

**V CONGRESSO NACIONAL DA
FEPODI**

Todos os direitos reservados e protegidos.

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

Diretoria – FEPODI

Presidente - Yuri Nathan da Costa Lannes (UNINOVE)

1º vice-presidente: Eudes Vitor Bezerra (PUC-SP)

2º vice-presidente: Marcelo de Mello Vieira (PUC-MG)

Secretário Executivo: Leonardo Raphael de Matos (UNINOVE)

Tesoureiro: Sérgio Braga (PUCSP)

Diretora de Comunicação: Vivian Gregori (USP)

1º Diretora de Políticas Institucionais: Cyntia Farias (PUC-SP)

Diretor de Relações Internacionais: Valter Moura do Carmo (UFSC)

Diretor de Instituições Particulares: Pedro Gomes Andrade (Dom Helder Câmara)

Diretor de Instituições Públicas: Nevitton Souza (UFES)

Diretor de Eventos Acadêmicos: Abimael Ortiz Barros (UNICURITIBA)

Diretora de Pós-Graduação Lato Sensu: Thais Estevão Saconato (UNIVEM)

Vice-Presidente Regional Sul: Glauce Cazassa de Arruda (UNICURITIBA)

Vice-Presidente Regional Sudeste: Jackson Passos (PUCSP)

Vice-Presidente Regional Norte: Almério Augusto Cabral dos Anjos de Castro e Costa (UEA)

Vice-Presidente Regional Nordeste: Osvaldo Resende Neto (UFS)

COLABORADORES:

Ana Claudia Rui Cardia

Ana Cristina Lemos Roque

Daniele de Andrade Rodrigues

Stephanie Detmer di Martin Vienna

Tiago Antunes Rezende

A532

Anais do V Congresso Nacional da FEPODI [Recurso eletrônico on-line] organização FEPODI/ CONPEDI/ UFMS

Coordenadores: Livia Gaigher Bosio Campello; Yuri Nathan da Costa Lannes – Florianópolis: FEPODI, 2017.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-396-2

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

Tema: Ética, Ciência e Cultura Jurídica.

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Ética. 3. Ciência. V Congresso Nacional da FEPODI (5. : 2017 : Campo Grande - MS).

CDU: 34



V CONGRESSO NACIONAL DA FEPODI

Apresentação

Apresentamos os Anais do V Congresso Nacional da Federação Nacional dos Pós-Graduandos em Direito, uma publicação que reúne artigos criteriosamente selecionados por avaliadores e apresentados no evento que aconteceu em Campo Grande (MS) nos dias 19 e 20 de abril de 2017, com apoio fundamental do Programa de Pós-Graduação em Direito (PPGD) da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS).

Variadas problemáticas jurídicas foram discutidas durante o evento, com a participação de docentes e discentes de Programas de Pós-Graduação em Direito e áreas afins, representando diversos estados brasileiros. Em seu formato, com espaço para debates no âmbito dos 17 grupos temáticos coordenados por docentes de diversos programas de pós-graduação, o evento buscou estimular a reflexão crítica acerca dos trabalhos apresentados oralmente pelos pesquisadores.

Os Anais que ora apresentamos já podem ser considerados essenciais no rol de publicações dos eventos da FEPODI, pois além de registrar conhecimentos que passarão a nortear novos estudos em âmbito nacional e internacional, revelam avanços significativos em muitos dos temas centrais que são objeto de estudos na área jurídica e afins.

Estamos orgulhosos com a realização do V Congresso da FEPODI e com a possibilidade de oferecer aos pesquisadores de todo o país mais uma publicação científica, que representa o compromisso da FEPODI com o desenvolvimento e a visibilidade da pesquisa e com busca pela qualidade da produção na área do direito.

Campo Grande, outono de 2017.

Profa. Dra. Lívia Gaigher Bósio Campello

Coordenadora do V Congresso da FEPODI

Coordenadora do Programa de Mestrado em Direito da UFMS

Prof. Yuri Nathan da Costa Lannes

Presidente da FEPODI

**OS MECANISMOS JURÍDICOS DE TUTELA AO DIREITO FUNDAMENTAL AO
MEIO AMBIENTE DO TRABALHO EQUILIBRADO DOS IMIGRANTES
HAITIANOS DE TRÊS LAGOAS - MS**

**THE GUARDIANSHIP'S LEGAL MACHANISMS TO THE FUNDAMENTAL
RIGHT TO THE ENVIARONMENT OF THE HAITIAN IMMIGRANTS'
BALANCED WORK OF TRÊS LAGOAS - MS**

João Lucas Zanoni da Silva ¹
Josilene Hernandes Ortolan Di Pietro ²

Resumo

Este artigo tem como objetivo analisar e descrever as condições e relações trabalhistas de alguns imigrantes haitianos contratados por três empresas privadas de Três Lagoas - MS, sob o enfoque do Direito do Trabalho e do Direito Ambiental do Trabalho, com relação aos riscos de suas atividades laborais, embasando-se na Constituição Federal de 1988, na Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 e na Lei nº 6.938/81. Assim, almeja-se verificar a igualdade de direitos trabalhistas entre brasileiros e os imigrantes haitianos e constatar os possíveis impactos gerados à saúde no ambiente de trabalho em que estes trabalhadores haitianos estão inseridos.

Palavras-chave: Imigrantes haitianos, Meio ambiente do trabalho, Direito humano

Abstract/Resumen/Résumé

This paper has for objective describe and analyze the conditions and labor relations of some Haitian immigrants hired by three private companies of Três Lagoas - MS, under the focus of Environmental Labor Law, in view of the risks of their activities, based on the Federal Constitution of 1988, on the Consolidação das Leis Trabalhistas de 1943 and on the Law nº 6.938/81. Thus, it is sought to verify the equality of labor rights between Brazilians and Haitian immigrants and to notice the possible impacts generated to the health in the labor environment in which these Haitian workers are inserted.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Haitian immigrants, Working environment, Humans rights

¹ Pós-graduando em Direito Internacional e Econômico pela Universidade Estadual de Londrina (UEL), graduado pela Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, campus de Três Lagoas (UFMS/CPTL).

² Doutora em Direito Político e Econômico pela Universidade Presbiteriana Mackenzie, professora adjunta da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, campus de Três Lagoas (UFMS/CPTL).

INTRODUÇÃO

Contemporaneamente, observa-se no município de Três Lagoas, localizado no estado de Mato grosso do Sul, o crescente desenvolvimento econômico e industrial, sobretudo a partir do ano de 2010, devido a instalação de grandes estabelecimentos empresarias nesta localidade. Este desenvolvimento e processo de industrialização local gerou aproximadamente cerca de 27 mil postos de trabalho no ano de 2010, o que acarretou uma grande carência de trabalhadores para laborarem nas indústrias locais.

Paralelamente a estes fatos, ocorreu no dia 12 de janeiro de 2010 no Haiti o pior terremoto já havido em um país do continente americano. O tremor atingiu 7,2 graus de magnitude na escala *Richter* e afetou 3,5 milhões de pessoas, vitimizando fatalmente cerca de 240 mil e deixando 1,5 milhão de desabrigados. Após este incidente geológico, o fluxo de migrantes haitianos aumentou drasticamente, pois milhares de haitianos cruzaram as fronteiras para recomeçarem as suas vidas em outros países do continente, inclusive no Brasil, sendo que pelo menos 30 mil haitianos já chegaram ao território brasileiro desde 2010.

A escassez de mão de obra no município sul-mato-grossense e nas cidades vizinhas a ele fez com que duas indústrias do ramo têxtil e uma do ramo de produção de embalagens plásticas de Três Lagoas, respectivamente a Cortex, Fatex e Emplal, suprissem esta demanda de funcionários por meio da contratação dos imigrantes haitianos, sobretudo daqueles que já se encontram em território brasileiro, no município de Brasileia, no Estado do Acre.

Todavia, percebe-se que a questão envolvendo a proteção eficaz dos direitos trabalhistas destes imigrantes, com enfoque para as condições de contratação e os riscos à saúde e segurança do ambiente de trabalho, realça a contradição entre a apologia defensora do progresso industrial e econômico desenfreado local, evidenciando o desrespeito e as possíveis lesões a serem perpetradas em detrimento dos direitos fundamentais do ser humano, sob a perspectiva dos direitos trabalhistas e do direito ao equilíbrio do meio ambiente do trabalho.

Ainda, enfatiza-se a hipervulnerabilidade sociolinguística destes trabalhadores haitianos, os quais não compreendem totalmente a língua portuguesa e os seus respectivos direitos trabalhistas, podendo ser facilmente ludibriados e submetidos a condições trabalhistas precárias ou até mesmo aquelas análogas ao trabalho escravo.

Assim, justifica-se investigar as condições do meio ambiente do trabalho e o regime trabalhista aos quais os imigrantes haitianos estão submetidos nestas três empresas para constatar se os direitos fundamentais destes trabalhadores estão sendo violados, notadamente no que se refere à saúde e segurança destes indivíduos.

Para tanto, o presente estudo utiliza-se dos métodos dedutivo qualitativo quantitativo. Foi realizada uma pesquisa exploratória efetuada em três etapas. A primeira etapa foi composta por uma pesquisa bibliográfica voltada à fundamentação dos direitos dos trabalhadores imigrantes e do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Na segunda etapa, desenvolveu-se uma pesquisa de campo por meio da aplicação de questionários junto à Federação dos Trabalhadores das Indústrias do Estado de Mato Grosso do Sul, ao Núcleo de Imigração e Emissão de Passaportes da Delegacia de Polícia Federal de Três Lagoas, ao Departamento de Recursos Humanos da empresa Emplal e à Secretaria Municipal de Assistência Social de Três Lagoas. Por fim, analisou-se os dados obtidos com o escopo de evidenciar o cumprimento da legislação trabalhista e ambiental para com os trabalhadores imigrantes.

1 MEIO AMBIENTE LABORAL: CONDIÇÕES ADEQUADAS À SAÚDE E SEGURANÇA DO TRABALHADOR

Primeiramente, antes de aludir-se às condições ambientais adequadas a sadia qualidade de vida do ser humano trabalhador, é imprescindível mencionar que o conceito de meio ambiente apresentado pelo artigo 3º, inciso I, da Lei nº 6.938/81 – Lei de Política Nacional do Meio Ambiente revela a sua amplitude, não o restringindo à fauna e à flora, do qual destaca-se o meio ambiente do trabalho. De acordo com Padilha (2010, p. 373), o *habitat* laboral compreende

[...] onde o ser humano trabalhador passa a maior parte de sua vida produtiva provendo o necessário para sua sobrevivência e desenvolvimento por meio do exercício de uma atividade laborativa, abrange a segurança e a saúde dos trabalhadores, protegendo-o contra todas as formas de degradação e/ou poluição geradas no ambiente do trabalho.

Trata-se, assim, do local onde o ser humano trabalhador emprega a sua força vital para produzir bens ou fornecer serviços. Além disso, afirma-se que se neste meio existir a presença de elementos tóxicos, não monitorados e controlados de maneira adequada, a saúde humana dos trabalhadores, com especial destaque para a saúde dos imigrantes haitianos objeto deste estudo, e da população externa ao meio estará em risco, pois poderá ocorrer uma lesão ao direito fundamental ao meio ambiente equilibrado.

Ademais, conforme Melo (2013, p. 29), o meio ambiente do trabalho não está restrito ao local de trabalho estrito do trabalhador, pois ele compreende o local de trabalho, os

instrumentos de trabalho, a maneira de executar as tarefas e a forma como o trabalhador é tratado pelo empregador ou tomador de serviço e pelos próprios colegas de trabalho, visto que, segundo estatísticas oficiais, os números de acidentes de trabalho e de doenças ocupacionais, como, por exemplo, surdez profissional, lesão por esforço repetitivo (LER), doenças da coluna e intoxicações por chumbo, ainda são alarmantes no Brasil.

Silva (1995, p. 24) reitera sobre a interligação dos variados aspectos do meio ambiente ao afirmar que a proteção da segurança do meio ambiente do trabalho significa também a proteção do meio ambiente e das populações externas aos estabelecimentos empresariais, pois é impossível estabelecer fronteiras a um meio ambiente poluído e inseguro, sendo esta uma característica da poluição, a qual simplesmente se expande.

Nesse sentido, observa-se a necessária aplicação dos princípios do Direito Ambiental para realizar a revisão e reestruturação dos meios e das formas de implementação da atividade econômica e ainda da forma como o trabalhador é inserido neste processo, com o escopo de protegê-lo contra qualquer tipo de poluição ou degradação do meio ambiente no qual exerce o seu labor (PADILHA, 2011, p. 246). Como recorte metodológico, neste estudo serão analisados os princípios da Prevenção e da Precaução, essenciais à garantia do equilíbrio do ambiente laboral.

O princípio da prevenção, expressamente previsto no art. 225 da Constituição Federal de 1988 (CF/88), preconiza a adoção de condutas para evitar ou reduzir a possibilidade de ocorrência de danos ambientais já conhecidos cientificamente, ou seja, implica extinguir ou manter o risco da ocorrência de danos ambientais em níveis mínimos e seguros.

Já o princípio da precaução, previsto no princípio nº 15 da Declaração de Princípios da Conferência das Nações Unidas sobre o Meio Ambiente e Desenvolvimento do Rio de Janeiro (1992), refere-se à adoção de medidas com o intuito de evitar ou reduzir a possibilidade de ocorrência de danos ambientais ainda não conhecidos cientificamente e irreversíveis à saúde humana e ao meio ambiente, valorando-se o objetivo da atividade econômica a ser empreendida e o grau de risco à incolumidade físico-psíquica dos seres humanos e do meio ambiente. Ou seja, “o critério geral para a realização de determinada atividade seria a sua “necessidade” sob o ponto de vista de melhora e não prejudicialidade da qualidade de vida” (DERANI, 1997, p. 168).

Farias (2007, p. 444) assevera existir: “[...] uma relação direta entre a degradação das condições de trabalho e a depauperação do meio ambiente, já que ambos os enfoques se enquadram no conceito de responsabilidade social empresarial e têm, como fundamento, a

função social da propriedade¹”. Isso implica o reconhecimento da responsabilidade socioambiental das empresas pela implementação do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado. Como sustenta Di Pietro (2016, p. 80):

No panorama da globalização, as empresas utilizam-se de técnicas de produção e organização e destinam seus investimentos para os mercados que sinalizarem melhores condições para o desenvolvimento da atividade econômica. Porém, revelam um descompasso com as condições ambientais laborais proporcionadas e violam, assim, o direito fundamental do trabalhador de exercer suas atividades em um *habitat* laboral hígido. Essa violação demanda o reconhecimento da responsabilidade socioambiental das empresas para promover a sustentabilidade do meio ambiente do trabalho.

Por derradeiro, destaca-se que condições adequadas para a garantia do meio ambiente laboral equilibrado são aquelas que não violam os direitos dos trabalhadores, seja pela contaminação do meio por agentes tóxicos, pela presença de ruído excessivo, de altas temperaturas, de ambientes pressurizados, de desmotivação em virtude do plano de carreira, pelo mau relacionamento entre empregadores e empregados, pelo regime de trabalho e formas de execução das atividades produtivas, entre outras. Nesse sentido, serão demonstradas as formas de proteção do direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado dos imigrantes haitianos.

2 A PROTEÇÃO JURÍCA DO MEIO AMBIENTE DO TRABALHO DOS IMIGRANTES HAITAINOS

Mediante a análise do ordenamento jurídico brasileiro verifica-se que a Constituição Federal de 1988 estabelece como fundamento da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana, conforme disposto em seu artigo 1º, inciso III, da mesma forma como prevê dentre seus objetivos fundamentais a promoção “do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação”, em consonância com o seu artigo 3º, inciso IV.

Além disso, a Carta Magna assevera o direito fundamental à igualdade de todos os indivíduos, no *caput* de seu artigo 5º ao estatuir que: “Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza [...]” (BRASIL, 1988). Do mesmo modo, assegura o direito à saúde e ao trabalho como direitos sociais (art. 6º da CF/88) e ainda, em seu artigo 170, *caput*,

¹ Conforme o artigo 5º, *caput*, inciso XXIII da Constituição Federal de 1988, observa-se que a propriedade é um direito fundamental de todos os indivíduos, mas ela deverá atender a sua função social em prol da coletividade.

assevera ser a ordem econômica brasileira fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, com a finalidade de garantir a todos uma existência digna em conformidade com os ditames da justiça social.

Neste sentido, observa-se que os direitos sociais, como a dimensão secundária dos direitos humanos, são autoaplicáveis e devem ser observados e garantidos em um Estado Democrático de Direito, assegurados a todos os membros da população, independentemente de nacionalidade ou *status* jurídico. Corrobora com estas assertivas Piovesan (2010, p.11) ao ponderar que os direitos sociais “são autênticos e verdadeiros direitos fundamentais, acionáveis, exigíveis e demandam uma séria observância. Por isso, devem ser reivindicados como direitos e não como caridade, generosidade ou compaixão”.

Ou seja, o Estado que zela pelo cumprimento dos direitos sociais não está fazendo um favor, mas cumprindo um dever. E esse dever dirige-se a qualquer Estado Democrático de Direito, pois os direitos fundamentais são também direitos humanos, e, por isto, devem ser aplicados a qualquer ser humano, em qualquer ambiente.

Nesse sentido, o desenvolvimento da atividade econômica deve estar atrelado à defesa do meio ambiente laboral, face seus reflexos na saúde e segurança do trabalhador. Evidencia-se a tutela imediata do meio ambiente do trabalho de forma expressa no artigo 200, *caput*, e inciso VIII do texto constitucional, o qual dispõe ser o Sistema Único de Saúde (SUS) competente para colaborar com a proteção do meio ambiente, nele compreendido o do trabalho (PADILHA, p. 380). E constata-se a tutela mediata do meio ambiente do trabalho no próprio texto do artigo 225 da Constituição Federal, pois a expressão “meio ambiente” ali empregada abarca todas as acepções de meio ambiente, inclusive, a do meio ambiente do trabalho (PADILHA, p. 380).

A Constituição Federal de 1988 estabelece ainda como direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, a redução dos riscos inerentes ao trabalho por meio de normas de saúde, higiene e segurança (art. 7º, XXII) e a percepção dos adicionais para atividades penosas, insalubres ou perigosas, na forma da lei (art.7º, XXIII).

Do mesmo modo, a Constituição Federal de 1988 concede ampla proteção aos direitos dos estrangeiros com relação às suas condições e relações trabalhistas e ao seu direito fundamental ao meio ambiente do trabalho equilibrado, com especial destaque à defesa do ambiente laboral dos imigrantes haitianos, uma vez que estabelece em seu art. 5º, *caput*, o direito à igualdade entre brasileiros e estrangeiros residentes no país, tanto que a Lei n. 6.815/80, recepcionada pela CF/88 veda qualquer forma de discriminação (art. 95).

Destarte, não pode haver limitação da proteção aos estrangeiros que ingressam no território nacional e aqui permanecem. De acordo com Bastos (2001, p. 4-5) verifica-se que “já se foi o tempo em que o direito para os nacionais era um e para os estrangeiros outro, mesmo em matéria civil. Portanto, a proteção que é dada à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade é extensiva a todos aqueles que estejam sujeitos à ordem jurídica brasileira”.

É importante registrar que a Lei nº 6.938/81, recepcionada pela Constituição Federal de 1988, define em seu art. 3º, inciso I, a poluição como “a degradação da qualidade ambiental resultante de atividades que direta ou indiretamente: prejudiquem a saúde, a segurança e o bem-estar da população ou afetem as condições estéticas ou sanitárias do meio ambiente” (BRASIL, 1981). Do mesmo modo estabelece o conceito de poluidor em seu art. 3º, inciso IV como “a pessoa física ou jurídica, de direito público ou privado, responsável direta ou indiretamente, por atividade causadora de degradação ambiental” (BRASIL, 1981).

Mediante ao exposto, a degradação ambiental do meio laboral em virtude de atividades prejudiciais à saúde, à segurança e ao bem-estar dos trabalhadores caracteriza-se como a poluição do meio ambiente do trabalho, em consonância com os ditames constitucionais, além de resultar lesão a um direito metaindividual.

É neste contexto que se insere a aplicação do princípio do poluidor-pagador, determinando a promoção da internalização do custo ambiental, isto é, transformando as externalidades negativas, ou custo social, num custo privado imposto diretamente ao agente poluidor responsável pela degradação, com o escopo de incentivar o exercício de atividades econômicas menos agressivas à qualidade de vida das pessoas e do meio ambiente (PADILHA, 2011, p. 250).

Outrossim, a Lei nº 6.938/81 em seu artigo 15 tipifica como crime a conduta do poluidor ao colocar em perigo a incolumidade humana, animal ou vegetal, ou que esteja tornando mais grave a situação de perigo existente, prescrevendo que a pena deverá ser aumentada até o dobro, se a poluição decorrer de atividade industrial ou de transporte. E estabelece em seu artigo 14, § 1º a responsabilidade civil objetiva do poluidor, que prescinde da existência da culpa para reparar o dano ambiental, inclusive no que se refere aos danos ou riscos de danos causados no *habitat* laboral.

Neste sentido, passa-se ao estudo das condições e relações trabalhistas a que os imigrantes haitianos estão submetidos no município de Três Lagoas, afim de constar se eles são tratados de modo igualitário aos trabalhadores brasileiros e se o meio ambiente do trabalho no qual estão inseridos gera impactos negativos à sua saúde e segurança.

3 AS CONDIÇÕES TRABALHISTAS E AMBIENTAIS LABORAIS DOS IMIGRANTES HAITIANOS NO MUNICÍPIO DE TRÊS LAGOAS-MS

Primeiramente registra-se que em 2016 havia cerca de 900 imigrantes haitianos em Três Lagoas, os quais são em sua maioria do sexo masculino e vieram para esta localidade em busca de melhores condições de vida e de empregos, após o abalo sísmico que assolou o Haiti em 2010. Verificou-se que estes trabalhadores haitianos estão no Brasil de modo legal, pois possuem um visto humanitário de caráter permanente, com duração de cinco anos, condicionada a sua renovação à comprovação de um vínculo empregatício, visto este que foi concedido pelo Conselho Nacional de Imigração (CNIg) em parceria com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), por meio das Resoluções Normativas nº 97 de 2012 e nº 102 de 2013, bem como, possuem a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para a realização do registro da atividade laborativa que desempenham.

Neste sentido, observa-se que estes imigrantes haitianos ingressaram no Brasil pelo Estado do Acre e que alguns deles foram buscados para laborar na empresa Emplal no município de São Paulo e em alguns municípios localizados estado de Mato Grosso do Sul. Enquanto os demais foram buscados diretamente no Estado do Acre para trabalharem nas empresas Corttex e Fatex. Comprovou-se que a legislação trabalhista brasileira, desde as normas constitucionais como as celetistas, são as normas aplicadas nestas relações laborais.

A pesquisa identificou que os trabalhadores haitianos ocupam os cargos de auxiliares de produção nas empresas Emplal, Corttex e Fatex, assim como, também ocupam os cargos de costureiros nas duas últimas empresas. Consta-se, inclusive, que os trabalhadores haitianos da empresa Emplal foram contratados por meio de entrevistas e perfazem o total de 50 indivíduos e auferem a remuneração mensal bruta de R\$ 1.300, 00 (mil e trezentos reais).

Com relação ao processo de contratação dos demais imigrantes haitianos pelas outras duas empresas, a remuneração formal que eles auferem e o número de imigrantes haitianos que nelas laboram, não foi possível levantar informações, pois a pesquisa não foi autorizada naquelas localidades.

O que se obteve de informações da Corttex e da Fatex foram os dados concedidos pela Federação dos Trabalhadores nas Indústrias no Estado de Mato Grosso do Sul, segundo os quais a faixa salarial dos costureiros e dos auxiliares de produção destas empresas é de R\$ 950,00 (novecentos e cinquenta reais), e o fato de em média existirem 50 trabalhadores haitianos laborando em cada uma delas.

Constatou-se que a empresa Emplal oferece aos trabalhadores haitianos os mesmos benefícios que concede aos nacionais, como plano de saúde, o transporte para o trabalho e a alimentação dentro da empresa. Com relação as empresas Cortex e Fatex evidencia-se que elas oferecem como benefício exclusivamente o pagamento de 70% do valor dos planos de saúde, somente após o período de experiência de noventa dias, e concedem moradia em alojamentos. Porém, não foi possível apurar se o custo da moradia é descontado ou não em folha de pagamento.

Registra-se que as três empresas custearam todas as despesas da vinda dos imigrantes haitianos e ainda de seus familiares, quando verificado, sem qualquer desconto salarial posterior. A jornada laboral desses trabalhadores é de quarenta e quatro horas semanais, como também o é a dos demais trabalhadores brasileiros.

Dentre as fragilidades ressalta-se a inexistência de um intérprete para auxiliar os trabalhadores haitianos no momento da contratação, para esclarecer dúvidas e fixar pontos contratuais.

Na empresa Emplal a principal dificuldade encontrada por estes indivíduos foi no desempenho de suas atividades laborativas e, ainda, pondera-se o fato desta empresa não prestar nenhum tipo de assistência jurídica aos trabalhadores haitianos e aos demais. Porém, não é possível afirmar o mesmo com relação as empresas Cortex e Fatex, devido à falta de dados.

No tocante as condições sobre a salubridade do meio ambiente laboral observou-se terem sido estas classificadas pela Diretora de Recursos Humanos da empresa Emplal como limpo e quente, além de ter sido declarada a inexistência da presença de agentes toxicológicos ou nocivos à saúde humana neste ambiente. Ademais, relata-se o fato dos trabalhadores haitianos utilizarem equipamentos de proteção individual para a segurança no desempenho de suas atividades, entre os quais estão as luvas de aço, os protetores de olho para máquinas, os protetores auriculares, as máscaras, os sapatos especiais, os óculos de proteção.

Todavia, não foi possível precisar se existe ou não algum agente toxicológico comprometedor da saúde dos trabalhadores haitianos nas duas outras empresas.

E, de acordo com dados obtidos na Federação dos Trabalhadores das Indústrias do Estado de Mato Grosso do Sul, verificou-se a presença de ruído excessivo no ambiente laboral dos imigrantes haitianos das três empresas citadas, motivo pelo qual a legislação brasileira trabalhista não permite a contratação de indivíduos com idades inferiores a dezoito anos para laborarem nestes locais.

Destaca-se que os trabalhadores haitianos nestas condições de ruídos excessivos não recebem nenhum tipo de adicional, seja de periculosidade ou de insalubridade, por não

desempenharem uma atividade laboral que demande o pagamento de qualquer um destes adicionais. Apenas utilizam-se de equipamento de proteção individual como objetivo de neutralizar o barulho excessivo no *habitat* laboral.

Verificou-se que a maioria dos trabalhadores haitianos empregados nas três empresas pertencem ao sexo masculino, não possuem ensino médio completo e falam os idiomas crioulo, francês e alguns deles também o inglês.

Finalizando a pesquisa, na quarta etapa, registra-se que os imigrantes haitianos já atendidos pela Secretaria de Assistência Social Municipal de Três Lagoas possuem a faixa etária de 32 a 34 anos e são atendidos independentemente de estarem empregados ou não, em consonância com a Política Nacional de Assistência Social. Além disso, observa-se o fato destes indivíduos buscarem o auxílio deste órgão e de seus desdobramentos por recomendação de grupos religiosos e de igrejas, de outros imigrantes que já foram auxiliados por este órgão e da própria população treslagoense.

Igualmente, constata-se que esta Secretaria e os seus desdobramentos não prestam nenhum tipo de serviço relacionado a banco de empregos, bem como, o fato de que se as pessoas em situação de vulnerabilidade econômica apresentarem queixas a este órgão ou a algum de seus desdobramentos, referentes às questões trabalhistas, como, por exemplo, estarem inseridas em subempregos e serem exploradas, os Centros de Referência de Assistência Social (CRAS) as orientarão a procurarem a Defensoria Pública local, sendo este procedimento também aplicável aos imigrantes haitianos. Destarte, verifica-se a existência de um banco de dados sobre os atendimentos realizados aos imigrantes haitianos pela Secretaria de Assistência Social local, pelos CRAS e demais desdobramentos da referida Secretaria.

Por fim, registra-se o fato da Secretaria de Assistência Social de Três Lagoas e dos órgãos a ela vinculados não desenvolverem nenhum tipo de política pública direcionada especificamente para evitar a perpetração de práticas xenofóbicas, raciais, preconceituosas e discriminatórias em detrimento dos imigrantes haitianos residentes no município.

Nesta linha, registra-se que o Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome autorizou por meio do Ofício Circular nº 02/2014 o cadastramento de todos os imigrantes haitianos que vieram para o Brasil, após o terremoto de 2010 ocorrido no Haiti, no Cadastro Único para Programas Sociais do Governo Federal, com o escopo de conceder a estes indivíduos o benefício social do Programa Bolsa Família, pois estes imigrantes, em sua maioria, encontram-se vivendo em uma situação de extrema pobreza, conforme disposto no próprio ofício.

Assim, a partir dos dados obtidos, afirma-se que os imigrantes haitianos vieram para o Brasil, a partir de 2010, em busca de melhores condições de sobrevivência, pois o Estado do qual são nacionais foi incapaz de controlar a situação caótica instaurada depois do terremoto e prover o mínimo existencial aos seus cidadãos.

DISPOSIÇÕES FINAIS

A tutela do meio ambiente laboral envolve o espaço físico do estabelecimento empresarial e também as formas como trabalho é organizado e desenvolvido, além do conjunto de relações interpessoais entre empregados e empregadores e entre os próprios empregados, refletindo-se diretamente em fatores sociais, culturais e psicológicos. Além disso, verifica-se que o direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado é um direito fundamental e metaindividual, assegurado a todos os brasileiros natos, naturalizados e aos estrangeiros e, portanto, aos imigrantes haitianos que laboram nas empresas analisadas por este estudo.

Conclui-se que os imigrantes haitianos empregados nas empresas treslagoenses Cortex, Fatex e Emplal estão no Brasil de modo legal, pois possuem um visto humanitário e foram para aquela localidade em busca de melhores condições de sobrevivência e de empregos, após o abalo sísmico que assolou o Haiti em 2010. Constata-se também ser legislação trabalhista brasileira, composta pela Constituição Federal de 1988 e pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o conjunto normativo que disciplina as relações empregatícias destes indivíduos, assegurando-lhes os mesmos direitos trabalhistas de um brasileiro nato ou naturalizado.

Por derradeiro, ponderou-se que o meio ambiente de trabalho, no qual os imigrantes haitianos encontram-se submetidos no desempenho de suas atividades produtivas, dentro destas três empresas, oferece riscos à saúde destes indivíduos, devido à presença de ruído excessivo em todas as empresas e também o fato destes indivíduos desconhecerem, ainda que parcialmente, os seus respectivos direitos trabalhistas e os riscos das atividades laborais que desempenham.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Lei 6.815 de 1980** – Estatuto do Estrangeiro. – Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L6815.htm>. Acesso em: 16/07/2015.

BRASIL, **Lei nº 6.938 de 31 de agosto de 1983** – Dispõe sobre a Política Nacional do Meio Ambiente, seus fins e mecanismos de de formação e aplicação e dá outras providências. Brasília – DF, 1983. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6938.htm>. Acesso em: 20/02/2017.

_____. **Constituição Federal**. Brasília - DF. Senado Federal, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 20/02/2017.

BASTOS, Celso Ribeiro. **Comentários à Constituição do Brasil**, 2ª edição, v. 2. São Paulo: Saraiva, 2001.

DERANI, Cristiane. **Direito Ambiental econômico**. São Paulo: Max Limonad, 1997.

DI PIETRO, Josilene Hernandes Ortolan. **Mecanismos de implementação do direito ao meio ambiente do trabalho equilibrado e a responsabilidade socioambiental das empresas**. São Paulo: **Universidade Presbiteriana Mackenzie**. 224f. Tese (Doutorado em Direito) – Programa de Pós-graduação em Direito Político e Econômico. São Paulo, 2016.

FARIAS, Talden Queiroz. **Meio Ambiente do Trabalho**. In: Revista Direito e Liberdade. Mossoró, v. 6, nº 2, p. 443-462, jan./jun., 2007, pp. 443, 444. ISSN Impresso 1809-3280 | ISSN Eletrônico 2177-1758

MELLO, Raimundo Simão de. **Direito Ambiental do Trabalho e a Saúde do Trabalhador: responsabilidades legais, dano material, dano moral, dano estético, indenização pela perda de uma chance, prescrição**. São Paulo: LTr, 2013, p.29.

PADILHA, Norma Sueli. **Do Meio Ambiente do Trabalho Equilibrado**. São Paulo: LTr, 2002.

_____. **Fundamentos Constitucionais do Direito Ambiental Brasileiro**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

_____. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalho e o direito ambiental**. In: Revista TST, Brasília, vol. 77, nº 4, out/dez de 2011.

PIOVESAN, Flávia. **Direito ao trabalho e a proteção dos direitos sociais nos planos internacional e constitucional**. In PIOVESAN, Flávia; CARVALHO, Luciana Paula Vaz de. **Direitos humanos e direito do trabalho**. São Paulo: Atlas, 2010, p. 3-31.

SILVA, José Afonso da. **Direito Ambiental Constitucional**. 2ª ed.. São Paulo: Malheiros, 1995.