



ACESSO DE IMIGRANTES E REFUGIADOS AO TRABALHO DIGNO: ANÁLISE DE OBSTÁCULOS LEGAIS E SOCIAIS

ACCESS OF IMMIGRANTS AND REFUGEES TO DECENT WORK ANALYSIS OF LEGAL AND SOCIAL OBSTACLES

Marília Cláudia Martins Vieira e Couto^{1*}
Ricardo José Macêdo de Britto Pereira^{2*}

Resumo

O presente artigo trata de obstáculos legais e sociais enfrentados por imigrantes e refugiados para terem acesso ao trabalho digno no Brasil. Indaga-se se aprimorar a legislação é suficiente para propiciar empregos formais em condições de igualdade com brasileiros. Por meio de revisão bibliográfica e análise de normas nacionais e internacionais, em abordagem hipotético-dedutiva, é possível constatar que, além do aprimoramento da legislação, se exigem reformas estruturais para modificar realidades, como promoção de ambientes favoráveis a inserção social, domínio do idioma e acesso a informações para o exercício de direitos e deveres no país de destino, redução da burocracia administrativa e custos para a validação de certificados profissionais e diplomas, que permitam o acesso a empregos de maior qualificação e melhores salários. Apresentam-se igualmente imprescindíveis, no plano geral, o direcionamento de políticas públicas que busquem impedir a discriminação dos imigrantes e refugiados, bem como a receptividade pelo Judiciário de medidas que impeçam a exploração e protejam essas pessoas em situação de extrema vulnerabilidade.

Palavras-chave: Direito ao trabalho; Discriminação; Imigrantes; Refugiados; Trabalho digno.

Abstract

This article deals with legal and social obstacles faced by immigrants and refugees in order to have access to decent work in Brazil. The question is whether improving the legislation is enough to provide formal jobs on equal terms with Brazilians. Through a bibliographical review and analysis of national and international norms, in a hypothetical-deductive approach, it is possible to verify that, in addition to improving legislation, structural reforms are required to modify realities, such as the promotion of environments favorable to social insertion, mastery of the language and access to information for the exercise of rights and duties in the country of destination, reduction of administrative bureaucracy and costs for validating professional

¹ Mestranda em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas pelo Centro Universitário do Distrito Federal – UDF. Bacharel em Direito pela Faculdade Educacional de Anicuns. Pós-graduada em Direito do Trabalho e Processo do Trabalho pela Uniderp, Brasil. Pós-graduada em Direito Previdenciário pela ESAMC/SP. Coordenadora da Pós-graduação em Direito do Trabalho e Previdenciário da FacUnicamps. Professora de Direito do Trabalho e Previdenciário nas Pós-graduações e MBA da FacUnicamps. Professora Conteudista do Legale Educacional. Diretora da Associação Goiana da Advocacia Trabalhista. Advogada. Endereço Postal: Avenida D, nº 419, Setor Marista, CEP 74150040, Setor Marista, Goiânia/GO. E-mail: mariliamartins.adv@gmail.com

² Pós-Doutor pela Cornell University ILR Scholl. Doutor pela Universidade Complutense de Madri. Mestre pela Universidade de Brasília. Mestre pela Universidade Syracuse (NY). Professor Titular do Programa de Mestrado em Direito das Relações Sociais e Trabalhistas do Centro Universitário do Distrito Federal – UDF. Subprocurador Geral do Ministério Público do Trabalho aposentado. Endereço Postal: SEP SUL, EQ 704/904, Conj. A – Asa Sul – DF CEP 70390-045. E-mail: rjmbpereira@gmail.com





certificates and diplomas, which allow access to jobs with higher qualifications and better wages. It is equally essential, in general terms, to direct public policies that seek to prevent discrimination against immigrants and refugees, as well as the receptivity of the Judiciary to measures that prevent exploitation and protect these people in extremely vulnerable situations. **Keywords:** Right to work; Discrimination; Immigrants; Refugees; dignified work.

1 Introdução

Desde o início da humanidade até os dias de hoje, as migrações se fizeram presentes na formação das sociedades por muitos motivos. Por questões de conflitos armados, violações a direitos e perseguições políticas, mulheres e homens, ao longo do tempo, migraram de seus países de origem, tornando-se imigrantes nos países de destino.

Nesse contexto, surge a figura dos imigrantes e refugiados, que procuram por acolhimento e proteção em outros países. Ao passo que os imigrantes são aqueles que entram num país estrangeiro com o objetivo de trabalhar ou residir com melhores condições de vida, os refugiados são pessoas que fogem de situações de vulnerabilidade, violência e até perseguição com o intuito de ter sua vida preservada. Para compreender melhor esse ponto, é necessário entender os aspectos legais, bem como as implicações sociais envolvidas nessa temática.

Em vista disso, a legislação brasileira assegura o direito ao trabalho aos imigrantes e refugiados, possibilitando a eles a expedição de documentos, tal como a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), que permite, formalmente, o acesso ao mercado de trabalho. Apesar disso, o acesso efetivo ao trabalho decente tem sido frustrado por questões burocráticas, como a exigência, por parte do empregador, do Registro Nacional Migratório (RNM)³, por barreiras educacionais, dificuldade com a língua portuguesa, preconceito, falta de informação, fatos que impossibilitam a integração dos imigrantes e refugiados no ambiente laboral.

O presente artigo objetiva delinear essas dificuldades, destacando os principais fatores que impedem o acesso ao trabalho decente dos imigrantes e refugiados e identificar se o aprimoramento da legislação tem sido capaz de propiciar o efetivo acesso de imigrantes e refugiados ao trabalho digno, em condições de igualdade com os brasileiros. Para isso, parte-se da análise das legislações brasileira e internacional e de levantamento bibliográfico, em abordagem hipotético-dedutiva. Aliás, a proteção dos direitos do imigrante e refugiado é um tema muito caro na legislação internacional. Tratados e Convenções internacionais têm como propósito atestar a proteção desses indivíduos que deixaram seus países de origem em busca de uma vida melhor.

Dentre vários organismos internacionais que se dedicam ao tema, destacam-se, neste trabalho, o papel do Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) e da Organização Internacional do Trabalho (OIT). Por sua vez, dentre vários tratados e convenções internacionais que regem os imigrantes e refugiados, cabe mencionar a Convenção de Genebra sobre o Estatuto dos Refugiados de 1951, o Protocolo de 1967 sobre o Estatuto dos Refugiados, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias de 1990, o Pacto Global para Migração Segura e o Pacto Global sobre Refugiados de 2018.

No tocante à legislação trabalhista nacional é garantido aos imigrantes e refugiados os mesmos direitos que um trabalhador brasileiro possua em uma relação de emprego, desde que sejam atendidos os elementos necessários a comprovação do vínculo de emprego, contidos na

³ Anteriormente denominado Registro Nacional de Estrangeiro (RNE).



Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), o Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Apesar disso, dentro do ordenamento jurídico brasileiro nota-se que o Poder Judiciário tem tratado o acesso ao trabalho dos imigrantes e refugiados indocumentados de forma divergente.

Assim, o presente artigo investiga se o mero aprimoramento da legislação é suficiente para propiciar trabalho digno em condições de igualdade com brasileiros ou se é necessária uma reforma estrutural que passa por mudança de práticas cotidianas.

2 Imigrantes e refugiados: distinção e conceituação jurídica

As migrações em massa tornaram-se mais evidentes no final da Primeira Guerra Mundial, quando grandes contingentes humanos, expulsos de seus lares, despidos de propriedades, nacionalidade e direitos, viram-se desprovidos também de proteção e sem locais para os acolherem. (ARENDR, 2012).

Com base no Art. 1º da Lei nº 13.445/2017 - Lei de Migração, é possível definir imigrante como “pessoa nacional de outro país ou apátrida que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil”. Isto é, imigrante é aquela pessoa que sai de seu país de origem em busca de inclusão em outro território. Os motivos que levam os indivíduos a transitarem entre países são os mais diversos, contudo, isso não altera sua condição de imigrante.

Por sua vez, a identificação dos motivos da migração são fundamentais para que se configure a situação de refúgio. De acordo com Prado (2016), essa distinção é relevante, pois os imigrantes são aqueles que “normalmente buscam melhores condições de vida e não estão fugindo para salvar suas vidas”. As situações que evidenciam esse risco à vida são definidas juridicamente, a fim de que seja possível a caracterização do refugiado.

Nesse sentido, a Lei nº 9.474/97, que define mecanismos para a implementação da Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados de 1951 das Nações Unidas, trouxe, em seu Art. 1º, as condições para o reconhecimento de um indivíduo como refugiado no Brasil, vejamos:

Art. 1º Será reconhecido como refugiado todo indivíduo que:

I - devido a fundados temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas encontre-se fora de seu país de nacionalidade e não possa ou não queira acolher-se à proteção de tal país;

II - não tendo nacionalidade e estando fora do país onde antes teve sua residência habitual, não possa ou não queira regressar a ele, em função das circunstâncias descritas no inciso anterior;

III - devido a grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigado a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país.

Em se tratando da distinção entre os imigrantes e refugiados, esclarece BAPTISTA (2011, p. 177), que:

Os refugiados são pessoas que se diferenciam dos deslocados internacionais classificados como “migrantes tradicionais”. Em geral os migrantes tradicionais têm o seu deslocamento motivado por questões econômicas, isto é, estes migrantes partem em busca de melhores condições de vida. Já os refugiados fogem em virtude de fundado temor de perseguição em busca da preservação da sua vida. Para evitar o desgaste diplomático entre os países, o refúgio é classificado como



instituto apolítico e humanitário. Há a preocupação com a satisfação das necessidades básicas dos refugiados que incluem, mas não se restringem a alimentação, moradia, educação e saúde.

Ou seja, o que distingue o “migrante tradicional” e o refugiado são as motivações da migração. E os dois se constituem como espécies do gênero imigrante. Assim, todo refugiado é um imigrante, mas cuja migração se dá para a preservação de sua vida.

Cabe ainda dizer que, muito embora tenha sido promulgada a Lei de Migração, em 2017, a Lei nº 9.474/97 deve ser observada nas situações que envolvam refugiados e solicitantes de refúgio no Brasil.

Portanto, refugiado é aquela pessoa que está em condição de vulnerabilidade relacionada à falta de segurança garantida pelo Estado no local de origem ou por perseguições. Assim sendo, uma das únicas saídas desses indivíduos é a fuga do contexto do qual fazem parte.

No entanto, seja na condição de imigrante ou de refugiado, o desafio que se impõe é conseguir a integração no local de destino, sendo que o acesso ao trabalho tem papel essencial, pois é partir dele que se permite que esses indivíduos possam ter o próprio sustento, sentir-se produtivos e estabelecer relações com a nova comunidade que o cerca. Logo, as condições encontradas no local de destino são essenciais para essa integração. É o que se fará na sequência: inicialmente, será delineada o conjunto de normas (internacionais e nacionais) que garantem o direito ao acesso ao mercado de trabalho aos imigrantes e refugiados; e, depois, avaliando-se como os aspectos legais e sociais existentes impõem desafios à efetivação desse direito.

3 A legislação internacional dos imigrantes e refugiados

No âmbito internacional, é necessário destacar o papel de proteção dos direitos dos imigrantes e refugiados exercidos pelas convenções e tratados internacionais. Tais dispositivos legais têm como objetivo final garantir a proteção dos direitos dessas pessoas que, por diversas razões, já tratadas acima, deixaram seus países de origem fugindo de perseguições políticas, étnicas ou religiosas ou em busca de uma vida mais digna.

3.1 O papel do Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR)

O Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR), uma Agência da ONU para Refugiados, foi criado em dezembro de 1950, por resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas. O ACNUR iniciou suas atividades, em janeiro de 1951, para reassentar refugiados europeus que estavam sem lar após a Segunda Guerra Mundial. Em 1995, a Assembleia Geral designou a agência como a responsável pela proteção e assistência dos apátridas em todo o mundo. O ACNUR já auxiliou dezenas de milhões de pessoas a recomeçarem suas vidas. Por meio de parcerias com centenas de organizações não governamentais, o ACNUR presta assistência e proteção a mais de 67 milhões de homens, mulheres e crianças. O papel do ACNUR no Brasil é pautado pelos mesmos princípios e funções que em qualquer outro país: proteger os refugiados e promover soluções duradouras para seus problemas (ACNUR BRASIL, 2023).

3.2 Principais convenções e tratados internacionais ligados aos imigrantes e refugiados

Dentre os diversos tratados e convenções internacionais que regem os imigrantes e refugiados, destaca-se, nesse estudo, em ordem cronológica: as convenções editadas pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção de Genebra sobre o Estatuto dos Refugiados de 1951, o Protocolo de 1967 sobre o Estatuto dos Refugiados, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos



Membros das suas Famílias de 1990, e, por fim, o Pacto Global para Migração Segura e o Pacto Global sobre Refugiados, ambos de 2018.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT) foi fundada em 11 de abril de 1919 com o intuito de promover a luta pela justiça social e pelo trabalho decente. A OIT possui, nos dias atuais, duas convenções que tratam especificamente sobre a proteção do trabalhador migrante.

A primeira delas, a Convenção nº 97, versa sobre os trabalhadores migrantes, sendo ela aprovada e ratificada pelo Brasil, com vigência desde 18 de julho de 1965. Em seu Art. 6, estabelece que os países membros devem aplicar tratamento igualitário aos imigrantes, em especial quanto: à remuneração pelo trabalho; à filiação a organizações sindicais e gozo das vantagens previstas em normas coletivas de trabalho; à seguridade social; e às ações judiciais relativas às questões trabalhistas. Outra disposição relevante está no Art. 7, ao exigir que os países membros garantam que a prestação de serviços públicos relativos ao emprego não acarrete despesas aos trabalhadores migrantes. Tal medida é relevante para facilitar o acesso ao imigrante às políticas públicas de emprego.

A segunda, a Convenção nº 143, trata das imigrações efetuadas em condições abusivas e também sobre a promoção da igualdade de oportunidades e tratamento de trabalhadores migrantes. O objeto da referida Convenção é a proteção em face das migrações clandestinas e o emprego ilegal de imigrantes. Para tanto, seu Art. 6 estabelece que, no âmbito das legislações nacionais, deve haver disposições para uma detecção eficaz de emprego ilegal de trabalhadores imigrantes e para que a definição e aplicação de sanções administrativas, civis e penais (incluindo a pena de prisão) aos empregadores que praticam o emprego ilegal de imigrantes. Destaca-se, ademais, a previsão contida no Art. 9, que garante tratamento igualitário aos migrantes, nos casos em que a legislação não tenha sido respeitada e nos quais a sua situação não possa ser regularizada, no que diz respeito aos direitos decorrentes de empregos anteriores, em relação à remuneração, à segurança social e outras vantagens. Tal tratamento deve ser estendido à família do imigrante, o que é salutar, tendo em vista que a distinção de tratamento em relação aos familiares poderia resultar, de forma indireta, em meio que provoca a inviabilidade da residência do imigrante no país de destino. Cabe mencionar, porém, esta convenção não foi ratificada pelo Brasil.

Em 28 de julho de 1951, foi celebrada, pelas Nações Unidas, a Convenção de Genebra sobre o Estatuto dos Refugiados, considerada uma das mais importantes normas do Direito Internacional dos Refugiados. Em relação à matéria trabalhista, a referida Convenção garante: o direito de associação e de sindicalização em condições de igualdade com o tratamento mais favorável concedido aos nacionais de um país estrangeiro (Art. 15); o direito de postular em juízo (em igualdade com os nacionais), inclusive no que diz respeito à assistência judiciária e na dispensa da caução processual (Art. 16); e o tratamento não menos favorável ao concedido aos demais estrangeiros para o exercício de profissões no território de destino (Art. 19). Em relação a esse último ponto, cabe destacar a previsão de que deve ser favorecido, na maior medida possível, o exercício de profissões liberais, inclusive pelo reconhecimento de diplomas obtidos pelo refugiado. O Brasil ratificou a Convenção de 1951 através do Protocolo de 1967 (Relativo aos Estatuto dos Refugiados), além de fazer parte do Conselho Executivo do ACNUR desde 1958 (JUBILUT, 2007).

A Organização das Nações Unidas (ONU), no ano de 1990, elaborou a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, com o objetivo de proporcionar mais proteção aos migrantes que buscam empregos em outros Estados. Essa convenção trata, de forma específica, sobre os direitos dos trabalhadores imigrantes indocumentados e os membros de suas famílias, os quais



foram subdivididos em três grupos, a saber: não discriminação; proteção dos direitos civis e políticos; e proteção aos direitos econômicos, sociais e culturais. Destaca-se a proteção contra a exploração do trabalho, com as seguintes vertentes: trabalhos forçados e trabalho de crianças; tratamento igualitário; garantia de direitos em contratos, independentemente da condição do migrante; e direito à sindicalização (UNITED NATIONS, 2013). Muitos Estados-membros, assim como o Brasil, ainda não ratificaram essa convenção.

No final do ano de 2018, o Pacto Global para uma Migração Segura, foi adotado pela Assembleia Geral da ONU, assinado por 164 países, entre eles o Brasil, cujo objetivo é reconhecer as dimensões da migração internacional e aventar soluções coordenadas e seguras diante dos desafios associados à migração. O antigo governo brasileiro havia deixado de participar de iniciativas sobre a implementação desse pacto em 2019, mas o atual governo anunciou em janeiro de 2023 a sua decisão de reintegrar o país a tal pacto. O referido Pacto contém 23 objetivos, dentre os quais se destacam, para o presente estudo: a) o objetivo nº 4, “Garantir que todos os migrantes tenham como obter uma identificação legal e documentação adequada”; b) o objetivo nº 6, “Facilitar o recrutamento justo e ético e garantir condições que assegurem um trabalho decente”; c) o objetivo nº 7, “Identificar e reduzir vulnerabilidades na migração”; d) o objetivo nº 10, “Prevenir, combater e erradicar o tráfico de pessoas no contexto da migração internacional”; e e) objetivo nº 16 “Empoderar migrantes e sociedades para realizar uma efetiva inclusão e a coesão social”.

Por fim, também em 2018, o Pacto Global sobre Refugiados foi confirmado pela Assembleia Geral das Nações Unidas, cuja adesão dos Estados foi muito grande, sendo inclusive o Brasil signatário desse pacto. Ele tem quatro objetivos principais, são eles: aliviar a pressão sobre os países anfitriões, aumentar a autossuficiência dos refugiados, ampliar o acesso a soluções de países terceiros e ajudar a criar condições nos países de origem, para um regresso dos cidadãos em segurança e dignidade. Em relação aos direitos trabalhistas dos refugiados, o referido Pacto recomenda a adoção das seguintes iniciativas: a) análise do mercado de trabalho para identificação de lacunas e oportunidades para a criação de empregos e geração de renda; b) mapeamento, reconhecimento e fortalecimento de habilidades e qualificações entre os refugiados; e c) promoção da cidadania digital, incluindo a obtenção de meios de subsistência de forma on-line, a redução dos custos para o acesso à internet e a facilitação para a transferência de remessas ao país de origem.

4 Legislação trabalhista brasileira sobre imigrantes e refugiados

A partir do momento que o imigrante chega ao Brasil, ele passa a ser tutelado pelo ordenamento jurídico nacional, por força do que dispõe o caput do Art. 5º da Constituição Federal de 1988. Isto significa que além das normas internacionais ratificadas pelo Brasil, o indivíduo continua amparado pela legislação local. Todavia, além dos direitos concedidos por esse conjunto normativo, também existem deveres e obrigações que ele deve respeitar. No entanto, a despeito da existência de alguma segregação que possa existir entre nacionais e estrangeiros, a regra é que sempre prevaleça a igualdade entre eles.

Deste modo, é imprescindível fazer uma análise do conjunto de leis que rege o Direito do Trabalho brasileiro para entender a forma como o trabalhador imigrante e refugiado é tratado dentro do ordenamento jurídico nacional.

O Art. 4º, inciso XI, da Lei de Migração garante ao imigrante que chega ao Brasil, ainda que indocumentado, a contemplação dos mesmos direitos que um brasileiro possui em uma



relação trabalhista, desde que estejam presentes os elementos caracterizadores da relação de emprego contida nos Arts. 2º e 3º da CLT⁴.

Por conseguinte, é importante destacar que vigora no Brasil o Princípio da Primazia da Realidade. E sobre esse princípio, Alice Monteiro de Barros (2011, p. 186) ensina que:

O princípio da primazia da realidade significa que as relações juridicotrabalhistas se definem pela situação de fato, isto é, pela forma como se realizou a prestação de serviços, pouco importando o nome que lhes foi atribuído pelas partes. Despreza-se a ficção jurídica. É sabido que muitas vezes a prestação de trabalho subordinado está encoberta por meio de contratos de Direito Civil ou Comercial. Compete ao intérprete, quando chamado a se pronunciar sobre o caso concreto, retirar essa roupagem e atribuir-lhe o enquadramento adequado, nos moldes traçados pelos art. 2º e 3º da CLT.

Vólia Bomfim Cassar (2022, p.191) esclarece que, no princípio da primazia da realidade, “prevalecem os fatos sobre as formas, o que importa é o que aconteceu e não o que está escrito”. Ou seja, esse princípio representa uma garantia para os trabalhadores imigrantes e refugiados (inclusive, aos que estejam indocumentados), uma vez que a realidade concreta da prestação de serviços prevalecerá sobre qualquer outra cláusula contratual pactuada que não gere de fato efeitos práticos, inclusive na ausência do contrato de trabalho em si.

Desta forma, mesmo no caso dos imigrantes indocumentados que tenham exercido atividade laboral para outra pessoa na qualidade de empregador, restará configurada a relação empregatícia, ainda que não haja um contrato de trabalho formalizado, como ocorreria, por exemplo, com a assinatura da CTPS.

Temos também na CLT, precisamente no Capítulo II, do Título II, que trata da Nacionalização do Trabalho, disposições que não são consideradas recepcionadas, haja vista que, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, as imposições descritas na CLT tornaram-se inviabilizadas de acordo com o caput do Art. 5º⁵ da CF, que apontou, após o fim da ditadura (1964 a 1985)⁶, a isonomia entre brasileiros e estrangeiros.

Nesse sentido, o Decreto nº 10.088/2019⁷, especificamente no anexo XXVIII, que ratifica a Convenção nº 111 da OIT, trata sobre a discriminação em matéria de emprego e ocupação, fato esse que colide de frente com o que prega os dispositivos celetistas, elencados acima, uma vez que dispõem sobre a proibição de qualquer discriminação em relação ao trabalhador estrangeiro (LOPES, 2009).

Não resta dúvida de que tivemos, por aqui, muitos avanços normativos no sentido de conferir tratamento igual a brasileiros e estrangeiros perante o direito trabalhista, seja através da Constituição Federal de 1988, seja pela Lei de Migração em 2017 ou, como exemplo, o que preceitua o Art. 461, da CLT, que exige igualdade salarial entre nacionais e estrangeiros.

⁴ Art. 2º - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

Art. 3º - Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

⁵ Art. 5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade (...)

⁶ Constitucionalismo sob a ditadura militar de 64 a 85. Brasília: Senado Federal.

⁷ Decreto nº 10.088/2019: consolidou atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal, dispondo sobre as Convenções da OIT ratificadas pelo Brasil



Mas, também é preciso estar a par da maneira como o Poder Judiciário tem tratado o assunto. À vista disso, ele tem agido de modo a ratificar o posicionamento da doutrina no sentido de que o vínculo de emprego entre o trabalhador imigrante e seu empregador deve ser reconhecido independentemente da situação migratória em que aquele se encontra.

É o caso do acórdão proferido pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST, 2010) nos autos do Recurso de Revista nº 49800-44.2003.5.04.0005, em que se decidiu no sentido de reconhecimento do vínculo de emprego de trabalhador estrangeiro mesmo em situação irregular. Vejamos:

RECURSO DE REVISTA - CARÊNCIA DE AÇÃO - VÍNCULO EMPREGATÍCIO - ESTRANGEIRO EM SITUAÇÃO IRREGULAR. A Constituição Federal adota como fundamentos da República o valor social do trabalho e a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III e IV), os quais demandam, para a sua concretização, a observância do direito fundamental à igualdade (art. 5º, caput). Tal direito, por sua vez, deve ser estendido a todos os brasileiros e estrangeiros residentes no País, sem distinção de qualquer natureza, salvo as limitações expressas na própria Carta Magna. **A garantia de inviolabilidade do referido direito independe, portanto, da situação migratória do estrangeiro. Dessarte, à luz dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, e em respeito ao valor social do trabalho, a autora faz jus aos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição da República, que encontram no direito ao trabalho sua fonte de existência, e, por consequência, ao reconhecimento do vínculo de emprego.** Recurso de revista conhecido e desprovido. (RR-49800-44.2003.5.04.0005, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 12/11/2010) (TST, 2010, grifo nosso)

Inclusive, essa decisão do TST contraria o disposto no Capítulo II da CLT (Nacionalização do Trabalho), supramencionado, especificamente o art. 359, impedindo, na ocasião, que haja a nulidade do contrato de trabalho avençado entre as partes.

Além disso, é imperioso destacar que a decisão acima mencionada é de suma importância para os trabalhadores imigrantes e refugiados, em especial pela menção que o Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Melo Filho faz ao posicionamento adotado pelo Supremo Tribunal Federal (STF) ao reconhecer a normatização internacional, especialmente no tocante aos direitos trabalhistas. Com isso, as regras que tratam dos direitos humanos, além de gerir as relações internacionais das quais o Brasil faz parte, conforme preceitua o Art. 4º, inciso II, da CF/1988, devem também vigorar no ordenamento jurídico trabalhista brasileiro.

Não obstante, ao tratamento protetivo dado pela jurisprudência trabalhista brasileira aos trabalhadores imigrante e refugiados, é preciso mencionar, também, que nem todas as decisões vindas do Poder Judiciário nacional seguem o mesmo propósito. É o caso, por exemplo, do Recurso de Revista nº 1406-71.2015.5.12.0034, julgado, em 06/2017, pela Quinta Turma do Tribunal Superior do Trabalho (TST), que julgou improcedente o pedido de um refugiado haitiano para validar sua aprovação no concurso público para gari. Em que pese, a decisão ter sido fundamentada com base no respeito as normas do edital de concurso público, não se vislumbra razão para que esse tipo de edital continue a estabelecer distinção entre brasileiros e estrangeiros.



Resta demonstrado que, apesar de a jurisprudência reconhecer a igualdade do trabalhador imigrante e refugiado para com os trabalhadores brasileiros, existem casos pontuais de discriminação. E essa segregação será mais um obstáculo que as pessoas que chegam ao Brasil precisam enfrentar na busca por um trabalho decente.

5 Aspecto legal do acesso ao trabalho dos imigrantes e refugiados no Brasil: exercício prático do direito

A possibilidade de imigrantes e refugiados adquirirem documentos nacionais que permitam o acesso ao trabalho é uma das principais conquistas obtidas para o exercício da atividade laborativa e, por isso, é o principal item dentro da perspectiva legal a ser estudada.

Chegando ao Brasil, o solicitante de refúgio, em regra, formaliza o pedido de refúgio através do Sistema do Comitê Nacional para os Refugiados (SISCONARE), preenchendo um questionário que contém informações básicas. Também é feita uma coleta de dados junto a Polícia Federal mediante agendamento. O solicitante receberá um protocolo provisório, denominado Protocolo de Refúgio, que confirmará a solicitação de refúgio e servirá de documento para o requerente de refúgio no Brasil.

De posse do Protocolo de Refúgio, restará assegurado ao solicitante de refúgio, bem como a seu grupo familiar, a autorização para residir no Brasil até a decisão final do processo. Esse Protocolo de Refúgio, garante ao solicitante a emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), nos moldes do Art. 21 da Lei nº 9.474/1997, e do Cadastro de Pessoa Física (CPF). E ao final do processo caso seja deferido o pedido de refúgio, o solicitante receberá o Registro Nacional Migratório (RNM), nos termos do Art. 28 da Lei nº 9.474/1997.

Embora tenha havido um avanço normativo, no Brasil, percebe-se que mesmo em situações nas quais o indivíduo já conseguiu obter o CPF e a CTPS, as empresas se recusam a contratar tais pessoas por diversos motivos: falta de Registro Nacional Migratório (RNM), ausência de conhecimento sobre procedimentos de contratação, medo infundado de auditoria do Ministério do Trabalho, impressão de que os procedimentos de contratação são mais complexos, entre outros (SENADO, 2019).

Em outras palavras, a burocracia administrativa muitas vezes desencoraja a contratação de refugiados e a formalização de emprego.

Um ponto relevante diz respeito ao aspecto material dos documentos de identificação dessas pessoas, sobretudo no que se refere à utilização da palavra refugiado, que muitas vezes é associado a palavra foragido por uma desinformação da população ou talvez pela similitude das palavras, o que gera, muitas vezes, discriminação desses indivíduos.

Atualmente, já não se exigem taxas de expedição dos documentos de identificação para imigrantes e refugiados⁸. Todavia, o custo para emissão de documentos, no Brasil, também pode ser considerado um impeditivo do acesso para essas pessoas que possuem uma vulnerabilidade econômica grande, haja vista que essa gratuidade não alcança, por exemplo, a validação de certificados profissionais e diplomas, o que muitas vezes relega os refugiados a atividades que exijam baixa qualificação e piores salários (PAGOTO, 2016).

Percebe-se então, que o direito ao trabalho é legalmente assegurado aos imigrantes e refugiados desde o momento de solicitação de refúgio, porém, o exercício desse direito pode ser obstado por questões burocráticas diretamente ligadas aos aspectos legais ora tratados.

Para o efetivo acesso a direitos, é necessário que haja uma reforma estrutural, que seja capaz de implantar as condições adequadas para o pleno acesso ao emprego digno com todos os direitos em igualdade de condições com os brasileiros. Entende-se por reforma estrutural a

⁸ Art. 111, § 3º, da Lei 13.445/2017



mudança de práticas e o direcionamento de políticas públicas para a criação de um ambiente propício à implantação de novas realidades.⁹

6 Aspecto social do acesso ao trabalho dos imigrantes e refugiados no Brasil

No que diz respeito ao aspecto social do acesso ao trabalho, os imigrantes e refugiados enfrentam inúmeros problemas com a língua local, com o acesso as informações corretas e também com a educação.

Ao chegarem em território brasileiro, os imigrantes e refugiados enfrentam dificuldades com o idioma português (a não ser que tenham vindo de países de língua portuguesa), fato que geram reflexos em diferentes contextos, sejam eles sociais, legais e, até mesmo, culturais. Sem acesso ao idioma português e sem medidas para democratizar esse saber, essas pessoas ficam longe de conhecer seus direitos e de ter acesso ao trabalho digno. Sintoma claro dessa dificuldade é o fato de que a seção do portal do Ministério da Justiça e Segurança Pública que trata do tema “Refúgio” somente estar disponível para o idioma português. Além disso, os formulários do SISCONARE ainda não estão disponíveis em outros idiomas.

Resta claro que as barreiras linguísticas contribuem para problemas de comunicação dessas pessoas, fazendo com que isso dificulte a integração dos imigrantes e refugiados no ambiente laboral.

Visando ao esclarecimento da legislação trabalhista brasileira para os imigrantes e refugiados, e enfrentando a questão do idioma português, cabe mencionar a iniciativa de elaboração de um “Guia de Informações sobre Trabalho aos Imigrantes e Refugiados”, pelo Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH), Irmãs Scalabrinianas e a Subsecretaria de Inspeção do Trabalho, em 2019. O guia, feito em português e espanhol¹⁰, traz informações básicas sobre CTPS, tipos de contrato de trabalho, trabalho doméstico, salário, férias, 13º salário, rescisão do contrato, acidente de trabalho, assédio moral, trabalho escravo, licenças etc. Dentre os principais tópicos desse guia, estão alguns direitos dos refugiados e imigrantes que trabalham no Brasil, e também a quem recorrer no caso de problemas que possam ocorrer no ambiente de trabalho.

No que concerne aos deveres e direitos, conforme salientado, eles são os mesmos de qualquer trabalhador brasileiro, tanto os descritos na Constituição Federal de 1988, quanto na Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e nas Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), assinadas e ratificadas pelo Brasil.

De igual modo, é informado aos solicitantes de refúgio ou aos refugiados que, na ocorrência de eventuais problemas na execução do contrato de trabalho ou desrespeito aos direitos trabalhistas, eles recorram inicialmente à unidade mais próxima do Ministério do Trabalho para que, perante a inspeção do trabalho, possa obter explicação sobre os procedimentos para buscar o apoio de outras entidades, tais como: Defensoria Pública (Estadual ou Federal), Delegacia de Polícia (Civil ou Federal), Ministério Público do Trabalho e sindicato de trabalhadores.

⁹ A ideia de processo estrutural surge com o caso *Brown v Board of Education of Topeka II*, a partir da confirmação pela Suprema Corte Norte-Americana do precedente em *Brown I*, que eliminou a segregação racial nas escolas, mas com previsão de medidas paulatinas para a efetivação da decisão. BROWN, et. al. V. Board of Education of Topeka, et al. 349 U.S. 294, 1955. Sobre processo estrutural VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. *Revista dos Tribunais online*, v. 284, p. 333-369, 2018.

¹⁰ Link para acesso à cartilha: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2020/03/Cartilha-Web.pdf>. Acesso em: 08/04/2023.





Outra barreira social encontrada pelos imigrantes e refugiados, diz respeito ao preconceito e a conseqüente discriminação que tenham por base o idioma, o sotaque, a cor da pele, a raça, a religião e o país de origem.

Essa exclusão social se verifica não só no caso de imigrantes e refugiados, mas também no caso destes que estejam indocumentados. Aliás, nesse último caso, a situação é ainda pior, tendo em vista que sua inserção no mercado de trabalho não ocorre, em regra, pelas vias formais de contratação de mão de obra, haja vista que não há autorização legal para que tais imigrantes permaneçam ou trabalhem no Brasil.

Esses trabalhadores são vítimas de exploração quando obtêm trabalho, submetendo-se a condições desumanas e degradantes, sem qualquer perspectiva de reação pelo receio de que a aparição em público elimine, de uma vez por todas, o projeto de vida digna que os levou a deixarem o seu país de origem (PEREIRA e MENDONÇA, 2014)

É justamente nessa desigualdade de tratamento que a exploração da força de trabalho em condições abaixo do patamar mínimo legal previsto na legislação trabalhista nacional, ganha força, pois os imigrantes em situação irregular necessitam obter as condições básicas de qualquer ser humano, como alimentação e moradia, fazendo com que eles, muitas vezes, acabem se sujeitando a subempregos, salários pífios ou empregos sem carteira de trabalho assinada, sem qualquer garantia trabalhista.

Por fim, cabe registrar que, até mesmo o acesso ao Poder Judiciário é afetado pelas questões sociais supracitadas, uma vez que o imigrante também terá dificuldades para compreender os direitos trabalhistas que foram violados e, da mesma forma, sobre o funcionamento da Justiça do Trabalho para ingressar com sua demanda.

7 Conclusão

A partir do estudo realizado, pode-se concluir que, apesar de termos leis internacionais e nacionais que garantem o acesso ao trabalho digno aos imigrantes e refugiados, na prática, essas pessoas ainda encontram várias barreiras para entrarem no mercado de trabalho, seja em razão da discriminação, da falta de informação, da burocracia, da pouca escolaridade ou dificuldade com a língua portuguesa.

Ainda assim, é de suma importância que sejam adotadas medidas efetivas que garantam o acesso ao trabalho digno aos imigrantes e refugiados em condições de igualdade com os brasileiros. E isso pode ser feito através de ações de conscientização ao combate de discriminação no mercado de trabalho, simplificação no processo de liberação de documentos nacionais, programas que realizem capacitação e qualificação profissional, cartilhas que expliquem em várias línguas os direitos trabalhistas nacionais, sites governamentais que ofereçam serviços públicos com opções de acesso em outras línguas, dentre tantas outras iniciativas. Ou seja, exige-se a realização de uma reforma estrutural em relação ao tema.

Por último, é também relevante que o Poder Judiciário brasileiro, em todas as suas instâncias, assumam uma atitude mais uniforme em relação ao acesso ao trabalho digno dos imigrantes e refugiados indocumentados, a fim de garantir a eles, independentemente da situação migratória, os mesmos direitos trabalhistas dos nacionais.

Referências

ACNUR (UNHCR). **Histórico**. 2023. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/historico/>. Acesso em: 02/04/2023.





ACNUR. **Convenção de 1951 relativa ao Estatuto dos Refugiados**. 2023. Disponível em: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BDL/Convencao_relativa_ao_Estatuto_dos_Refugiados.pdf Acesso em: 02/04/2023.

ACNUR. **Protocolo de 1967 relativo ao Estatuto dos Refugiados**. Disponível em: https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BD_Legal/Instrumentos_Internacionais/Protocolo_de_1967.pdf. Acesso em: 02/04/2023.

ACNUR. Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH). **Guia de informação sobre trabalho aos imigrantes e refugiados**. Disponível em: https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2019/04/Cartilha-ESPANHOL-PORTUGUES-MIOLO_V4WEB.pdf#_ga=2.259619151.411925964.1680655692-458499305.1680459448 Acesso em: 04/04/2023.

ARENDR, Hannah. **Origens do Totalitarismo**. São Paulo: Schwartz, 2012.

BAPTISTA, Olívia Cerdoura Garjaka. A proteção internacional das crianças refugiadas. **Revista de Direito Educacional**. Ano 2, v. 4. 2011. Editora Revista dos Tribunais: São Paulo, 2011.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 7ª ed. São Paulo: LTr, 2011.

BRASIL. Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997. **Define mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951 e determina outras providências**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19474.htm. Acesso em: 01/04/2023.

BRASIL. **Solicitação de Refúgio**. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-refugio>. Acesso em 02/04/2023.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm Acesso em: 06/04/2023.

BRASIL. Decreto-lei nº 5.452, de 1 de maio de 1943. **Aprova a consolidação das leis do trabalho**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452compilado.htm Acessado em 06/04/2023.

BRASIL. Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019. **Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho - OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo23 Acesso em: 06/04/2023.

BRASIL. Congresso Nacional. Senado Federal. **Constitucionalismo sob a ditadura militar de 64 a 85**. Brasília: Senado Federal. Disponível em: https://www12.senado.leg.br/ri/edicoes/50/197/ri/v50_n197_p161.pdf Acesso em: 06/04/2023.





BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2010). **Recurso de Revista nº 49800-44.2003.5.04.0005**, 1ª Turma, Relator Ministro Luiz Philippe Vieira de Mello Filho, DEJT 12/11/2010, Brasília, DF. Disponível em: <https://jurisprudencia-backend.tst.jus.br/rest/documentos/8e88a25e9f40b1e5e2199ac0e3dd8c43> Acesso em: 06/04/2023.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho (2017). **Recurso de Revista nº 1406-71.2015.5.12.0034**, 5ª Turma, Relator Ministro Antonio José de Barros Levenhagen, DEJT 22/06/2017, Brasília, DF. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?jsessionId=962E0742B46AA7DD0FC206995942D4D8.vm152?conscsjt=&numeroTst=1406&digitoTst=71&anoTst=2015&orgaoTst=5&tribunalTst=12&varaTst=0034&consulta=Consultar> Acesso em: 06/04/2023.

BRASIL. Ministério das Relações Exteriores. **Retorno do Brasil ao Pacto Global para Migração Segura, Ordenada e Regular**. Disponível em: https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/retorno-do-brasil-ao-pacto-global-para-migracao-segura-ordenada-e-regular Acesso em: 06/04/2023.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**. 19 edição. Rio de Janeiro: Forense, 2022.

JUBILUT, Liliana Lyra. **O direito internacional dos refugiados e sua aplicação no ordenamento jurídico brasileiro**. São Paulo: Método, 2007.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. **Direito de imigração: o estatuto do Estrangeiro em uma perspectiva de direitos humanos**. Porto Alegre: Núria Fabris, 2009. p. 227.

OAS. Organização dos Estados Americanos. **Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias**. Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1990%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Protec%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Direitos%20de%20Todos%20os%20Trabalhadores%20Migrantes%20e%20suas%20Fam%C3%ADlias,%20a%20resolu%C3%A7%C3%A3o%2045-158%20de%2018%20de%20dezembro%20de%201990.pdf> Acesso em: 06/04/2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Conheça a OIT**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm> Acesso em: 06/04/2023.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. **Convenções ratificadas pelo Brasil**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/lang--pt/index.htm> Acesso em: 06/04/2023.

PAGOTO, Fábio. Engenheiros e professores refugiados estão entre varredores das ruas de São Paulo. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 2016. Disponível em: <https://m.folha.uol.com.br/cotidiano/2016/06/1785591-engenheiros-e-professores-refugiados-estao-entre-varredores-das-ruas-de-sp.shtml> Acesso em: 04/04/2023.





PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto; MENDONÇA, Laís Maranhão Santos. O reconhecimento de direitos aos trabalhadores imigrantes nas sociedades multiculturais e o papel dos sindicatos. In: DELGADO, Gabriela Neves; PEREIRA, Ricardo José Macêdo de Britto. (Coord.). **Trabalho, Constituição e cidadania: a dimensão coletiva dos direitos sociais trabalhistas**. São Paulo: LTr, 2014. p. 111-112.

PRADO, L.T. Xenofobia e os refugiados Sírios: O que a “crise dos refugiados” fala sobre a crise da humanidade. *Grandes temas do conhecimento: Psicologia* n° 29. São Paulo, 2016. In: GIROTO, G.; PAULA, E.M. A.T. Imigrantes e Refugiados no Brasil: uma análise sobre escolarização, currículo e inclusão. **Rev. Espaço do Currículo (online)**, João Pessoa, v.13, n.1, p. 164-175, jan/abr. 2020.

SENADO NOTÍCIAS. Por preconceito e desinformação, empresas evitam contratar refugiados. **Agência Senado**. Brasília, 14 outubro de 2019. Disponível em: <https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/por-preconceito-e-desinformacao-empresas-evitam-contratar-refugiados>. Acesso em: 08/04/2023.

UNITED NATIONS. Committee on the Protection of the Rights of All Migrant Workers and Members of Their Families. **General comment No. 2 on the rights of migrant workers in an irregular situation and members of their families**. 2013. Disponível em: <https://documents-dds-ny.un.org/doc/UNDOC/GEN/G13/464/60/PDF/G1346460.pdf?OpenElement>. Acesso em: 08/04/2023.

VITORELLI, Edilson. Levando os conceitos a sério: processo estrutural, processo coletivo, processo estratégico e suas diferenças. **Revista dos Tribunais online**, v. 284, p. 333-369, 2018.