foi a extensão aos imigrantes estrangeiros oriundos dos países signatários do presente Acordo dos mesmos direitos garantidos aos nacionais, inclusive no que tange ao direito de trabalhar e exercer toda atividade lícita, nas condições que dispõem as leis.

IGUALDADE DE TRATAMENTO COM OS NACIONAIS: Os imigrantes gozarão, no território das Partes, de tratamento não menos favorável do que recebem os nacionais do país de recepção, **no que concerne a aplicação da legislação trabalhista, especialmente em matéria de remuneração, condições de trabalho e seguro social.** (grifo nosso). (BRASIL, 2009).

O aludido acordo estipulou o tratamento isonômico entre nacionais e estrangeiros, principalmente no que tange às condições de trabalho, a fim de que lhes sejam garantidos os mesmos salários e condições de trabalhos, buscando assim eliminar quaisquer atitudes discriminatórias para com os imigrantes estrangeiros.

Merece destaque o compromisso assumido pelos países signatários de combater o emprego ilegal de imigrantes estrangeiros em seus territórios, estipulando para isso algumas medidas de repressão, tais como:

- a) Mecanismos de cooperação entre os organismos de inspeção migratória e trabalhista, destinados a detecção e sanção do emprego ilegal de imigrantes;
- b) Sanções efetivas as 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;
- c) Mecanismos para a detecção de pessoas individuais ou organizações que lucrem com os movimentos ilegais ou clandestinos de trabalhadores imigrantes, cujo objetivo seja o ingresso, a permanência e o trabalho em condições abusivas destas pessoas ou de seus familiares;
- d) As Partes intensificarão as campanhas de difusão e informação pública, a fim de que potenciais migrantes conheçam seus direitos. (BRASIL, 2009).

Dessa forma, os países signatários do referido Acordo se comprometem a instituir mecanismos de integração entre os órgãos trabalhistas e migratórios a fim de detectar com maior agilidade os casos de imigrantes em situação de trabalho clandestino e ilegal, e assim reprimirem a referida conduta.

Nessa senda, os empregadores, sejam pessoas físicas ou jurídicas, que contratarem imigrantes em situação de ilegalidade deverão ser efetivamente punidos. No Brasil, de acordo com o Artigo 124, VII do Estatuto do Estrangeiro, Lei 6815/80, o empregador que mantiver em seu estabelecimento trabalhador estrangeiro em condições de ilegalidade deverá pagar uma multa por cada estrangeiro empregado.

Vale ressaltar que no presente Acordo, diferentemente do Estatuto do Estrangeiro, é garantido ao trabalhador estrangeiro em situação de ilegalidade o acesso aos direitos trabalhistas que fizerem jus, decorrentes da atividade laboral prestada. Trata-se de norma importante, uma vez que além de beneficiar o trabalhador, impede o enriquecimento ilícito dos empregadores, os quais além de pagar àqueles os seus direitos trabalhistas também deverão arcar com os custos das multas aplicadas.

Nos termos do compromisso assumido, os países signatários se comprometem a combater o tráfico de pessoas, por meio de instituição de mecanismos que lhes permitam detectar pessoas e organizações que promovem de forma criminosa o envio de imigrantes para trabalharem em outros países, submetendo-lhes a condições degradantes de trabalho, expondo-lhes inclusive ao risco de morte.

Com o intuito de conscientizar os trabalhadores imigrantes, foi assumido o compromisso de dar publicidade aos direitos e garantias previstos no referido acordo, a fim de

que os estrangeiros não se submetam a condições abusivas de trabalho e possam assim buscar pelo cumprimento integral das normas que tutelam os seus interesses.

Por fim, o Acordo acima mencionado, adotou expressamente o Princípio da Norma Mais Favorável, amplamente aplicado no Brasil em caso de conflito de normas aplicáveis ao mesmo caso, estabelecendo que “o presente Acordo será aplicado sem prejuízo de normas ou dispositivos internos de cada Estado Parte que sejam mais favoráveis aos imigrantes”.

Destarte, ao se tornar parte integrante dos signatários do Acordo entabulado entre os Países membros do MERCOSUL, o Estado brasileiro demonstrou a sua preocupação em dedicar ao trabalhador estrangeiro regional um atendimento mais humanitário, voltado para a dignidade do mesmo, a fim de garantir-lhe o mínimo de segurança jurídica necessária para que o mesmo possa buscar perante o poder judiciário pela concretização dos seus direitos trabalhistas. Ao assinar o aludido Acordo, o Brasil deu um importante passo rumo à isonomia de tratamento entre brasileiros e estrangeiros, comprometendo-se a combater de forma veemente a todo e qualquer meio de exploração degradante de mão-de-obra estrangeira em seu território.

7. INSTRUÇÃO NORMATIVA 91/2011, DO MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE)

Conforme é sabido, um número significativo dos imigrantes que adentram no território brasileiro o fazem de modo ilegal, e na maioria das vezes, face à vulnerabilidade que a situação lhes impõe, acabam se tornando vítimas de trabalhos degradantes, chegando até mesmo a laborar em condições análogas à de escravos.

Segundo Saladini (2011), um dos nichos de exploração do trabalho análogo ao do escravo está justamente na exploração do trabalhador imigrante, submetido a condições ilegais ou precárias, ao qual se subordinam em razão do medo da deportação e da esperança de, com o trabalho, conseguirem obter dinheiro e condições futuras de legalização.

Nesse sentido, o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, lançou em 2011, a Instrução Normativa nº 91 de 2011, com o intuito de orientar os Auditores-Fiscais do Trabalho, na fiscalização para a erradicação do trabalho em condição análoga à de escravo,

em qualquer atividade econômica urbana, rural ou marítima, e para qualquer trabalhador, nacional ou estrangeiro.³

Vale lembrar que de acordo com a organização de direitos humanos Walk Free Foundation (2014), atualmente existem no mundo cerca de 35,8 milhões de pessoas vivendo no regime de escravidão, sendo que num ranking de 167 países que apresentam quadro de escravidão, o Brasil ficou em 143º lugar, com mais de 155 mil pessoas vivendo nesta realidade. O relatório de 2014 da WFF também aponta que uma das causas da escravidão no Brasil são as oportunidades limitadas e as dificuldades financeiras de trabalhadores migrantes não qualificados, o que acabaria os levando a procurar e aceitar emprego em indústrias de alto risco. Os imigrantes, especialmente os vindos de vizinhos sul-americanos, também são mais vulneráveis. A indústria têxtil, por exemplo, é conhecida por ter um elevado número de peruanos e bolivianos trabalhando em condições análogas à escravidão. Segundo o relatório, mais da metade dos bolivianos que hoje vivem no Brasil entraram de forma ilegal no país, fato que os tornaria mais vulneráveis a ameaças de deportação caso não aceitem situações precárias de trabalho ou mesmo uma servidão por dívida (WFF, 2014).

No que tange ao tráfico de pessoas, a IN 91/2011 do MTE, em seu artigo 6º §§ 1º e 2º assim afirma:

§ 1º Considera-se tráfico de pessoas para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo, o recrutamento, o transporte, a transferência, o alojamento ou o acolhimento de pessoas, recorrendo à ameaça ou uso da força ou a outras formas de coação, ao rapto, à fraude, ao engano, ao abuso de autoridade ou à situação de vulnerabilidade ou à entrega ou aceitação de pagamentos ou benefícios para obter o consentimento de uma pessoa que tenha autoridade sobre outra para fins de exploração que incluirá, no mínimo, a exploração do trabalho ou serviços forçados, escravatura ou práticas similares à escravatura ou a servidão.

§2º Os casos de tráfico de trabalhadores estrangeiros em situação migratória irregular para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo que venham a ser identificados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho deverão ser encaminhados para concessão do visto permanente ou permanência no Brasil, (...). (BRASIL, 2011).

Pela leitura do § 2º do Artigo 6º, depreende-se que os trabalhadores estrangeiros em situação irregular que forem flagrados pelas autoridades em situação de exploração de

³ Segundo o artigo 3º da IN 91/2011 do MTE, considera-se trabalho realizado em condição análoga à de escravo a que resulte das seguintes situações: I – A submissão de trabalhador a trabalhos forçados; II - A submissão de trabalhador a jornada exaustiva; III – A sujeição de trabalhador a condições degradantes de trabalho; IV – A restrição da locomoção do trabalhador, seja em razão de dívida contraída, seja por meio do cerceamento do uso de qualquer meio de transporte por parte do trabalhador, ou por qualquer outro meio com o fim de retê-lo no local de trabalho; V – A vigilância ostensiva no local de trabalho por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho; VI - A posse de documentos ou objetos pessoais do trabalhador, por parte do empregador ou seu preposto, com o fim de retê-lo no local de trabalho.

trabalho em condição análoga à de escravo, serão encaminhados aos órgãos competentes para a concessão do visto permanente ou permanência no Brasil. Vejamos:

§2º Os casos de tráfico de trabalhadores estrangeiros em situação migratória irregular para fins de exploração de trabalho em condição análoga à de escravo que venham a ser identificados pelos Auditores-Fiscais do Trabalho deverão ser encaminhados para concessão do visto permanente ou permanência no Brasil, de acordo com o que determina a Resolução Normativa nº 93, de 21 de Dezembro de 2010, do Conselho Nacional de Imigração – CNIg, além de todos os demais procedimentos previstos nos Artigos 13 e 14, desta Instrução Normativa. (BRASIL, 2011).

Verifica-se aqui importante avanço no que tange à tão sonhada isonomia de tratamento aos trabalhadores nacionais e estrangeiros, os quais, independentemente do seu status migratório deverão ser encaminhados pelas autoridades fiscalizadoras para a concessão do visto permanente ou permanência no Brasil, o que obviamente, lhes garantirá o recebimento de todos os seus direitos trabalhistas.

De acordo com os Artigos 13 e 14 da IN 91/2011, deverá o Auditor Fiscal do Trabalho resgatar o trabalhador que estiver submetido ao trabalho em condições análogas de escravo e emitir o Requerimento do Seguro-Desemprego do trabalhador resgatado, bem como determinar ao empregador ou seu preposto que tome as seguintes providências:

- I – A imediata paralisação das atividades dos empregados encontrados em condição análoga à de escravo;
- II – A regularização dos contratos de trabalho;
- III – O pagamento dos créditos trabalhistas por meio dos competentes Termos de Rescisões de Contrato de Trabalho;
- IV – O recolhimento do FGTS e da Contribuição Social;
- V – O cumprimento das obrigações acessórias ao contrato de trabalho, bem como tome as providências para o retorno dos trabalhadores aos locais de origem ou para rede hoteleira, abrigo público ou similar, quando for o caso. (BRASIL, 2011).

Por fim, a IN 91/2011, traz a inclusão do infrator no rol dos empregadores que tenham mantido trabalhadores em condições de trabalho análogas à de escravo, a qual somente ocorrerá após decisão administrativa final relativa ao auto de infração lavrado durante a ação fiscalizadora dos fiscais do trabalho. Sendo que, de acordo com o Artigo 21, a Fiscalização do Trabalho monitorará o infrator pelo período de dois anos após a inclusão do nome no Cadastro para verificação da regularidade das condições de trabalho, devendo, após esse período, caso não haja reincidência, proceder sua exclusão do Cadastro. De qualquer forma, a exclusão do nome do infrator do aludido cadastro ficará condicionada ao pagamento das multas resultantes da ação fiscal, bem como, da comprovação da quitação de eventuais débitos trabalhistas e previdenciários, sem prejuízo do decurso de prazo de 2 anos.

Face ao exposto, denota-se que apesar da IN 91/2011 constituir-se num ato normativo que pode ser modificado a qualquer momento a critério da autoridade administrativa, a mesma traz importantes avanços no que tange ao cuidado e à extensão de direitos trabalhistas aos imigrantes que estiverem laborando em situação análoga à de escravo. A presente instrução, ao contrário da Lei 6.815/80 (Estatuto do Estrangeiro, que estudaremos a seguir) apresenta uma visão humanitária dedicada ao cuidado para com o trabalhador estrangeiro, garantindo-lhe um tratamento isonômico, pautado no princípio da dignidade da pessoa humana e no princípio da valorização do trabalho humano. Nota-se que a referida instrução normativa enquadra-se perfeitamente nos ditames do Acordo sobre residência para nacionais dos Estados membros do MERCOSUL, Bolívia e Chile, o qual, conforme visto anteriormente, foi promulgado no Brasil através do Decreto 6.975 de 07 de outubro de 2009 e abriu importante precedente para o tratamento isonômico no que se refere à questão laboral do imigrante estrangeiro no Brasil e nos países membros do MERCOSUL.

8. ANÁLISE DO ANTEPROJETO DE LEI QUE, SE APROVADO, SUBSTITUIRÁ O ATUAL ESTATUTO DO ESTRANGEIRO

Atento para a dura realidade vivenciada pelo imigrante estrangeiro em solo brasileiro, bem como para a necessidade da criação de uma Lei que atendesse aos anseios e necessidades dos imigrantes, independentemente de sua situação jurídica perante o governo local, o Ministério da Justiça, por meio da Portaria nº 2.162/2013, criou uma Comissão de Especialistas com a finalidade de apresentar uma proposta de lei que buscasse a ampliação dos direitos humanos do imigrante, amoldando-se assim à tendência mundial de garantir aos estrangeiros, independentemente de sua situação no país de destino, meios dignos de sobrevivência e respeito aos direitos trabalhistas.

Rosita Milesi (2015, p.1), ao refletir acerca do Anteprojeto da Lei de Estrangeiros, afirma que este:

[...] é, sem dúvida, um primeiro passo, valioso, para a elaboração de uma Lei que responda aos desafios da migração internacional, no respeito aos direitos humanos, ao direito humanitário, à dignidade inalienável de cada ser humano. Ele traz avanços e contempla situações que, de há muito vinham sendo pleiteadas pelos migrantes e pelas nossas organizações que com eles atuam.

Nesse sentido, o Artigo 3º do anteprojeto de Lei diz que a política migratória brasileira será regida pelos seguintes princípios:

IX – igualdade de tratamento e de oportunidade aos migrantes e seus familiares;
X – **inclusão social e laboral** dos migrantes por meio de políticas públicas;
XI – acesso igualitário e livre dos imigrantes aos serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, **trabalho**, moradia, serviço bancário e seguridade social;
XII – promoção e difusão dos direitos, liberdades e garantias dos migrantes; (...)
(Grifo nosso). (BRASIL, 2009b).

Por sua vez, o Artigo 4º do anteprojeto de lei, garante ao estrangeiro, o tratamento isonômico no que tange à aplicabilidade dos direitos trabalhistas brasileiros, independentemente de sua situação no Brasil (legal ou ilegal), garantindo-lhe o cumprimento de todos os direitos trabalhistas assegurados aos demais trabalhadores, conforme se afere abaixo:

Art. 4º. Aos imigrantes é garantida, em condição de igualdade com os nacionais, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, bem como assegurados:

[...]

VII – direito de associação, inclusive sindical, para fins lícitos;

[...]

IX – amplo acesso à justiça e à assistência jurídica integral gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos;

[...]

XI – garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador;

[...]

§ 1º Os direitos e garantias previstos nesta Lei serão exercidos em observância ao disposto na Constituição Federal, independentemente da situação migratória, e não excluem outros decorrentes de tratados ou convenções internacionais de que o Brasil seja parte.

(Grifo nosso). (BRASIL, 2009b).

Da leitura do parágrafo primeiro do artigo 4º, retromencionado, verifica-se a garantia de direitos trabalhistas a todos os imigrantes, independentemente da situação migratória que os mesmos estiverem no Brasil. Ou seja, uma vez aprovada no Congresso Nacional, serão garantidos a todos os imigrantes o direito de associação sindical, amplo acesso à justiça e assistência jurídica integral gratuita e garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação das normas de proteção ao trabalhador.

O presente Anteprojeto de Lei, se aprovado nos moldes em que se encontra, estenderá aos imigrantes, inclusive aos ilegais, todos os direitos trabalhistas elencados no Artigo 7º da Constituição Federal, sem prejuízo da aplicação de outros direitos previstos na legislação infraconstitucional e nos tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil.

Em caso de imigrante que esteja em situação irregular no Brasil, o artigo 34 do Anteprojeto de Lei prevê a possibilidade de sua deportação, todavia, o parágrafo 5º do mesmo artigo assegura ao imigrante o recebimento de seus direitos, ao afirmar que “o procedimento

de deportação não exclui eventuais direitos do imigrante adquiridos em relações contratuais ou decorrentes da lei brasileira.” (BRASIL, 2009b).

Esse raciocínio adotado pela comissão responsável pela elaboração do anteprojeto de lei, reflete exatamente a postura adotada ao longo dos anos pelos órgãos internacionais de proteção ao trabalho e aos Direitos Humanos, dentre os quais se destacam a OIT – Organização Internacional do Trabalho e a ONU – Organização das Nações Unidas. Nesse diapasão, citamos os Convênios 97 e 143 da OIT, Recomendações 86 e 151 da OIT, e a Convenção sobre os Direitos dos Trabalhadores Migrantes e de seus Familiares da ONU, os quais adotam o entendimento de que os trabalhadores migrantes devem ter o gozo e o exercício de seus direitos humanos nos Estados onde se encontram, independentemente da situação em que se encontrem. Corrobora o presente entendimento a pesquisadora Gabrielle Timóteo (2011, p.157), que assim afirma:

O status de irregularidade de uma pessoa não deve impedir seu acesso à justiça para reclamar direitos. A infração de normas domésticas não pode ser considerada como fundamento para privar o indivíduo da proteção de seus direitos humanos, ou seja, o Estado não pode se furtar de cumprir com as obrigações a ele impostas pelo Direito Internacional. A soberania estatal não poderia ser invocada como argumento para impedir ou violar os direitos humanos das pessoas. Nesta linha de pensamento, os direitos humanos não dependem da nacionalidade do indivíduo, do território no qual se encontre ou do seu status jurídico, aí incluído o seu status migratório.

Outro aspecto importante a ser ressaltado acerca do Anteprojeto de Lei é que o mesmo é uma evolução do Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, Bolívia e Chile, o qual foi promulgado no Brasil pelo Decreto 6.975 de 07 de outubro de 2009, concedendo o direito à residência e ao trabalho aos cidadãos dos países signatários, tendo refletido diretamente na inspiração dos elaboradores do atual anteprojeto.

As alíneas “b” e “c” do artigo 10 do mencionado Acordo, assim afirmam:

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 as 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;**

c) Mecanismos para a detecção de pessoas individuais ou organizações que lucrem com os movimentos ilegais ou clandestinos de trabalhadores imigrantes, cujo objetivo seja o ingresso, a permanência e o trabalho em condições abusivas destas pessoas ou de seus familiares; (BRASIL, 2009). (grifo nosso).

Vale ressaltar que desde a promulgação do Acordo do MERCOSUL, no ano de 2009, já eram garantidos aos imigrantes estrangeiros oriundos dos países signatários a igualdade de

direitos civis, dentre os quais se inclui o direito a trabalhar, e, igualdade de tratamento com os nacionais, garantindo aos imigrantes tratamento não menos favorável do que recebem os nacionais do país de recepção, no que concerne à aplicação da legislação trabalhista, especialmente em matéria de remuneração, condições de trabalho e seguro social.

Assim, denota-se que o presente anteprojeto de lei busca estender aos imigrantes de um modo geral, direitos antes assegurados apenas aos imigrantes oriundos de países ligados ao MERCOSUL, o que demonstra claramente um amadurecimento no tratamento da questão migratória por parte do governo brasileiro.

Outro ponto importante da minuta do anteprojeto de Lei é a criação do Conselho Nacional sobre Migrações (CMig), que será composto por representantes de diversos órgãos governamentais, tais como o Ministério do Trabalho e Emprego – MTE e a Secretaria de Direitos Humanos, o que garantirá ainda mais a isonomia na aplicabilidade das leis trabalhistas ao imigrante estrangeiro.

Trata-se de um órgão que estará continuamente atento às necessidades dos imigrantes, cabendo-lhe ações importantíssimas, como recomendar medidas para proteção dos imigrantes, os quais na maioria das vezes se encontram em situação de vulnerabilidade sócio-laboral, e opinar sobre alterações de legislação relativa à migração.

Por fim, ao tratar das disposições finais, a minuta do anteprojeto de lei busca revogar expressamente a Lei 6815/80 – Estatuto do Estrangeiro, encerrando um dos últimos resquícios do militarismo no Brasil e iniciando assim uma nova etapa no desenvolvimento dos direitos conquistados pelos imigrantes no território brasileiro, garantindo-lhes maior efetividade no recebimento de todos os seus direitos trabalhistas, no mesmo patamar de igualdade jurídica dos trabalhadores nacionais, independentemente da situação jurídica que os mesmos se encontrarem no Brasil.

9. CONCLUSÃO

Ao final do trabalho restou demonstrada a necessidade de reformulação do Estatuto do Estrangeiro (Lei 6815/80), ou, de criação de uma nova lei capaz de atender com maior eficácia aos anseios e necessidades dos imigrantes estrangeiros, notadamente no que se refere à regulação dos direitos trabalhistas inerentes aos mesmos, independentemente de seu status jurídico.

Nesta senda, demonstrou-se também a divergência ideológica entre a Constituição Federal e a Legislação Infraconstitucional aplicável ao labor do estrangeiro, na medida em

que aquela possui como fundamentos os princípios da igualdade, não discriminação e a valorização do trabalho humano, enquanto o Estatuto do Estrangeiro e a CLT se preocupam primordialmente em proteger os interesses do Estado e o mercado de trabalho brasileiro, deixando o imigrante estrangeiro sem qualquer amparo legal no que tange à proteção de seu labor.

Restou evidenciado que a busca pela isonomia plena na aplicabilidade de direitos trabalhistas aos estrangeiros e nacionais não é uma preocupação exclusiva do Brasil, mas também dos países membros do MERCOSUL, Bolívia e Chile, que firmaram em 06 de dezembro de 2002 o Acordo sobre residência para nacionais dos Estados signatários, garantindo-lhes igualdade de tratamento e de direitos, comprometendo-se inclusive a combater de forma veemente toda e qualquer forma de abuso e trabalho degradante relacionados ao imigrante estrangeiro. Demonstrou-se também que após a ratificação do referido Acordo pelo Estado brasileiro, o MTE, por meio da Instrução Normativa 91/2011 tem se engajado para reprimir o trabalho escravo de nacionais ou estrangeiros, garantindo a estes últimos (que forem flagrados em situação de escravidão), independentemente do seu status migratório, o encaminhamento para a concessão do visto permanente ou permanência no Brasil, o que obviamente, lhes garantirá o recebimento de todos os seus direitos trabalhistas, efetivando assim um importante passo rumo à concretização de isonomia de direitos entre brasileiros e estrangeiros.

Constatou-se por meio da presente pesquisa a preocupação do Ministério da Justiça em elaborar uma nova lei apta a atender aos anseios e necessidades dos estrangeiros, garantindo-lhes amplo acesso à justiça e igualdade de direitos no mesmo patamar que os brasileiros, dentre outros benefícios. Saliente-se ainda que, se aprovado nos moldes em que se encontra, o referido projeto de lei garantirá aos estrangeiros, enquanto seres humanos, não apenas uma maior estabilidade jurídica, mas também a garantia de isonomia no tratamento de seus direitos.

Por fim, verificou-se que a isonomia plena de direitos trabalhistas entre brasileiros e estrangeiros somente se torna possível a partir de uma releitura principiológica e constitucional do contexto fático-atual vivenciado pelos milhares e milhares de imigrantes que se encontram atualmente trabalhando no Brasil, de forma irregular, em busca do seu sustento. São seres humanos, e como tais, uma vez inseridos no território brasileiro, devem ter garantidos todos os direitos necessários a uma sobrevivência digna e justa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito do Trabalho**. 9ª Ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

ALMEIDA, Paulo Sérgio de. **É urgentíssimo aprovar a nova lei de imigração**. El País. São Paulo, 07 de junho de 2015. Disponível em: <http://brasil.elpais.com/brasil/2015/05/28/politica/1432823272_043541.html>. Acesso em: 27 jun 2015.

AZEVEDO, José Jobim de. **Nacionalização do Trabalho**. 2012. Disponível em <<http://www.faracodeazevedo.com.br/sem-categoria/nacionalizacao-do-trabalho/>>. Acesso em 23 jun 2015.

BBC BRASIL. **Brasil tem 600 mil imigrantes ilegais, diz entidade**. São Paulo, 27 de março de 2008. Disponível em: <<http://g1.globo.com/Noticias/Brasil/0,,MUL365307-5598,00BRASIL+TEM+MIL+IMIGRANTES+ILEGAIS+DIZ+ENTIDADE.html>>. Acesso em: 28 mai 2015.

BRASIL. Congresso Federal. **Constituição Federal de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 jun de 2015.

BRASIL. Congresso Federal. **Decreto 6975 de 07 de outubro de 2009**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2007-2010/2009/Decreto/D6975.htm>. Acesso em: 23 jun 2015.

BRASIL. Congresso Federal. **Decreto Lei nº 5452 de 1943**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 23 jun 2015.

BRASIL. Congresso Federal. **Decreto nº 19.482 de 1930**. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19482-12-dezembro-1930-503018-republicacao-82423-pe.html>>. Acesso em: 23 jun 2015.

BRASIL. Congresso Federal. **Lei 6.815 de 19 de agosto de 1980**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l6815.htm>. Acesso em: 24 jun 2015.

BRASIL. Ministério do Trabalho e do Emprego. **Instrução Normativa 91 de 05 de outubro de 2011**. Disponível em <http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C812D32DC09BB0132DFD134F77441/in_20111005_91.pdf>. Acesso em: 23 jun 2015.

BRASIL. Congresso Federal. **Projeto de lei nº 5655 de 2009**. Disponível em: <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=A020D310058E38819FF3A12EB97DD9E7.proposicoesWeb2?codteor=674695&filename=PL+5655/2009>. Acesso em: 01 jul 2015.

CARRION, Valentin. **Comentário à Consolidação das Leis do Trabalho**. 34.Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

CAVALCANTI, Leonardo; TONHATI, Tânia; OLIVEIRA, Antônio Tadeu (Orgs.) **Autorizações Concedidas a Estrangeiros**. Brasília: Relatório, 2015. Disponível em:

http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4CD725BD014CFAC87BE7374F/Relatorio_CG_Ig_Final_Completo_ult_versao.pdf>. Acessado em 30 mai 2015.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 6. Ed. São Paulo: LTr, 2007.

FERREIRA, Carlos Henrique Ruiz. **O imigrante como um subversivo prático-político, possibilidade de um “novo mundo”** – o projeto universal-cosmopolita dos Direitos Humanos em contraposição à Soberania territorial. *Rev. Emancipação*, Ponta Grossa, 11(2): 253-266, 2011.

FLEURY, Ronaldo Curado. **Navios de Bandeira Estrangeira que Operam nas Águas Jurisdicionais Brasileiras** – Aplicação da Legislação Trabalhista Brasileira. *Revista do Ministério Público do Trabalho*. Brasília: Ltr, vol. 32, 2006, p.14.

G1. **Número de Imigrantes cresceu 86,7%, diz IBGE**. São Paulo, 27 de abril de 2012. Disponível em: <<http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/numero-de-imigrantes-cresceu-867-em-dez-anos-no-brasil-diz-ibge.html>>. Acessado em 27 jun 2015.

GENRO, Tarso. **Ofício 00070-MJ do Ministério da Justiça**. 10 abr. 2008. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/sileg/integras/674695.pdf>>. Acesso em: 26 jun 2015.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson *apud* NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **A Condição Jurídica do Trabalhador Imigrante no Direito Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2011.

JORNAL DE NOTÍCIAS. **Mais de 150 mil migrantes chegaram à Europa este ano**. Lisboa, 10 de julho de 2015. Disponível em: <http://www.jn.pt/PaginaInicial/Mundo/Interior.aspx?content_id=4673240>. Acesso em: 20 jun 2015.

MARTINS, Sergio Pinto. **Reforma Trabalhista**. São Paulo: Carta Forense, Jan. 2008. v. 53 p. 4. Disponível em: <<http://www.cartaforense.com.br/conteudo/colunas/reforma-trabalhista/988>>. Acesso em: 23 jun 2015.

MILESI, Rosita. **Algumas reflexões, em termos de princípios, sobre o anteprojeto de Lei de Estrangeiros**. Disponível em: <www.migrante.org.br/reflexoes_anteprojeto_lei_de_estrangeiros.doc>. Acesso em: 27 jun 2015.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. São Paulo: Atlas, 2003.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **A Condição Jurídica do Trabalhador Imigrante no Direito Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2011.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **A Proteção Jurídica do Trabalhador Estrangeiro como Exercício de Alteridade**. *Rev. Trib. Reg. Trab.* 3ª Reg., Belo Horizonte, v.48, n.78, p.113-121, jul./dez.2008.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>>. Acesso em 25 jun 2015.

PATARRA, Neide Lopes. **Migrações Internacionais de e para o Brasil Contemporâneo: Volumes, Fluxos, Significados e Políticas**. Revista São Paulo em Perspectiva [online], v.19, n.3, p.31.

REPÓRTER BRASIL. **Relatório Final da Comissão de Especialistas para elaboração de Anteprojeto de Lei de Migrações e Promoção dos Direitos dos Migrantes no Brasil** - instituída pelo Ministério da Justiça pela Portaria nº 2.162/2013. 2014. Disponível em: <<http://reporterbrasil.org.br/documentos/anteprojeto.pdf>>. Acesso em: 25 jun 2015.

RUSSO, Luciana et al. **Direito Constitucional**. 9 ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

SALADINI, Ana Paula Sefrin. **Trabalho e Imigração: Os Direitos Sociais do Trabalhador Imigrante Sob a Perspectiva dos Direitos Fundamentais**. 2011, 285 pags. Dissertação (Mestrado). Centro de Ciências Sociais Aplicadas – UENP. Jacarezinho-PR. Disponível em: <http://uenp.edu.br/index.php/editais-prograd-pibid/doc_view/1964-ana-paula-sefrin-saladini>. Acesso em: 22 jun 2015.

SALGADO, Daniel. **Panorama Atual da Imigração Boliviana**. Disponível em: <<http://oestrangeiro.org/2013/08/28/panorama-atual-da-imigracao-boliviana>>. Acesso em: 15 mar 2015.

SANCHES, Viviane dos Santos; ARAUJO, Louise de; AGAMENO, Marcelo. **Da Entrada e Permanência do Estrangeiro no Brasil**. Etic vol. 7, nº 7, 2011, p. 5-16. Disponível em: <<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/revista/index.php/ETIC/article/view/4031/37>>. Acesso em: 24 jun 2015.

SARLET, Info Wolfgang. **As Dimensões da Dignidade da Pessoa Humana: Construindo uma Compreensão Jurídico-Constitucional Necessária e Possível**. Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC nº 09 – jan./jun 2007. p. 367.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da Silva. **O Meio Ambiente do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em: <http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme_catanho_silva/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf>. Acesso em: 24 jun 2015.

ONU. General Assembly. **International Migration and Development**. Disponível em: <http://www.un.org/esa/population/migration/ga/SG_Report_A_68_190.pdf>. (2013). Acesso em: 10 jun 2015.

WALK FREE FOUNDATION. **The Global Slavery Index. 2014**. Disponível em: <<http://www.globalslaveryindex.org/findings/>>. Acesso em: 23 jun 2015.