

UNIVERSIDADE VALE DO RIO DOCE - UNIVALE
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM
GESTÃO INTEGRADA DO TERRITÓRIO

FRANCISCO SHIMABUKURO JUNIOR

**A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR ESTRANGEIRO NAS DECISÕES
PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS BRASILEIROS**

GOVERNADOR VALADARES/MG

2020

FRANCISCO SHIMABUKURO JUNIOR

**A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR ESTRANGEIRO NAS DECISÕES
PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS BRASILEIROS**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Gestão Integrada do Território da Universidade Vale do Rio Doce, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Sueli Siqueira

GOVERNADOR VALADARES/MG

2020

FRANCISCO SHIMABUKURO JUNIOR

**A PROTEÇÃO DO TRABALHADOR ESTRANGEIRO NAS DECISÕES
PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS TRABALHISTAS BRASILEIROS**

BANCA EXAMINADORA

Dissertação de Mestrado avaliada em 18/12/2020

Prof. Dr. Bráulio Magalhães Santos
Universidade Federal de Minas Gerais

Prof. Dr. Haruf Salmen Espíndola
Universidade Vale do Rio Doce

Prof.^a Dr.^a Sueli Siqueira (Orientadora)
Universidade Vale do Rio Doce

Dedico à minha esposa Flávia, companheira de todos os momentos e grande incentivadora desse projeto, e aos meus filhos Davi e Vítor, que me revigoram com seu amor e ternura.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por me conceder saúde e força para desenvolver esse projeto e por ter me concedido a oportunidade de realizar o curso de mestrado.

A meus pais, Francisco K. Shimabukuro e Maria Ângela Coutinho, por todo amor dedicado, por terem me proporcionado as condições para que eu pudesse me desenvolver e pelo incentivo em todos os momentos de minha vida.

A minha esposa Flávia e a meus filhos Davi e Vítor, por terem suportado, com paciência, os momentos de ausência. Durante minha ausência, Flávia acumulou as tarefas domésticas e os cuidados com nossos filhos, motivo para que eu renove os agradecimentos.

Agradeço aos professores do GIT, Professor Alexandre Pimenta Batista Pereira, Professor Haruf Salmen Espíndola, Professora Maria Celeste R. F. de Souza, Professora Marileny Boechat Frauches, Professor Mauro Augusto dos Santos e Professora Renata Bernardes Faria Campos, pela excelência das lições e dos debates travados em sala de aula.

Faço um agradecimento especial a Professora Eunice Maria Nazarethe Nonato, que me acolheu, de forma indescritível, em um momento delicado que, Graças a Deus, foi curto e já faz parte do passado.

De forma efusiva, agradeço a minha orientadora Professora Sueli Siqueira, que aceitou, de imediato, o desafio de orientar-me, dispensando-me, sempre, toda atenção e cordialidade.

A todos os colegas, que compartilharam essa jornada, pelo companheirismo e amizade, que me proporcionaram lembrar e desfrutar, novamente, da prazerosa sensação de retornar aos bancos escolares.

A meus sócios no escritório de advocacia, Dr. Francisco K. Shimabukuro e Dr. Diego de Freitas Dantas, que cumularam tarefas durante minha ausência.

A Direção, Coordenação de Curso e Colegas da Faculdade de Direito do Vale do Rio Doce - FADIVALE, por todo apoio concedido durante o desenvolvimento desse trabalho.

RESUMO

A partir da segunda metade do Século XIX houve um aumento exponencial na entrada de estrangeiros no território brasileiro, constituídos, principalmente, por imigrantes europeus, que chegaram ao país para atender a demanda de mão de obra na lavoura cafeeira. A entrada de estrangeiros modifica as configurações do território, suprimindo uma demanda do mercado do trabalho ou aumentando o contingente de trabalhadores sem ocupação. Uma nação com pouca oferta de trabalho poderá ter o interesse de restringir a imigração, com a finalidade de proteger os trabalhadores nacionais contra o desemprego. Com o aumento de estrangeiros no território nacional, o Estado Brasileiro, inicialmente no Governo de Getúlio Vargas, passou a dar especial atenção ao controle da entrada e das atividades profissionais que eram desenvolvidas pelos imigrantes internacionais. Nesta perspectiva esta dissertação busca responder a seguinte indagação: As decisões proferidas pelos Tribunais Trabalhistas garantem a aplicação do princípio da não discriminação do trabalhador estrangeiro indocumentado, para assegurar o reconhecimento das mesmas garantias e proteções concedidas ao trabalhador brasileiro? Na busca de resposta a esta indagação desenvolveu-se uma pesquisa de análise documental das decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho e pelos Tribunais Regionais do Trabalho da Primeira, Segunda e Terceira Região. Objetivou-se identificar qual era o tratamento conferido pelo Estado Brasileiro aos estrangeiros que exerceram atividade laboral, de forma subordinada, estando em situação irregular perante as autoridades imigratórias, sem o visto de trabalho exigido pela legislação. O resultado final possibilitou constatar que, do total de 19 (dezenove) decisões analisadas, em 18 (dezoito) foi aplicado o princípio da não discriminação, para conceder o pagamento de parcelas trabalhistas aos trabalhadores estrangeiros. Apenas uma (01) decisão não concedeu direitos sociais, por entender que a situação irregular do estrangeiro inviabiliza a formação do contrato de emprego. Esse resultado autoriza concluir que nosso país, apesar de não renunciar ao poder de exercer o controle migratório, assegura ao estrangeiro, independente de sua situação imigratória, a proteção dos direitos sociais previstos na legislação do trabalho, conferindo o mínimo de dignidade a todo ser humano, sem discriminação, como previsto nos tratados e convenções internacionais sobre o tema.

Palavras-Chave: Território; Trabalho; Estrangeiro; Indocumentado; Discriminação.

ABSTRACT

From the second half of the 19th century onwards, there was an exponential increase in the entry of foreigners into Brazilian territory, consisting mainly of European immigrants, who arrived in the country to meet the demand for labor in the coffee plantation. The entry of foreigners modifies the configuration of the territory, supplying a demand from the labor market or increasing the number of workers without occupation. A nation with little labor supply may have an interest in restricting immigration, in order to protect national workers from unemployment. With the increase of foreigners in the national territory, the Brazilian State, initially in the Government of Getúlio Vargas, started to pay special attention to the control of entry and professional activities that were developed by international immigrants. In this perspective, this dissertation seeks to answer the following question: Do the decisions made by the Labor Courts guarantee the application of the principle of non-discrimination of undocumented foreign workers, to ensure the recognition of the same guarantees and protections granted to Brazilian workers? In search of an answer to this question, a documentary analysis research of the decisions handed down by the Superior Labor Court and by the Regional Labor Courts of the First, Second and Third Region was developed. The objective was to identify what was the treatment given by the Brazilian State to foreigners who exercised work activity, in a subordinate manner, being in an irregular situation before immigration authorities, without the work visa required by law. The final result made it possible to verify that, of the total of 19 (nineteen) decisions analyzed, in 18 (eighteen) the principle of non-discrimination was applied, to grant the payment of labor installments to foreign workers. Only one (01) decision did not grant social rights, as it understands that the foreigner's irregular situation makes the formation of the employment contract unfeasible. This result authorizes the conclusion that our country, despite not renouncing the power to exercise migratory control, guarantees foreigners, regardless of their immigration status, the protection of social rights provided for in labor legislation, giving the minimum dignity to every human being. , without discrimination, as provided for in international treaties and conventions on the subject.

Keywords: Territory; Job; Foreign; Undocumented; Discrimination.

SUMÁRIO

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 2 - PERCURSO METODOLOGICO DA PESQUISA	11
CAPÍTULO 3 - TERRITÓRIO E TERRITORIALIDADE	15
CAPÍTULO 4 - HISTÓRICO DA LEGISLAÇÃO BRASILEIRA SOBRE IMIGRAÇÃO	18
4.1 A LEI 6.815/80 – ESTATUTO DO ESTRANGEIRO.....	26
4.2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988	29
4.3 A LEI DE MIGRAÇÃO – LEI Nº 13.445/2017	30
CAPÍTULO 5 - TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS	31
5.1 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT.....	34
CAPÍTULO 6 - PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO	38
CAPÍTULO 7 - DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS BRASILEIROS	42
7.1 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO	42
7.2 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA PRIMEIRA REGIÃO	46
7.3 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO	54
7.4 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO	57
CAPÍTULO 8 - CONCLUSÃO	60
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	64

CAPÍTULO 1 - INTRODUÇÃO

Os primeiros estrangeiros a chegar ao Brasil foram os portugueses, aproximadamente no ano de 1550, e aqui chegaram como colonizadores. Em um processo de migração forçada, o segundo grupo de estrangeiros que aportaram em terras brasileiras foram os africanos em meados do século XVI. Foram traficados para serem utilizados como mão de obra escrava na lavoura, nas minas de metais preciosos e nos serviços domésticos (PATARRA e BAENINGER, 1995).

Durante três séculos, a entrada de estrangeiros era constituída, predominantemente, de portugueses e africanos. Esse cenário somente foi alterado a partir da segunda metade do Século XIX, com a proibição do tráfico de escravo e a necessidade de reposição da força de trabalho para atender as demandas do novo processo, ou seja, o sistema capitalista baseado no trabalho livre.

A necessidade de substituição do trabalho escravo para atender à demanda de braços na incipiente atividade cafeeira fez eclodir um movimento migratório, com a entrada maciça de europeus, beneficiando-se dos incentivos proporcionados pelo Estado Brasileiro.

Estima-se que no período de 1872 a 1972 entrou no Brasil o considerável contingente de 5 (cinco) milhões de estrangeiros, oriundos de vários países europeus, como também da Ásia, com destaque para a migração japonesa, e, em menor quantidade, de outros países da América Latina (LEVY *apud* PATARRA e BAENINGER, 1995).

Com a crescente entrada de estrangeiros no território nacional, o Brasil identificou a necessidade de regulamentar esse fluxo migratório, estabelecendo, ao longo do tempo, normas para controle da entrada de estrangeiros, como também regulamentando o trânsito e sua permanência no país.

O presente trabalho tem como objeto o estudo das normas legais que regulamentam a entrada, a permanência e as relações jurídicas travadas pelos estrangeiros, especialmente quando desempenham atividade remunerada, de forma subordinada, bem como o tratamento concedido pelo Estado aos estrangeiros que não possuem o visto de trabalho, através das decisões proferidas pelos Tribunais Trabalhistas no julgamento dos casos concretos. Neste sentido levanta-se a seguinte questão: As decisões proferidas pelos Tribunais Trabalhistas garantem a aplicação do princípio da não discriminação do trabalhador estrangeiro indocumentado, para assegurar o reconhecimento das mesmas garantias e proteções concedidas ao trabalhador brasileiro?

Para melhor compreensão do contexto do objeto de estudo se fez necessário realizar um histórico sobre a legislação nacional desde a época do Império, no que diz respeito à entrada de estrangeiros para o mercado de trabalho no Brasil, em seguida será destacado o registro dos dispositivos do Estatuto do Estrangeiro, a Lei nº 6.815/80, norma revogada, e da nova Lei de Migração (Lei nº 13.445/2017), que regula a matéria nos dias atuais.

Outro aspecto importante para refletir sobre a questão central deste estudo é levantar os princípios e regras inseridos na Constituição Federal, como também os principais tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil, com destaque para as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que estabelecem o tratamento a ser conferido aos estrangeiros no que se refere ao acesso e a condições dignas e justas de trabalho.

Em razão de estar previsto na Constituição Federal de 1988 e em vários tratados e convenções dos quais o Brasil é signatário, torna-se significativo destacar o princípio da não discriminação, que repele o preconceito em razão da origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, com ênfase no tratamento conferido ao estrangeiro em situação irregular, que desempenha atividade remunerada no país.

Através da análise do conteúdo das decisões colegiadas proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, Instância máxima em matéria trabalhista, e pelos Tribunais Regionais do Trabalho da Primeira, Segunda e Terceira Região, com jurisdição, respectivamente, no Estado do Rio de Janeiro, Capital do Estado de São Paulo, Região Metropolitana e Baixada Santista, e Estado de Minas Gerais, no período de 10 (dez) anos, compreendidos entre os anos de 2011 a 2020, pretende-se verificar se as decisões proferidas pelos tribunais mencionados asseguram a aplicação do princípio da não discriminação do estrangeiro em situação irregular no país, para garantir-lhe o cumprimento das obrigações decorrentes do contrato de trabalho, quando presentes os requisitos para caracterização do vínculo empregatício, bem como para assegurar o amplo acesso ao Poder Judiciário, com o intuito de reivindicar eventuais direitos subjetivos não respeitados.

Trata-se, portanto, de um estudo baseado em documentação coletada através das decisões sobre a matéria disponibilizadas pelos tribunais nos respectivos sítios da internet. A análise dos dados coletados será descritiva, e terá como objetivo descrever de forma objetiva, sistemática do conteúdo do comando estatal expressado nas decisões prolatadas pelos tribunais trabalhistas brasileiros.

Serão destacados os dispositivos normativos e os princípios que nortearam os julgadores para fundamentar suas decisões, tanto nas decisões que concederam, quanto nas decisões que negaram o reconhecimento dos direitos sociais do trabalho aos estrangeiros, analisando se a

nova Lei de Migração, de nº 13.445/2017, que contém princípios antagônicos ao Estatuto do Estrangeiro, nº 6.815/80, influenciou os magistrados na tomada de decisão.

Seguindo este caminho pretende-se identificar se a questão é tratada de forma divergente pelos órgãos julgadores que foram objeto da pesquisa ou se há um entendimento que predomina na jurisprudência dos tribunais trabalhistas analisados.

A organização do texto desta dissertação apresenta sete capítulos além desta introdução. No segundo capítulo, será apresentada a metodologia, com os critérios utilizados para a realização da pesquisa. Como o estudo está centrado no aspecto jurídico-político de território, será necessário apresentar o conceito de território, território normado e territorialidade, figurando o trabalho, enquanto fonte de subsistência, como um dos elementos para que o indivíduo possa se territorializar, o que será feito no terceiro capítulo.

No quarto capítulo será apresentado um breve histórico da legislação brasileira que regulamenta a entrada do estrangeiro no território nacional e o exercício de atividade remunerada, culminando com a legislação que, atualmente, regulamenta a matéria.

Já no quinto capítulo serão analisados os tratados e convenções internacionais, destacando aqueles que foram ratificados pelo Brasil, integram o ordenamento jurídico e são instrumentos normativos importantes a orientar os julgadores em suas decisões. O princípio da não discriminação será apresentado no sexto capítulo.

A análise das decisões proferidas por cada um dos tribunais pesquisados será realizada no sétimo capítulo, ocasião em que será evidenciado o tratamento conferido pelo Estado Brasileiro ao estrangeiro irregular, através da identificação do entendimento predominante da jurisprudência dos tribunais trabalhistas.

A análise da legislação nacional, incluídas as normas que aprovam os tratados internacionais, e das decisões proferidas pelos órgãos que integram o Poder Judiciário será essencial para identificar a postura adotada por cada país no enfrentamento da questão migratória, evidenciando uma das características do território em sua acepção jurídico-política, qual seja, a de delimitar as ações através da imposição, utilizando o poder coercitivo do Estado. Por fim, as considerações finais são apresentadas no oitavo e último capítulo.

CAPÍTULO 2 - PERCURSO METODOLÓGICO DA PESQUISA

Tendo em vista que a busca para resposta da questão central deste estudo constitui-se da análise do conteúdo de decisões proferidas por tribunais trabalhistas brasileiros no julgamento de causas que envolvem a concessão de direitos sociais a estrangeiros, a pesquisa será, portanto, de natureza documental.

Para Gil (2017, p. 29) a pesquisa documental “vale-se de toda sorte de documentos, elaborados com finalidades diversas, tais como assentamento, autorização, comunicação etc.”. O mesmo autor afirma que é um tipo de pesquisa “[...]utilizada em praticamente todas as ciências sociais e constitui um dos delineamentos mais importantes no campo da História e da Economia”. Na área jurídica é um instrumento de pesquisa utilizado em larga escala (GIL, 2017, p. 29).

Segundo os ensinamentos de Flick (2008) a pesquisa documental é a que utiliza como campo de análise os dados contidos nos registros e documentos produzidos pelos indivíduos, enquanto membros de uma sociedade, em uma atividade institucional, podendo ser citados, por exemplo, o registro de nascimento e de óbito, como também em suas vidas cotidianas, desde diários e fotografias a cartões e correspondências.

Para o esclarecimento do que é entendido como documento, mencionamos a definição de Wolf (*apud* FLICK, 2008, p. 231):

Documentos são artefatos padronizados na medida em que ocorrem tipicamente em determinados formatos como: notas, relatórios de caso, contratos, rascunhos, certidões de óbito, anotações, diários, estatísticas, certidões, sentenças, cartas ou pareceres de especialistas.

Não podemos desprezar a definição mais dinâmica e mais voltada para a prática que é dada por Prior (*apud* FLICK, 2008, p. 231):

Se tivermos que arcar com a natureza dos documentos, então precisaremos afastar-nos de um conceito que os considere como artefatos estáveis, estáticos e pré-definidos. Em vez disso, devemos considerá-los em termos de campos, de estruturas e de redes de ação. De fato, o status das coisas enquanto “documentos” depende precisamente das formas como esses objetos estão integrados nos campos de ação, e os documentos só podem ser definidos em relação a esses campos.

A análise dos dados coletados será descritiva, uma vez que tem como objetivo analisar de forma objetiva, sistemática e qualitativa o conteúdo manifesto da comunicação(GIL 2017),

contida nas decisões proferidas pelos tribunais brasileiros na análise da proteção concedida a estrangeiros em relação ao acesso a direitos sociais.

A pesquisa de caráter documental é indicada quando se pretende compreender as realidades sociais em determinados contextos institucionais, o que poderá ser obtido com a análise de quem o produziu, com que objetivo e para quem foi produzido. Alguém ou uma instituição o produziu visando algum objetivo e a algum tipo de uso, o que também inclui a definição de quem serão os destinatários do acesso a esses dados. O documento deverá ser visto como um meio de comunicação (FLICK, 2008).

Trata-se, portanto de um estudo de natureza qualitativa, pois, dirige-se à análise de casos concretos em suas peculiaridades locais e temporais, partindo das expressões e atividades das pessoas em seus contextos locais (FLICK, 2008), no caso deste estudo, levantados através de documentos públicos.

Os dados coletados para o estudo são as decisões proferidas pelos Tribunais Trabalhistas Brasileiros, nos últimos 10 (dez) anos, compreendidos entre os anos de 2011 a 2020, especialmente o Tribunal Superior do Trabalho e os Tribunais Regionais do Trabalho da 1ª Região, com jurisdição no Estado do Rio de Janeiro, da 2ª Região, com jurisdição na capital do Estado de São Paulo, municípios da região de Guarulhos, Osasco, ABC paulista e baixada santista, e da 3ª Região, com jurisdição no Estado de Minas Gerais.

A coleta das decisões analisadas foi feita através dos sites dos tribunais, no ambiente destinado à pesquisa de jurisprudência. No site do Tribunal Superior do Trabalho (<https://www.tst.jus.br>), ao clicar na aba jurisprudência, digitando as palavras “estrangeiro”, “situação” e “irregular”, na opção de pesquisa em ementas, foram exibidos 07 (sete) ementas de acórdãos. Das ementas exigidas, foram selecionados 02 (dois) acórdãos, resultantes de decisões colegiadas que analisaram a pretensão de reconhecimento de vínculo de emprego, formulada por estrangeiros em situação irregular no país.

No site do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região (<https://www.trt1.jus.br>) foi realizada a consulta na opção jurisprudência, bases jurídicas, digitando a palavra “estrangeiro” no campo destinado à consulta através do texto de ementas. Merece ser esclarecido que, inicialmente, foi feita a consulta com as palavras “estrangeiro”, “situação” e “irregular”, porém não localizadas decisões que se enquadrassem no objeto da pesquisa, resultado que foi obtido apenas com a consulta pela palavra “estrangeiro”. Foram exibidas 342 ementas de acórdãos. Dentre essas decisões, foram identificados 06 (seis) acórdãos, proferidos entre os anos de 2011 a 2020, que julgaram ações trabalhistas ajuizadas por estrangeiros, sem o visto de trabalho no país, contra os respectivos tomadores de serviço.

Além dessas reclamações trabalhistas, foi selecionada uma decisão colegiada (acórdão) proferida em ação anulatória de auto de infração ajuizada por uma empresa contra a penalidade aplicada pelos agentes da fiscalização do trabalho, motivada por descumprimento da cota de contratação de trabalhadores brasileiros, estabelecida no artigo 3º, inciso I, alínea “c”, da Resolução Normativa (RN) 72 do Conselho Nacional de Imigração – CNIg, que visa regular o disposto nos artigos 354 e 369 da CLT, inseridos no capítulo da nacionalização do trabalho. Referida decisão, apesar de não ter analisado um caso concreto de atividade remunerada exercida por estrangeiro indocumentado, foi incluída na pesquisa por analisar a legitimidade da discriminação entre o trabalhador brasileiro e estrangeiro, objeto da investigação levada a efeito no presente trabalho.

Para a coleta das decisões proferidas pelas Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, também foi utilizado o site do tribunal (<https://ww2.trt2.jus.br>), na opção de pesquisa de jurisprudência, sendo digitadas as palavras “estrangeiro”, “situação” e “irregular” na opção de pesquisa nos acórdãos ementados em processos físicos. Foram exibidas 169 (cento e sessenta e nove) ementas, sendo selecionados 09(nove) acórdãos que atendem aos propósitos deste estudo, proferidos entre os anos de 2011 a 2019, que julgaram reclamações trabalhistas ajuizadas por estrangeiros sem autorização para trabalho no país.

O mesmo procedimento de pesquisa foi utilizado para coleta das decisões proferidas pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região. No site do tribunal (<https://portal.trt3.jus.br>) foi digitada a palavra “estrangeiro”, na opção de pesquisa de jurisprudência nos ementários selecionados, ocasião em que foram exibidos 81 (oitenta e um) ementas. Do total de ementas exibidas, foi selecionado apenas 01 (um) acórdão que atende aos propósitos deste estudo, proferido em 2016, no período delimitado na pesquisa, que julgou reclamações trabalhistas ajuizadas por estrangeiros indocumentados.

No site do TRT-3ª Região a consulta utilizando as palavras “estrangeiro”, “situação” e “irregular”, também não apresentou resultado, gerando a exibição de 02 (dois) acórdãos que atendem aos propósitos deste estudo, cujo conteúdo não se referia ao objeto da pesquisa. Somente com a pesquisa pela palavra “estrangeiro” foi possível identificar as decisões que analisaram a matéria.

Também foi realizada pesquisa no site do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Sétima Região, com jurisdição no Estado do Espírito Santo, na opção de pesquisa de jurisprudência em acórdãos, utilizando as palavras “estrangeiro” “situação” e “irregular”, ocasião em que foram exibidos 23 (vinte e três) acórdãos, porém nenhum deles referia-se ao tema objeto da pesquisa. Realizando a consulta com a utilização da palavra “estrangeiro” foram

exibidos 40 (quarenta) acórdãos, e, da mesma forma, nenhuma decisão apreciava pretensão de reconhecimento de direitos sociais por trabalhadores estrangeiros em isonomia com trabalhadores brasileiros.

Todas as pesquisas com acesso aos sites dos tribunais foram realizadas nos meses de agosto e setembro de 2020.

A pesquisa concentrou-se em decisões colegiadas, denominadas acórdãos, proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, com sede em Brasília-DF, por ser o órgão de cúpula da Justiça do Trabalho, com jurisdição em todo território nacional, tendo como atribuição uniformizar a interpretação da legislação trabalhista no âmbito da competência da Justiça do Trabalho (SCHIAVI, 2008, p. 124).

Além do Tribunal Superior do Trabalho, foi realizada pesquisa nos Tribunais Regionais do Trabalho da Primeira Região, Segunda Região, Terceira Região e Décima Sétima Região, que possuem jurisdição nos Estados que integram a Região Sudeste do país. Em relação ao Estado de São Paulo, deve ser esclarecido que há dois Tribunais Regionais do Trabalho, o da Segunda Região, com jurisdição na capital do Estado e mais 45 (quarenta e cinco) municípios que integram a região metropolitana e a Baixada Santista (BRASIL, 2020), além do Tribunal Regional da Décima Quinta Região, com jurisdição nos demais municípios do Estado de São Paulo.

Optou-se por concentrar a pesquisa no TRT-2ª Região por abranger a capital e os municípios da região metropolitana, além da baixada santista, sendo o tribunal com o maior volume de processos do país (BRASIL, 2020).

Além das decisões já mencionadas, foram analisadas 03 (três) decisões que não se enquadram no período delimitado da pesquisa, sendo uma delas proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região em 2009, outra pelo Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região em 2007 e, a terceira, prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região no ano 2000. Essas decisões foram analisadas e mencionadas no capítulo sobre a legislação brasileira para demonstrar a divergência de entendimento que havia na jurisprudência sobre os efeitos jurídicos que eram produzidos nas relações de trabalho envolvendo estrangeiros sem autorização para exercer atividade remunerada no país.

Para análise dos dados coletados utilizou-se a técnica da análise de conteúdo, por ser uma técnica de pesquisa não interferente ou não intrusiva, que não exige que o pesquisador se intrometa no contexto da pesquisa, interferindo o mínimo possível (GIL, 2017), apenas fazendo uma descrição da realidade enfrentada pelo grupo pesquisado.

A análise do conteúdo, realizada com caráter qualitativo, objetivou identificar nas decisões proferidas pelos tribunais mencionados a aplicação, ou não, do princípio da não discriminação do estrangeiro no acesso ao reconhecimento dos direitos sociais, como também teve por finalidade identificar as normas nacionais, como a Constituição Federal e leis federais, e as supranacionais, como, por exemplo, as convenções e recomendações da OIT – Organização Internacional do Trabalho, Declaração Universal dos Direitos Humanos e outras, utilizadas como fundamento para que fossem proferidas referidas decisões. Para melhor visualização da descrição acima, o quadro 1 apresenta o local (TRT), a sede (cidade), a jurisdição, a quantidade de decisões que concederam e negaram, e a quantidade de decisões selecionadas.

Quadro 1- Decisões proferidas pelos tribunais trabalhistas brasileiros na análise da concessão de direitos sociais a estrangeiros no período de 2011 a 2020.

Tribunal	Sede	Jurisdição	Decisões que:		Decisões Selecionadas
			Concederam direitos	Negaram direitos	
TST	Brasília	todo o território nacional	2	0	2
TRT 1ª Região	Rio de Janeiro	Estado do Rio de Janeiro	6	1	7
TRT 2ª Região	São Paulo	Capital, Região Metropolitana de SP e Baixada Santista	9	0	9
TRT 3ª Região	Belo Horizonte	Estado de Minas Gerais	1	0	1
TRT 17ª Região	Vitória	Estado do Espírito Santo	0	0	0
TOTAL			18	01	19

Fonte: Elaboração do autor, 2020.

No capítulo 3, a seguir será apresentada a fundamentação teórica que dará sustentação à análise dos dados. Raffestin, Haesbaert e Antas Júnior foram os principais autores utilizados. Destaca-se também que a discussão sobre o princípio da não discriminação sustenta-se com base nos trabalhos de Alice Monteiro de Barros, Sérgio Pinto Martins e Maurício Godinho Delgado.

CAPÍTULO 3 - TERRITÓRIO E TERRITORIALIDADE

A intenção de cada Estado soberano de regular o fluxo de pessoas, com a finalidade de controlar o uso dos recursos, protegendo os trabalhadores nacionais ou concedendo aos estrangeiros a mesma proteção da legislação trabalhista assegurada aos nacionais, perpassa pela conceituação de território e territorialidade.

Haesbaert (2016, p. 40) destaca a amplitude do conceito de território, por não se limitar à Geografia, sendo objeto de análise em outras áreas, cada uma com enfoque centrado em uma determinada perspectiva.

Referido autor destaca quatro concepções básicas de território:

1. Política ou jurídico-política, onde o território é visto como um espaço delimitado e controlado, através do qual se exercer um determinado poder, na maioria das vezes – mas não exclusivamente - relacionado ao poder político do Estado;
 2. cultural ou simbólico-cultural: em que o território é visto como produto da apropriação/valorização simbólica de um grupo em relação ao seu espaço vivido.
 3. econômica: menos difundida, enfatiza a dimensão espacial das relações econômicas, o território como fonte de recursos e/ou incorporado no embate entre classes sociais e na relação capital-trabalho, como produto da divisão “territorial” do trabalho;
 4. natural: que se utiliza de uma noção de território com base nas relações entre sociedade e natureza, especialmente no que se refere ao comportamento “natural” dos homens em relação ao seu ambiente físico.
- (HAESBAERT, 2016, p. 40).

Para Raffestin (1993) destaca que o processo de constituição do território é marcado pelas relações de poder. O espaço é anterior ao território, que se forma a partir do espaço, mas é o resultado das modificações produzidas por um ator, decorrente de um trabalho, seja de energia e informação. O Território resulta da interação entre os atores que procuram modificar tanto a natureza como as relações sociais.

Como o presente trabalho tem um enfoque materialista de território, baseando-se na vertente político-jurídico descrita por Haesbaert (2016), mencionamos o conceito de território normado, destacado por Antas Júnior (2005), em que o Estado, utilizando de seu poder soberano, exerce sua função regulatória mais antiga, que é o estabelecimento do consenso por meio da concepção de justiça fundada na verdade.

No território normado, o elemento repressivo sobrepõe-se aos demais.

[...] A sanção estabelece um limite à ação, e isso se aplica tanto ao uso de um objeto técnico quanto ao uso do território, onde a fronteira nacional representa o exemplo mais bem acabado e conhecido dessa relação entre norma jurídica e território. (ANTAS Jr., 2005, p. 65).

Para o entendimento da ideia de território baseada nas relações do ator com a natureza e com outros atores, Raffestin (1993) propõe a conceituação de sistema territorial. A partir de uma representação, que decorrente de energia informada, os indivíduos ou grupos procedem à repartição das superfícies espaciais, à implantação de nós e à construção de redes. Essa ocupação espacial pode decorrer de modelos aleatórios, regulares ou concentrados. A interação política, econômica, social e cultural ocorrida entre os indivíduos ou grupos conduz a sistemas de malhas, nós e redes que se imprimem no espaço e que constituem o território.

[...] Esses sistemas de tessituras, de nós e de redes organizadas hierarquicamente permitem assegurar o controle sobre aquilo que poder ser distribuído, alocado e/ou possuído. Permitem ainda impor e manter uma ou várias ordens. Enfim, permitem realizar a integração e a coesão dos territórios. (RAFFESTIN, 1993, p. 151).

A forma com que cada Estado soberano regula a questão da migração, especialmente com a aceitação do trabalhador imigrante, marca uma das relações de poder que caracteriza o conceito de território. Depende da intenção de cada agente. Em se tratando de nação nova, com baixa densidade populacional, onde seja escassa a mão-de-obra, será do interesse a entrada de trabalhadores estrangeiros para complementar a oferta de mão de obra na atividade econômica.

Porém, ao contrário, tratando-se de nação superpovoada, com escassos recursos, que está a resolver a questão do desemprego dos trabalhadores nacionais, poderá não ser conveniente ao Estado admitir trabalhadores estrangeiros, que somente servirão para fazer concorrências com os nacionais, aumentando a fila dos desempregados. Destaca-se que mesmo países desenvolvidos a recepção destes trabalhadores estrangeiros dependerá da demanda do mercado de trabalho.

Verifica-se, portanto, que as redes, integrantes dos sistemas territoriais, que têm como finalidade integrar ou proporcionar a comunicação entre pontos, ao desenhar os limites e as fronteiras, também poderão servir para excluir ou causar rupturas, afastando os pontos marginais, que se encontram longe daqueles onde há concentração do poder.

Essa relação entre grupos que ocupam territórios distintos nos remete ao conceito de

territorialidade. Para Raffestin (1993, p. 160), “a vida é tecida por relações, e daí a territorialidade pode ser definida como um conjunto de relações que se originam num sistema tridimensional sociedade-espaco-tempo em vias de atingir a maior autonomia possível compatível com os recursos do sistema”, sendo a soma das relações mantidas por um sujeito com o seu meio.

A territorialidade pode ser entendida como conjunto de manifestações do indivíduo, enquanto integrante de uma coletividade, ao ocupar o espaço, externadas através da organização jurídico-política, de como interage com o meio ambiente, de seu trabalho, da religião, de seu relacionamento familiar, lazer, gastronomia, vestuário, dentre outras manifestações culturais, que revelam a integração do ator ao lugar. Essas relações são dinâmicas, já que podem variar no tempo.

A regulação da imigração no Brasil é um exemplo dessa variação. Segundo o objetivo visado pelo poder soberano, houve época em que ocorreu maior abertura e até mesmo incentivo à entrada de estrangeiros, alternando com períodos de limitação e controle.

O desempenho do trabalho, enquanto forma de subsistência e meio para satisfação das necessidades materiais básicas, é uma dos elementos dos quais dispõe o estrangeiro para se territorializar.

Sua intenção conflita com o interesse do nativo que, ao se entender como protagonista da ocupação do espaço e seu agente transformador, como um dos aspectos do exercício do poder, julga-se legitimado a determinar o compartilhamento, ou não, dos recursos disponíveis.

A primeira constituição do Brasil, a Constituição Imperial, outorgada por Dom Pedro I, em 25 de março de 1824, não estabeleceu expressamente qualquer restrição, incentivo ou previsão sobre a entrada, permanência, fixação de residência ou exercício de atividade profissional de estrangeiros no país.

Elaborada em uma época de prevalência do trabalho escravo, a imigração era constituída, preponderantemente, de imigração africana forçada, característica de determinada etapa do desenvolvimento econômico, a monocultura da cana-de-açúcar. Somente a partir da segunda metade do Século XIX, com a implantação da cultura do café, houve o incremento da emigração europeia de grande proporção em direção ao Brasil (Patarra e Beninger, 1995).

O texto constitucional exclui os estrangeiros ao estabelecer, logo em seu artigo 1º, que o Brasil constituía-se da associação política de todos os cidadãos brasileiros:

Art. 1. O IMPERIO do Brazil é a associação Política de todos os Cidadãos Brasileiros. Elles formam uma Nação livre, e independente, que não admitte com qualquer outra laço algum de união, ou federação, que se oponha à sua Independência. (BRASIL, 1824, p. 01).

Considerou como cidadãos, as pessoas mencionadas no artigo 6º, como os brasileiros natos, desde que não fossem escravos ou filhos de escravos, os filhos de brasileiros, nascidos no estrangeiro, que viessem a estabelecer domicílio no império, os filhos de pai brasileiro, que estivesse em país estrangeiro a serviço do império, mesmo que não viessem a estabelecer domicílio no Brasil, os portugueses residentes no Brasil à época da independência e que mantivessem a residência no país, além dos estrangeiros naturalizados.

A qualidade de cidadão era negada aos africanos que não eram libertos, negando a aquisição e o exercício de direitos à imensa quantidade de estrangeiros, e seus descendentes, até então residentes no país.

A exclusão do estrangeiro da proteção conferida pelos direitos constitucionais ficou evidente com a regra prevista no artigo 7º, que estabeleceu a perda dos direitos de cidadão brasileiro àquele que se naturalizar cidadão de outro país, ou ainda ao que aceitasse, sem permissão do imperador, emprego, pensão ou condecoração de qualquer governo estrangeiro, como também do que fosse banido por sentença. Era negada a qualidade de cidadão ao brasileiro que se naturalizasse em outro país, sendo dispensado o mesmo tratamento a estrangeiro residente no Brasil, que não se naturalizou.

Mesmo em relação aos brasileiros naturalizados havia restrições, já que podiam ser eleitores, se atingissem a renda anual mínima exigida (art. 91, II e 92, V), mas não podiam ser nomeados deputados (art. 95, II), muito menos suceder o imperador (art. 119) (BRASIL, 1824).

Os registros históricos revelam que a primeira norma brasileira a regulamentar a imigração foi a Lei nº 601, de 18 de setembro de 1.850 (BRASIL, 1850), denominada Lei da Terra (FIGUEREDO e ZANELATTO, 2016). Referida lei teve como finalidade regulamentar a ocupação de terras devolutas do império, como também regularizar as terras possuídas por título de sesmaria sem o preenchimento das condições legais e, ainda, as terras ocupadas por posseiros.

A lei autorizou que as terras devolutas fossem cedidas a título oneroso para o estabelecimento de colônias estrangeiras e autorizou o governo a promover a colonização estrangeira.

O artigo 17 da Lei nº 601 estabelecia que o estrangeiro que comprasse terra no Brasil e nela se estabelecesse, depois de dois anos, poderia requerer sua naturalização.

Já o artigo 18 constitui-se como norma de incentivo à imigração promovida pelo Estado, ao autorizar que o governo financiasse a viagem de “colonos livres” para trabalhar em estabelecimentos agrícolas, ou nos trabalhos dirigidos pela administração pública, ou na formação de colônias nos lugares em que estas mais convierem. A esses colonos também era concedida a naturalização após o prazo de dois anos de seu estabelecimento em solo brasileiro, conforme se percebe do texto legal:

Art. 17. Os estrangeiros que comprarem terras, e nellas se estabelecerem, ou vierem á sua custa exercer qualquer industria no paiz, serão naturalizados querendo, depois de dous annos de residencia pela fórma por que o foram os da colonia de S. Leopoldo, e ficarão isentos do serviço militar, menos do da Guarda Nacional dentro do município.

Art. 18. O Governo fica autorizado a mandar vir annualmente á custa do Thesouro certo numero de colonos livres para serem empregados, pelo tempo que for marcado, em estabelecimentos agricolas, ou nos trabalhos dirigidos pela Administração publica, ou na formação de colonias nos logares em que estas mais convierem; tomando anticipadamente as medidas necessarias para que taes colonos achem emprego logo que desembarcarem. Aos colonos assim importados são applicaveis as disposições do artigo antecedente. (BRASIL, 1850, p. 01).

A Lei de Terras foi decretada como alternativa à substituição do tráfico negreiro, atividade altamente rentável, mas que havia sido proibida no Brasil, por outra atividade econômica que pudesse explorar o potencial produtivo agrícola do país e, simultaneamente,

promovesse o incentivo à imigração e à ocupação e regularização de terras por esses “novos campesinos assalariados” (SOUZA, 2013, p. 01).

A Constituição de 1891, a primeira após a proclamação da república, inovou ao equiparar o estrangeiro ao cidadão brasileiro para fins de gozo da inviolabilidade do direito à liberdade, à segurança individual e à propriedade. Em relação ao direito à propriedade, o texto originário assegurou o seu exercício, em sua plenitude, ao estrangeiro, em igualdade de condições com o cidadão brasileiro, inclusive em relação às minas de subsolo.

Na seção da declaração dos direitos do cidadão brasileiro, estabeleceu o legislador constituinte de 1891:

Art.72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no País a inviolabilidade dos direitos concernentes á liberdade, á segurança individual e á propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 2º. Todos são iguaes perante a lei.

A República não admite privilégios de nascimento, desconhece fôros de nobreza, e extingue as ordens honoríficas existentes e todas as suas prerrogativas e regalias, bem como os títulos nobiliárchicos e de conselho.

[...]

§ 17. O direito de propriedade mantem-se em toda a sua plenitude, salvo a desapropriação por necessidade, ou utilidade pública, mediante indemnização prévia. As minas pertencem aos proprietarios do sólo, salvo as limitações estabelecidas por lei, a bem da exploração deste ramo da indústria. (BRASIL, 1891, p. 01).

O texto representa importante avanço na condição jurídica do estrangeiro, pois enquanto na constituição imperial de 1824 era totalmente excluído do exercício de direitos, assegurados apenas aos cidadãos brasileiros natos ou naturalizados, a partir da constituição republicada não mais era necessária a naturalização para o exercício de direitos assegurados aos nacionais.

Somente através da Emenda Constitucional de 03 de setembro de 1.926 foi alterada a redação do artigo 72 e de seu § 17, “b”, para impor restrição ao exercício do direito de propriedade por estrangeiro, em relação às minas e jazidas minerais necessárias à segurança e ao interesse nacional, como também em relação às terras onde existirem.

O texto, com a emenda, teve a seguinte redação:

Art.72 - A Constituição assegura a brasileiros e a estrangeiros residentes no paiz a inviolabilidade dos direitos concernentes á liberdade, á segurança individual e á propriedade, nos termos seguintes:

[...]

§ 17. O direito de propriedade mantem-se em toda a sua plenitude, salvo a desapropriação por necessidade, ou utilidade pública, mediante indemnização prévia.

a) As minas pertencem ao proprietario do sólo, salvo as limitações estabelecidas por lei, a bem da exploração das mesmas.

b) As minas e jazidas mineraes necessarias á segurança e defesa nacionaes e as terras onde existirem não podem ser transferidas a estrangeiros.

(BRASIL, 1926, p. 01).

A discriminação limitou-se ao exercício do direito à propriedade, não importando qualquer restrição à entrada e permanência de imigrantes no Brasil.

Com a intenção de frear o aumento do desemprego forçado de muitos trabalhadores, que, em grande número, afluiram para a Capital da República e para outras cidades principais, no anseio de obter ocupação, criando sérios embaraços à pública administração, que não tem meios prontos de acudir a tamanhas necessidades e por considerar que uma das causas do desemprego se encontra na entrada desordenada de estrangeiros, que nem sempre trazem o concurso util de quaisquer capacidades, mas frequentemente contribuem para aumento da desordem econômica e da insegurança social.

(BRASIL, 1930, p. 01).

Conforme descrito na exposição dos motivos, Getúlio Vargas, na qualidade de chefe do governo provisório, expediu o Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1.930, “*que constituiria uma resposta aos interesses de ordem econômica, étnica e política*” (GERALDO, 2009, p. 178), limitando, pelo prazo de 01 (um) ano, a partir de 01 de janeiro de 1.931, a entrada, no território nacional, de passageiros estrangeiros de terceira classe.

Os vistos nos passaportes somente deveriam ser concedidos pelas autoridades consulares brasileiras nas hipóteses previstas no parágrafo único do artigo 1º, ou seja, quando o estrangeiro fosse domiciliado no Brasil, ou quando sua vinda ao país tivesse sido solicitada pelo Ministério do Trabalho, Indústria e Comércio, por necessidade dos serviços agrícolas ou atendendo ao chamado de parentes a famílias de agricultores com colocação certa, ou ainda quando se tratasse de estrangeiro agricultor, artífices introduzidos ou chamados por indivíduos, associações, empresas ou companhias, para exercer seu ofício no país.

Referida norma, em seu artigo 2º, impôs como condição de entrada no território nacional, com a intenção de nele permanecer por mais de 30 (trinta) dias, a obrigação de o

estrangeiro provar ser portador de quantia mínima (dois contos de réis para indivíduo até doze anos e três contos de réis para maiores de doze anos de idade).

Instituiu, ainda, (artigo 3º) a cota para contratação de trabalhadores nacionais, determinando que todo empregador deveria contratar o correspondente a 2/3 (dois terços) de seus empregados entre trabalhadores brasileiros natos, disposição que, posteriormente, foi repetida pela CLT – Consolidação das Leis do (art. 354):

Art. 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. (BRASIL, 1930, p. 01).

As mesmas restrições temporárias de ingresso foram repetidas nos Decretos de nº 20.917, de 07 de janeiro de 1932 e 22.453, de 10 de fevereiro de 1933.

Considerando que subsistiam os motivos que levaram à expedição do Decreto nº 19.482 (BRASIL, 1934), e daqueles que o sucederam, acima mencionados, o governo provisório expediu o Decreto 24.215, de 09 de maio de 1934, regulamentando, de forma permanente, a entrada de estrangeiros em território nacional.

Foi proibida a entrada em território nacional de estrangeiro imigrante que não estive apto ao trabalho, tais como do aleijado ou mutilado, do cego ou surdo-mudo, do menor de 18 anos e maior de 60, daquele que não provasse o exercício de profissão lícita ou a posse de bens suficientes para sua manutenção e da família, dentre outras restrições estabelecidas no artigo 2º (BRASIL, 1934). Como imigrante foi considerado todo estrangeiro que pretendia permanecer no Brasil por mais de 30 (trinta) dias, com o intuito de exercer atividade em qualquer profissão lícita e lucrativa que lhe assegurasse a subsistência e a dos que viviam sob sua dependência (artigo 2º, § 1º).

O estrangeiro, para ingressar no país, deveria apresentar o passaporte com o visto consular ou, sendo nacional de países limítrofes, a carteira de identidade, expedida por autoridade competente do país de origem, com o visto das inspetorias federais de imigração (artigo 3º, § 1º).

A partir desta norma, o estrangeiro que entrasse em território brasileiro, sem possuir os documentos exigidos por lei seria considerado clandestino, passível de expulsão (artigo 11).

No mesmo ano de 1934, em 16 de julho, foi promulgada a Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil, que, em seu artigo 121, § 6º, instituiu o limite quantitativo para entrada de estrangeiros no país, que foi fixado, anualmente, no percentual de dois por cento sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos (BRASIL, 1934).

O dispositivo constitucional, que ficou conhecido como “Lei de Cotas”, tratou-se de medida destinada a acentuar o controle sobre a entrada e a distribuição de trabalhadores estrangeiros no país, em uma época que os imigrantes eram considerados como indesejáveis, notadamente os de origem japonesa, sendo acusados de constituírem uma ameaça à formação da nacionalidade, em termos nacionais e culturais (GERALDO, 2009).

A constituição de 1937 manteve o mesmo controle, tendo o seu artigo 151 repetido a mesma redação da denominada “Lei de Cotas”.

Em 04 de maio de 1.938, foi expedido o Decreto-Lei nº 406, norma que regulou a entrada e permanência de estrangeiro em território nacional por longo período, até ser revogada pelo Estatuto do Estrangeiro (Lei 6.815/1980).

Esse decreto-lei manteve as restrições já existentes, de entrada de estrangeiros não aptos para o trabalho, além de “indigentes, vagabundos, ciganos e congêneres”, pessoas “que se entreguem à prostituição ou a explorem ou tenham costumes manifestamente imorais” – artigo 1º, incisos II e XI (BRASIL, 1938).

Da mesma forma, foi mantida a cota de entrada de imigrantes por nacionalidade, no mesmo percentual de dois por cento, já instituído anteriormente (artigo 14). Porém, oitenta por cento de cada cota era destinada a estrangeiros agricultores ou técnicos de indústrias rurais, que não poderiam abandonar a profissão durante o período de quatro anos consecutivos, contados da data de seu desembarque (artigo 16), evidenciando a intenção da utilização do imigrante como mão de obra no trabalho rural.

Pela primeira vez, foram classificados os estrangeiros em duas categorias, conforme pretendessem vir em caráter permanente ou temporário (artigo 10). Aqueles que pretendessem permanecer no território nacional por prazo superior a seis meses foram considerados como vindos em caráter permanente e deveriam obter a “carteira de identidade de estrangeiro”. Os temporários, por sua vez, foram divididos em três categorias: “a) *turistas, visitantes em geral e viajantes em trânsito; cientistas, professores, homens de letras e conferencistas; b) representantes de firmas comerciais estrangeiras e os que vierem em viagem de negócios; c) artistas, desportistas e congêneres*” – artigo 12 (BRASIL, 1938, p. 01).

Foi criado o Conselho de Imigração e Colonização (artigo 73), com atribuição de

determinar as cotas de admissão de estrangeiro e deliberar sobre o pedido de Estados, empresas, associações, companhias e particulares que pretendam introduzir estrangeiros no país (artigo 76).

Em 03 de outubro de 1941 foi expedido o Decreto-Lei 3.668, denominado Lei das Contravenções Penais, que, seguindo a tendência de restrição à entrada de estrangeiros, em seu artigo 69, tipificou como contravenção penal o exercício, no território nacional, de atividade remunerada por estrangeiro que nele se encontrasse como turista, visitante ou viajante em trânsito, com previsão de pena de prisão simples, de três meses a um ano. Esse dispositivo somente foi revogado pela Lei 6.815, de 1980.

A Consolidação das Leis do Trabalho, aprovada pelo Decreto-Lei 5.452, de 1º de maio de 1943, não trouxe em seu texto nenhum dispositivo que regulamentasse a entrada e a permanência de estrangeiros no país. No Capítulo II, do Título III, denominado “Da Nacionalização do Trabalho” manteve a cota de dois terços para contratação de brasileiros (artigo 354), estabelecendo que, no caso de falta ou cessão do serviço, a dispensa do empregado estrangeiro deveria preceder à de brasileiro que exerça função análoga - artigo 358, parágrafo único (BRASIL, 1943).

O Decreto-Lei nº 7.967, de 25 de agosto de 1945, manteve a quota imigratória anual de 2% (dois por cento) sobre o número dos respectivos nacionais que entraram no país de 01 de janeiro de 1.884 a 31 de dezembro de 1.933 (artigo 3º), mantendo, igualmente, a obrigatoriedade de concessão de visto consultar para a entrada e permanência de estrangeiro, cuja classificação era efetuada segundo o tempo e a motivação da viagem (artigo 5º). A norma foi expedida com a intenção de *“imprimir à política imigratória do Brasil uma orientação racional e política, que atendesse à dupla finalidade de proteger os interesses do trabalhador nacional e de desenvolver a imigração que fosse fator de progresso para o país”* (BRASIL, 1945, p. 01). Foram mantidas as restrições constantes em normas anteriores, que permaneciam em vigor, desde que não contrariassem os dispositivos do mencionado decreto-lei.

A Constituição Federal de 1946, assim como a Constituição de 1967 e a Emenda Constitucional n. 1 de 1969, apesar de promulgadas em momentos políticos diferentes, um de redemocratização, outro de ditadura, assemelham-se quanto à ausência de dispositivos sobre a entrada e permanência de estrangeiros no país. A única referência feita ao imigrante nos citados textos constitucionais diz respeito à competência da União para legislar sobre o imigrante, como previsto no artigo 5º, XV, alínea *n*, da Constituição Federal de 1946 (BRASIL, 1946); artigo 8º, XVII, alínea *p*, da Constituição Federal de 1967 (BRASIL, 1967); e artigo 8º, XVII, alínea *p*, da Emenda Constitucional n. 1 de 1969 (BRASIL, 1969).

Como membro da Organização das Nações Unidas, em 15 de julho de 1952 o Brasil assinou a Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados, aprovada em 25 de julho de 1951, porém referida convenção somente foi ratificada e incorporada ao ordenamento jurídico nacional pelo Decreto Legislativo nº 11, de 07 de julho de 1960, com exclusão dos artigos 15 e 17. Foi concedido aos refugiados o direito de livre circulação em território nacional (artigo 26), como também foi firmado o compromisso de não aplicação de sanções penais aos refugiados que entrarem e permanecerem em situação irregular, desde que chegando diretamente do território no qual sua vida ou liberdade estava sendo ameaçada (artigo 31).

O Decreto-Lei 417, de 10 de janeiro de 1969, foi expedido durante a ditadura militar, em uma época em que *“vigorava a mão de ferro e pouca ou quase nenhuma liberdade de expressão era permitida, sendo os estrangeiros vistos com desconfiança pelo governo ditatorial”* (FIGUEREDO e ZANELATO, 2016, p. 261). Referida norma estabeleceu a possibilidade de expulsão, por decreto do Presidente da República, de estrangeiro que atentasse contra a segurança nacional, a ordem pública ou social, a tranquilidade e moralidade públicas e a economia popular (artigo 1º). A expulsão poderia ser feita mediante investigação sumária, no prazo de 48 horas (artigo 2º), podendo ser dispensada a investigação sumária quando o estrangeiro tivesse prestado depoimento em inquérito policial, inquérito policial militar ou administrativo, ficando apurado haja se tornado passível de expulsão.

No mesmo ano de 1969, foi expedido o Decreto-Lei nº 941, que regulamentou a situação do estrangeiro no país e dispôs sobre a condição de asilado (artigos 111 a 114).

4.1 A LEI 6.815/80 – ESTATUTO DO ESTRANGEIRO

Ainda sob o regime militar, foi aprovada a Lei 6.815, de 19 de agosto de 1980, denominada Estatuto do Estrangeiro, que definia a situação do estrangeiro e criou o Conselho Nacional de Imigração. A lei teve como

características principais um alto grau de restrição e burocratização da regulação migratória, o poder absoluto do Estado para tratar do assunto, bem como a restrição dos direitos políticos e da liberdade de expressão, além de explícita e acentuada desigualdade em relação aos direitos humanos dos nacionais” (VENTURA e REIS, 2014, p. 01).

O caráter discriminatório em relação ao estrangeiro ficou evidenciado nos princípios que nortearam a aplicação da lei, cujo preceito contido no artigo 2º determinou que deveria se atender a segurança nacional, à organização institucional, aos interesses políticos,

socioeconômicos e culturais do Brasil e à defesa do trabalhador nacional (BRASIL, 1980).

Foi proibido o exercício de qualquer atividade remunerada ao estrangeiro com visto de turista, de trânsito ou temporário (artigo 98), sendo o descumprimento da norma punido com a deportação, para o estrangeiro (artigo 125, VIII), e pena de multa para quem empregasse ou mantivesse em serviço o estrangeiro em situação irregular (art. 125, VII).

O trabalho do estrangeiro em situação irregular era considerado como proibido, por contrariar a legislação (art. 98 da Lei 6.815/80), não obstante a prestação de serviços ocorresse em atividade lícita. A lei era omissa quanto aos efeitos jurídico-trabalhistas caso houvesse a contratação de estrangeiro em situação irregular. Tanto os autores que discorriam sobre a matéria, quanto as decisões dos tribunais, divergiam sobre os efeitos que deveriam ser conferidos a essas relações jurídicas já constituídas.

Cabe fazer uma exposição sobre a diferença entre o trabalho ilícito e o trabalho proibido. Trabalho ilícito é aquele cuja prestação de serviços é contrária ao direito, à ordem pública, à moral e aos bons costumes, e por isso, não gera nenhum efeito jurídico, não resultando na obrigação de pagamento de parcelas de qualquer natureza ao trabalhador. Já no trabalho proibido, também chamado de irregular, o objeto da prestação de serviços é lícito, porém, a relação contraria alguma razão especial inserta na lei, ligada, geralmente, às qualidades do prestador ou às circunstâncias do ambiente onde o serviço é prestado. O trabalho proibido resulta na obrigatoriedade de retribuição pecuniária ao prestador, ainda que não seja aplicada a legislação trabalhista em sua integralidade.

Sobre o trabalho ilícito destacamos a lição de Luciano Martinez (2015, p. 171):

Entende-se por trabalho ilícito (melhor seria dizer ‘atividade ilícita’) aquela cuja prestação (execução) não é fundada no direito, sendo, por isso, agressiva à ordem social. Assim, se uma pessoa se dispõe a facilitar o tráfico de entorpecentes, a matar pessoas por encomenda, a intermediar a prostituição ou a aviar o jogo do bico, está realizando uma atividade cujo objeto é ilícito. Sendo ilícito o objeto (a prestação), não haverá qualquer efeito jurídico-trabalhista emergente do ato praticado porque, na perspectiva real, essa atividade não pode ser entendida como trabalho.

A diferença entre trabalho ilícito e irregular ou proibido é explicada, de forma brilhante, pelo Ministro Maurício Godinho Delgado (2020, p. 489):

Ilícito é o trabalho que compõe um tipo legal penal ou concorre diretamente para ele. Irregular é o trabalho que se realiza em desrespeito a norma imperativa vedatória do labor em certas circunstâncias ou envolvente de certos tipos de empregados. Embora um trabalho irregular possa também,

concomitantemente, assumir o caráter de conduta ilícita (exercício irregular da medicina, por exemplo), isso, não necessariamente se verifica.

A doutrina e a jurisprudência tendem também a chamar o trabalho irregular de trabalho proibido, pela circunstância de ele importar em desrespeito a norma proibitiva expressa do Estado. É exemplo significativo de trabalho irregular (ou proibido) aquele executado por menores em período noturno ou em ambientação perigosa ou insalubre. Na mesma direção o trabalho executado por estrangeiro sem autorização administrativa para prestação de serviços.

Tanto para Martinez (2015), quanto para Delgado (2020), a irregularidade não afetava a garantia dos direitos previstos na legislação trabalhista aos estrangeiros, relativamente ao período em que tomador dos serviços, pretense empregador, beneficiou-se da força de trabalho do estrangeiro, insuscetível de devolução. A partir da data de sua constatação, as irregularidades deveriam ser sanadas ou o contrato deveria ser extinto, não podendo o Estado anuir com a perpetuação da ilegalidade.

Já para Alice Monteiro de Barros, em razão da irregularidade, não havia a formação do contrato de trabalho e não resultava na concessão dos direitos previstos na legislação trabalhista. Nesse caso, seria devida apenas a compensação pelo período trabalhado, por versar sobre trabalho proibido e não ilícito, sendo a matéria regulada pelos artigos 593 a 606 do Código Civil (BARROS, 2008).

A mesma divergência de entendimento era constante nas decisões proferidas pelos tribunais, conforme se verifica das decisões abaixo transcritas:

EMENTA: ESTRANGEIRO EM SITUAÇÃO IRREGULAR NO PAÍS - RELAÇÃO DE EMPREGO - INEXISTÊNCIA - LEI 6.815/80 - A ilegalidade da permanência de estrangeiro no País, traz como consequência o não reconhecimento de relação de emprego, neste período, por não poder o estrangeiro, nesta situação, beneficiar-se da legislação brasileira. Improcedência da ação que se mantém. (TRT-3ª Região, Primeira Turma, Processo RO-13316/99, Relatora Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza, Publicada no DJMG do dia 03/03/2000, p. 8). (BRASIL, 2000, p.01).

ESTRANGEIRO. SITUAÇÃO IRREGULAR. VÍNCULO DE EMPREGO. O artigo 98 da Lei nº 6.815/80 estabelece que a permanência irregular do estrangeiro no país o impede de exercer atividade remunerada. Assim, é inviável a declaração de vínculo de emprego de estrangeiro em situação irregular no País, sendo devido somente o pagamento das horas trabalhadas e dos depósitos do FGTS. (TRT-1ª Região, 10ª Turma, Processo 00991-2007-071-01-00-7, Relator Desembargador Marcos Cavalcante, DOERJ 23.09.2009). (BRASIL, 2009, p.01).

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ESTRANGEIRO EM SITUAÇÃO IRREGULAR. A situação irregular do estrangeiro não pode servir de argumento para sonegar direitos do trabalhador, quando se constata a existência de uma relação típica de emprego. Seria um avilte às garantias e

aos princípios constitucionais e dos que regem o Direito Laboral, como o da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho. (TRT-1ª Região, 1ª Turma, Processo 0000583-15.2011.5.01.0432, Relator Desembargador Gustavo Tadeu Alkmim, DOERJ 06.06.2012). (BRASIL, 2012, p.01).

Se a situação de permanência do autor como estrangeiro em território nacional é regular, não há óbice para que o vínculo seja reconhecido, se a prestação de serviços deu-se no Brasil, com os contornos de autêntica relação empregatícia. Valendo lembrar que a carta magna assegura aos estrangeiros residentes nos pais igualdade de tratamento, inclusive o exercido de qualquer trabalho, ofício ou profissão (art. 5º caput c/c inciso XIII). (TRT-1ª Região, 4ª Turma, Processo 0146600-32.2005.5.01.0205, Relator Desembargador Luiz Alfredo Mafra Lino, DOERJ 22.05.2007). (BRASIL, 2007, p.01).

Essa dubiedade de entendimentos já reclamava a aprovação de uma nova lei, que regulasse a matéria e estivesse em consonância com os princípios da Constituição Federal de 1988.

4.2 A CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

A Constituição Federal de 1988, logo o seu preâmbulo, já evidencia os princípios em que se baseia o Estado Democrático Brasileiro, “*destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos*”. (BRASIL, 1988, p. 01).

O artigo 1º, incisos III e IV, estabelece como fundamentos da república a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho. O princípio do valor social do trabalho é repetido no artigo 170, *caput*, no capítulo que trata dos princípios gerais da atividade econômica.

Já o artigo 3º estatui que são objetivos da república “*construir uma sociedade livre, justa e solidária*” (inciso I) e “*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” (inciso IV). (BRASIL, 1988, p. 01).

O artigo 5º “*caput*” assegura a igualdade de direitos entre os brasileiros e os estrangeiros residentes no país, afastando a possibilidade de qualquer forma de discriminação.

Em razão dos dispositivos constitucionais de 1988 “*tem-se considerado que as diferenciações celetistas oriundas do início da década de 1930 (por exemplo, a famosa ‘lei dos 2/3’, incorporada depois pela CLT) já não podem subsistir no Direito brasileiro. Nessa linha, o Capítulo II do Título III da CLT, tratando da ‘nacionalização do trabalho’, estaria revogado (ou não recepcionado) naquilo que traduzisse discriminação ao trabalhador estrangeiro*

residente no Brasil” (DELGADO, 2002).

Verifica-se, portanto, que os dispositivos discriminatórios contidos na Lei 6.815/80 conflitam com os princípios da Lei Maior, revelando que não foram recepcionados pelo novo ordenamento constitucional.

No item seguinte será apresentada a Lei da Migração, aspecto recente da legislação brasileira e item importante para compreender, no contexto contemporâneo, o aspecto jurídico sobre o imigrante no território brasileiro.

4.3 A LEI DE MIGRAÇÃO – LEI Nº 13.445/2017

Em 24 de maio de 2017 foi aprovada a Lei 13.445, com vigência a partir de 21 de novembro do mesmo ano, denominada Lei de Migração. Ao contrário do Estatuto do Estrangeiro, a nova lei revelou-se em perfeita sintonia com o texto da Constituição Federal de 1988, ao garantir ao migrante no território nacional, em condição de igualdade com os nacionais, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

Ao contrário do caráter restritivo da lei revogada, o artigo 3º estabelece os princípios e diretrizes que regem a política migratória brasileira, demonstrando seu viés humanitário. Destacamos alguns desses princípios e diretrizes: universalidade, indivisibilidade e interdependência dos direitos humanos (I); repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação (II); não criminalização da migração (III); não discriminação em razão dos critérios ou dos procedimentos pelos quais a pessoa foi admitida em território nacional (IV); promoção da entrada regular e de regularização documental (V); acolhida humanitária (VI); garantia do direito à reunião familiar (VIII); igualdade de tratamento e de oportunidade ao migrante e a seus familiares (IX); inclusão social, laboral e produtiva do migrante por meio de políticas públicas (X); acesso igualitário e livre do migrante a serviços, programas e benefícios sociais, bens públicos, educação, assistência jurídica integral pública, trabalho, moradia, serviço bancário e seguridade social (XI); proteção integral e atenção ao superior interesse da criança e do adolescente migrante (XVII); promoção ao reconhecimento acadêmico e do exercício profissional no Brasil, nos termos da lei (XXI) (BRASIL, 2017).

A Lei de Migração alterou a orientação do Estado Brasileiro em relação ao Estatuto do Estrangeiro, não apenas em relação às relações laborais, como também ao repudiar a xenofobia, o racismo e qualquer forma de discriminação, ao não criminalizar a migração, afastando a hipótese de prisão do visitante em situação irregular. Estendeu ao migrante o acesso igualitário

e livre a serviços, programas e benefícios sociais, educação, proteção integração e atenção ao superior interesse da criança e do adolescente migrante.

Por sua vez, o artigo 4º estabelece o exercício de direitos em igualdade com os nacionais, assegurando, dentre outros: direito à reunião familiar do migrante (III); direito de reunião para fins pacíficos (VI); o direito de associação, inclusive sindical, para fins lícitos (VII); acesso a serviços públicos de saúde e de assistência social e à previdência social, nos termos da lei, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória (VIII); amplo acesso à justiça e à assistência jurídica integral gratuita aos que comprovarem insuficiência de recursos (IX); direito à educação pública, vedada a discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória (X).

Destaca-se a garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação de normas de proteção ao trabalhador, sem discriminação em razão da nacionalidade ou da condição migratória, assegurada pelo inciso XI do mencionado artigo 4º.

Pelo dispositivo legal mencionado, o contrato de trabalho celebrado pelo migrante, ainda que em situação irregular no país, deixou de ser considerado como irregular ou proibido, assegurando a norma o cumprimento de todas as obrigações decorrentes da relação empregatícia havida.

Outra questão de nítida natureza humanitária garantida pela Lei de Migração foi o direito à reunião familiar, ao garantir a concessão de visto ou autorização de residência (art. 37), bem como ao impedir a expulsão do migrante que tiver filho brasileiro que esteja sob sua guarda ou dependência econômica ou socioafetiva ou tiver pessoa sob sua tutela (art. 55, Inciso II, alínea “a”).

Ao estabelecer os dispositivos que regulam a deportação do migrante, a nova lei reitera o caráter antidiscriminatório, estabelecendo que a deportação não exclui eventuais direitos adquiridos em relações contratuais ou decorrentes da lei brasileira (BRASIL, 2017, art. 50, § 4º). Com a promulgação da Lei nº 13.445, o Brasil cumpriu o compromisso assumido perante organizações internacionais, como, por exemplo, a ONU e OIT, ao adequar sua legislação interna ao conteúdo dos tratados e convenções dos quais é signatário e que estabelecem a eliminação de qualquer forma de discriminação, conforme será tratado no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 5 - TRATADOS E CONVENÇÕES INTERNACIONAIS

Após duas guerras mundiais ocorridas na primeira metade do Século XX, cujos acontecimentos trouxeram sofrimentos severos à humanidade, com a intenção de preservar as gerações futuras dessas mazelas e com o objetivo de *“reafirmar a fé nos direitos fundamentais*

do homem, na dignidade e no valor do ser humano, na igualdade de direito dos homens e mulheres” (ONU, 1945, p. 01), os líderes de diversas nações, reunidos em São Francisco, em 26 de junho de 1945, instituíram a Carta das Nações Unidas.

No artigo 1º, item 3, da Carta das Nações Unidas é instituído como propósito das Nações Unidas “*conseguir uma cooperação internacional para resolver os problemas internacionais de caráter econômico, social, cultural ou humanitário, e para promover e estimular o respeito aos direitos humanos e às liberdades fundamentais para todos, sem distinção de raça, sexo, língua ou religião*” (ONU, 1945, p. 01). A Carta das Nações Unidas foi ratificada pelo Brasil através do Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945 (BRASIL, 1945).

Considerando que o reconhecimento da dignidade da pessoa humana e a igualdade e inalienabilidade no exercício desses direitos são os fundamentos para a liberdade, a justiça e a paz no mundo, em 10 de dezembro de 1948, a Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas proclamou a Declaração Universal dos Direitos Humanos, da qual o Brasil foi um dos signatários.

O caráter antidiscriminatório da declaração revela-se da análise de seu conteúdo, sendo estabelecido, em mais de um de seus dispositivos, o comando que coíbe a prática excludente.

O item 1, do artigo 2º, prevê que

[...] todo ser humano tem capacidade para gozar os direitos e as liberdades estabelecidos nesta Declaração, sem distinção de qualquer espécie, seja de raça, cor, sexo, idioma, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, riqueza, nascimento, ou qualquer outra condição (ONU, 1948, p. 01).

Por sua vez, o artigo 7º estatui a igualdade de proteção da lei, rejeitando qualquer discriminação. Vejamos o texto:

[...] todos são iguais perante a lei e têm direito, sem qualquer distinção a igual proteção da lei. Todos têm direito a igual proteção contra qualquer discriminação que viole a presente Declaração e contra qualquer incitamento a tal discriminação (ONU, 1948, p. 01).

O mesmo princípio antidiscriminatório constou do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, ambos aprovados pela XXI Sessão da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas, em 16 de dezembro de 1966, ratificados pelo Brasil através dos Decretos nº 591 e 592, de 06 de julho de 1992 (BRASIL, 1992).

O item 2, do artigo 2º, do Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais e o item 1, do artigo 2º, do Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos

possuem a mesma redação e orientam que

[...] os Estados Partes do presente pacto comprometem-se a respeitar e garantir a todos os indivíduos que se achem em seu território e que estejam sujeitos a sua jurisdição os direitos reconhecidos no presente Pacto, sem discriminação alguma por motivo de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outra natureza, origem nacional ou social, situação econômica, nascimento ou qualquer condição (BRASIL, 1992, p. 01).

A Convenção Americana sobre Direitos Humanos, denominada Pacto de São José da Costa Rica, celebrada pela Organização dos Estados Americanos, em São José da Costa Rica, em 22 de setembro de 1969, ratificada pelo Brasil e promulgada através do Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992, também estabelece, logo em seu artigo 1º, o mesmo compromisso dos Estados-Membros de respeitar os direitos e liberdades nela reconhecidos e de garantir seu livre e pleno exercício a toda pessoa, sem qualquer discriminação (BRASIL, 1992).

Em 2009, foi expedido o Decreto nº 6.964/2009, que promulgou o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL e o Decreto nº 6.975/2009, que promulgou o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul – MERCOSUL, Bolívia e Chile, ambos assinados por ocasião da XXIII Reunião do Conselho do Mercado Comum, realizada em Brasília nos dias 5 e 6 de dezembro de 2002.

A edição destes decretos veio possibilitar que argentinos, uruguaios, paraguaios, bolivianos e chilenos possam residir e trabalhar no Brasil, bem como brasileiros que queiram adentrar e trabalhar nestes países tenha livre acesso aos territórios dos mesmos, sem depender de condição migratória, livres de multas ou outras sanções administrativas. Estes decretos, todavia, se referem, unicamente, aos nacionais dos países que menciona, não se referindo à regulamentação da situação de imigrantes originários de outras regiões do planeta.

Os acordos mencionados estabeleceram a igualdade de direitos civis entre os imigrantes e os nacionais do país de recepção, incluindo o direito ao trabalho e ao exercício de toda atividade lícita, bem como o direito de acesso à Justiça.

O texto do item 1, do artigo 9, dos acordos é idêntico:

[...] 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 às 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. (BRASIL, 2009, p. 01).

Verifica-se que, mesmo antes da promulgação da Constituição Federal de 1988, o Brasil já havia ratificado vários acordos e tratados internacionais em que assumiu o compromisso de não praticar qualquer espécie de discriminação, notadamente em razão de origem nacional.

5.1 CONVENÇÕES E RECOMENDAÇÕES DA OIT

A constituição da Organização Internacional do Trabalho foi antecedida por uma série de acontecimentos históricos, podendo citar, dentre outros: as primeiras ações na Inglaterra e na França, que visavam à proteção do trabalhador, passando pela Primeira Internacional Socialista (1864), com a qual Marx e Engels sustentaram a necessidade de serem internacionalizadas as medidas de proteção ao trabalho humano; o nascimento do movimento sindical na Inglaterra, expandindo-se pela Europa e Estados Unidos da América; a expedição da Encíclica “*De Rerum Novarum*”, do Papa Leão XIII (1891), conclamando todos os povos a adotarem os princípios da justiça social; a ação sindical durante a guerra de 1914-1918, no sentido de que o futuro tratado de paz contivesse um capítulo referente às normas de proteção ao trabalhador (SÜSSEKIND, 2002).

Todo esse esforço culminou na inclusão da Parte XIII no Tratado de Versailles, do qual o Brasil é signatário, com 41 artigos, entre os artigos 387 e 427, que instituíram a Organização Internacional do Trabalho e estabeleceram sua estrutura, seu funcionamento e suas finalidades (SÜSSEKIND, 2002).

Em 1944, quando já se desenhava o final da Guerra de 1939-1945, a Organização Internacional do Trabalho realizou a 26ª Sessão da Conferência, na cidade norte-americana da Filadélfia, ocasião em que foi aprovada a Declaração referente aos fins e objetivos da OIT, conhecida como *Declaração da Filadélfia*, que repetia e ampliava alguns preceitos do Tratado de Versailles, consagrando o princípio de que “*todos os seres humanos, sem distinção de raça, crença ou sexo, têm direito a procurar seu bem-estar material e seu desenvolvimento espiritual em condições de liberdade, de segurança econômica e em igualdade de oportunidades*”, firmes na “*convicção de que a justiça social é essencial para garantir uma paz universal e permanente*” (OIT, 1944, p. 01).

Na Carta da Filadélfia foram reafirmados os princípios fundamentais que norteiam a atuação da OIT, como mencionados no item I do Anexo:

- a) o trabalho não é uma mercadoria;

- b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável a um progresso ininterrupto;
- c) a penúria, seja onde for, constitui um perigo para a prosperidade geral;
- d) a luta contra a carência, em qualquer nação, deve ser conduzida com infatigável energia, e por um esforço internacional contínuo e conjugado, no qual os representantes dos empregadores e dos empregados discutam, em igualdade, com os dos Governos, e tomem com eles decisões de caráter democrático, visando o bem comum. (OIT, 1944, p. 01).

Em 1998 foram reafirmados a todos os Estados-Membros os princípios e direitos enunciados na Constituição da OIT e na Declaração da Filadélfia, sendo emitida a “*Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho*”, ocasião em que foram lembrados os princípios que motivaram a instituição das convenções da entidade, cabendo a cada membro cumprir o compromisso firmado de respeitar, promover e tornar realidade os direitos fundamentais que são objeto dessas convenções, ou seja:

- a) a liberdade sindical e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva;
- b) a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório;
- c) a abolição efetiva do trabalho infantil; e
- d) a eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação. (OIT, 1998, p. 01).

A OIT expediu várias convenções e recomendações com a intenção de eliminar qualquer espécie de discriminação, não somente em razão de origem nacional, mas também motivadas por outras causas, com destaque para a proteção ao trabalho da mulher.

Atualmente, os atos normativos que promulgaram as convenções e recomendações da OIT ratificadas pelo Brasil foram consolidados pelo Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019.

Dentre eles, citamos a Convenção nº 100, de 1951, que se refere à igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina, por um trabalho de igual valor. A Recomendação nº 90 da OIT complementa as disposições de referida convenção.

O artigo 2º, item 1 recomenda que

[...] Cada Membro deverá, por meios adaptados aos métodos em vigor para a fixação das taxas de remuneração, incentivar e, na medida em que isto é compatível com os ditos métodos, assegurar a aplicação a todos os trabalhadores do princípio de igualdade de remuneração para a mão de obra masculina e a mão de obra feminina por um trabalho de igual valor. (BRASIL, 2019, p. 01)

Já a Convenção nº 111, de 1958, que versa sobre discriminação em matéria de emprego e ocupação, também referendada pelo Brasil, estabelece que o Estado-Membro que ratificá-la

[...]“compromete-se a formular e aplicar uma política nacional que tenha por fim promover, por métodos adequados às circunstâncias e aos usos nacionais, a igualdade de oportunidade e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria” (artigo 2º) (BRASIL, 2019, p. 01).

Em 1962, a OIT expediu a Convenção nº 117, que trata de objetivos e normas básicas de política social. No Brasil, foi aprovada pelo Decreto Legislativo nº 65, de 30 de novembro de 1966 e promulgada pelo Decreto nº 66.496, de 27 de abril de 1970. As normas referidas foram revogadas pelo Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019, que consolidou as convenções e recomendações da OIT. Instituiu como um dos fins da política social “*suprimir qualquer discriminação entre trabalhadores fundada na raça, cor, sexo, crença, associação tribal ou filiação sindical*” (artigo XIV) (BRASIL, 2019, p. 01).

Ainda não ratificada pelo Brasil, a Convenção nº 143 da OIT, de 1957, dispõe sobre as imigrações efetuadas em condições abusivas e sobre a promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores migrantes. Objetiva que cada Estado-Membro tome medidas para suprimir as migrações clandestinas e o emprego ilegal de migrantes, agindo contra as organizações que promovem esses movimentos ilícitos ou clandestinos de migrantes com fins de emprego (artigo 3º).

Contudo, recomenda que sejam respeitados os direitos fundamentais do homem e de todos os trabalhadores migrantes (artigo 1º).

Aliás, no item 1, do artigo 9º, é assegurado ao migrante, independente de sua condição, o direito de tratamento igualitário em relação às obrigações decorrentes do emprego desenvolvido, segurança social e outras vantagens garantidas aos nacionais. Transcrevemos o texto do dispositivo mencionado:

[...] Sem prejuízo das medidas destinadas a controlar os movimentos migratórios com fins de emprego garantindo que os trabalhadores migrantes entram no território nacional e aí são empregados em conformidade com a legislação aplicável, o trabalhador migrante, nos casos em que a legislação não tenha sido respeitada e nos quais a sua situação não possa ser regularizada, deverá beneficiar pessoalmente, assim como a sua família, de tratamento igual no que diz respeito aos direitos decorrentes de empregos anteriores em relação à remuneração, à segurança social e a outras vantagens. (BRASIL, 2019, p. 01).

Percebe-se que a recomendação é para combate às organizações que promovem a migração ilegal ou clandestina, não havendo qualquer discriminação em razão da situação do migrante no sentido de assegurar-lhe, bem como à sua família, as vantagens decorrentes do respeito aos direitos sociais.

Essa garantia, que não era assegurada pela legislação anterior no Brasil, o revogado Estatuto do Estrangeiro, lei nº 6.815/80, foi expressamente garantida pela Lei de Migração, de nº 13.445/2017.

Ainda sobre discriminação, não diretamente relacionada com o tema do presente trabalho, mas sobre a igualdade de oportunidades e de tratamento para homens e mulheres trabalhadores “com encargos de família”, foi expedida a Convenção nº 156 da OIT, de 03 de junho de 1981, que estabelece a proibição de discriminação de “*homens e mulheres com responsabilidades com relação a seus filhos dependentes, quando estas responsabilidades restringem a possibilidade de se prepararem para uma atividade econômica e nela ingressar, participar ou progredir*” (artigo 1º, item 1). Essa convenção também não foi, até o momento, ratificada pelo Brasil. (OIT, 1981, p. 01).

Ampla, portanto, é a proteção normativa decorrente de tratados e convenções internacionais ratificados pela República Federativa do Brasil que repelem qualquer forma de discriminação no trabalho, não se permitindo diferenciar o trabalhador migrante em decorrência de sua condição irregular, assim considerado aquele que não é portador de autorização para o desempenho de atividade remunerada.

Não é demais lembrar que, nos termos do artigo 5º, § 3º, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais.

Parece-nos não haver dúvida que todos os tratados e convenções que visam assegurar “um piso de mínimo de civilidade para as relações entre as pessoas”, na feliz expressão do Ministro do TST Maurício Godinho Delgado (2002, p. 753), possam ser, todas elas, classificadas como normas sobre direitos humanos.

Mesmo porque, o princípio da não discriminação está inserido no artigo 7º da Declaração Universal dos Direitos Humanos, já mencionado acima, evidenciado sua natureza e sua indispensabilidade.

Dentre os tratados que rejeitam a discriminação do trabalhador estrangeiro, destacamos a Declaração da Filadélfia, a Convenção nº 111 da OIT, a Carta das Nações Unidas, a

Declaração Universal dos Direitos Humanos, o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, o Pacto de São José da Costa Rica e o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, todos eles ratificados pelo Brasil e integrantes do ordenamento jurídico, elevados à categoria de norma constitucional.

CAPÍTULO 6 - PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO

Segundo Delgado (2002, p. 751) discriminação “é a conduta pela qual se nega à pessoa, em face de critério injustamente desqualificante, tratamento compatível com o padrão jurídico assentado para a situação concreta por ela vivenciada”.

A convenção nº 111 da OIT – Organização Internacional do Trabalho, ratificada pelo Brasil pelo Decreto Legislativo nº 104, de 1964, e consolidada pelo Decreto nº 10.088, de 05 de novembro de 2019, em seu artigo 1º, estabelece o que é compreendido como discriminação:

Toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento em matéria

de emprego ou profissão. (BRASIL, 2019, p. 01).

Variados são os motivos da discriminação, podendo ser elencados da seguinte forma: ódio, a superioridade racial, a antipatia, os preconceitos, a ignorância, o temor, a intolerância e a política meditada e estabelecida (BARROS, 2008, p. 1.118):

[...] Origem histórica vem sendo apontada como responsável pelo ódio, sobretudo religioso ou racial; sua persistência, em regra, deve-se ao fato de não se conseguir ‘enterrar o passado’. Poderá ocorrer, ainda, que a segregação racial advenha de um **sentimento de ‘superioridade’**, cuja raiz também se encontre no passado, onde uma raça tenha subjugado a outra, ou então, de razões econômicas, considerando que os indivíduos de uma raça monopolizaram a economia de um país, vindo, nas outras raças, intrusos. A discriminação poderá advir, ainda, de um sentimento natural de antipatia ou preconceito, isto é, uma opinião formada, sem se atentar para a realidade dos fatos ou para aspectos racionais que evidenciam exatamente o contrário do que se pensa; nessas situações, a opinião divorcia-se da razão e conduz à prática de ações emocionais e injustas. A ignorância também poderá produzir as mesmas consequências do preconceito, ou seja, o desconhecimento dos fatos e das pessoas poderá contribuir para que persistam boatos, mitos, lendas, crenças e falsos conceitos, sobre os quais se assentam os comportamentos. O temor à concorrência aos empregos também tem sido invocado como motivo de discriminação fundada em raça ou sexo, aliado ao medo de a contratação de pessoas com essas características implicar diminuição de salário ou deterioração das condições de trabalho. A intolerância é outro fator responsável pela discriminação, mormente contra pessoas que professem religiões diferentes, que pratiquem uma religião qualquer que seja, ou ainda quando as considerações religiosas exercem uma influência importante na vida pública e social, sendo vista como a religião do Estado.

A discriminação não é, necessariamente, fruto de atitudes pessoais, podendo advir da adoção de políticas estabelecidas com o objetivo de impor uma separação de raças e proteger uma delas, podendo resultar em leis de restrição à imigração.

O princípio da não discriminação constitui-se na “diretriz vedatória de tratamento diferenciado à pessoa em virtude de fator injustamente desqualificante” (DELGADO, 2002, p. 752). Referido princípio rejeita validade jurídica a essa conduta discriminatória.

Referido autor leciona que o princípio da não discriminação e o princípio da isonomia não são conceitos idênticos, destacando que essa diferenciação não é pacífica entre os doutrinadores que discorrem sobre a matéria.

O princípio da não discriminação

“[...]é o princípio de proteção, de resistência, denegatório de conduta que se

considera gravemente censurável. Portanto, labora sobre um piso de civilidade que se considera mínimo para a convivência entre as pessoas. Já o princípio da isonomia é mais amplo, mais impreciso, mais pretensioso. Ele ultrapassa, sem dúvida, a mera não-discriminação, buscando igualizar o tratamento jurídico a pessoas ou situações que tenham relevante ponto de contato entre si. Mas, não é, necessariamente (embora em certas situações concretas possa se confundir com isso), princípio de resistência básica, que queira essencialmente evitar conduta diferenciadora por fator injustamente desqualificante” (DELGADO, 2002, p. 753).

É exemplo de aplicação do princípio da não discriminação no Direito do Trabalho a proibição de tratamento jurídico desigual ao estrangeiro em relação ao trabalhador nacional. Hoje, a nacionalidade não poderá ser utilizada como critério para negar a validade do contrato de trabalho e a constituição de obrigações impostas aos tomadores dos serviços, daí decorrentes. Se essa diferença for utilizada como fator desqualificante, será tida como fator injusto, inaceitável, discriminatório. A proibição dessa diferenciação assegura um piso mínimo de civilidade para as relações contratuais entre os pactuantes.

Por sua vez, podemos mencionar como exemplo de aplicação do princípio da isonomia no Direito do Trabalho a determinação de tratamento igual, com a concessão de direitos idênticos a empregados e trabalhadores avulsos. Sabe-se que são situações diversas, não se confundindo o empregado e o trabalhador avulso. A proteção do Direito do Trabalho é dirigida ao empregado, assim considerado aquele que presta serviços quando estão preenchidos os elementos caracterizadores da relação empregatícia, vale dizer, trabalho por pessoa física, com pessoalidade, não-eventualidade, onerosidade e subordinação jurídica. Nem todos esses elementos estão presentes na figura do trabalhador avulso.

Porém, o Direito do Trabalho estendeu ao trabalhador avulso os mesmos direitos assegurados aos empregados, estabelecendo igualdade de tratamento jurídico a situações diferentes, como previsto no artigo 7º, inciso XXXIV, da Constituição Federal de 1988.

Aliás, merece ser mencionada a Constituição de 1988 como um marco em se tratando de mecanismos vedatórios a discriminações, notadamente no contexto da relação de emprego.

O sistema constitucional de proteções contra discriminações, que tem caráter abrangente e diversificado, conta com um comando geral de natureza antidiscriminatório, consubstanciada no dispositivo normativo contido no artigo 3º, inciso IV, ao estabelecer como objetivos da república “*promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação*” (BRASIL, 1988, p. 01).

A atividade remunerada exercida por estrangeiro depende da concessão do visto por

autoridade diplomática brasileira. A Lei 6.815/80, em seus artigos 13 e 16 regulamentava a concessão do visto temporário ou permanente para o estrangeiro. A exigência também está contida na Lei de Migração, de nº 13.445/2017, que, em seu artigo 14, inciso I, alínea “e”, estabelece a obrigatoriedade da obtenção do visto temporário para o desempenho de atividade laboral.

O trabalho do imigrante laboral irregular, objeto do presente estudo, decorre do não cumprimento dessa exigência por estrangeiros, que ingressam no território nacional com visto de turista, ou mesmo sem o visto de entrada e, descumprindo a legislação brasileira, prestam serviços, de forma subordinada, a tomadores que, conhecedores dessa situação, também agem na clandestinidade.

Referidos tomadores de serviço beneficiam-se da força de trabalho dessas pessoas, em nítida concorrência desleal com os empregadores que cumprem a legislação trabalhista e arcam com o pagamento de salário e todos os demais encargos garantidos pelo ordenamento jurídico do país.

Quando a natureza dos serviços prestados por esses estrangeiros não é ilícita, por não infringir a legislação penal, o trabalho é denominado como proibido e, ao contrário do ilícito, gera efeitos jurídicos para as partes contratantes¹.

A questão destacada diz respeito à extensão desses efeitos, se deve ser aplicada a legislação civil, não se concretizando o contrato de emprego em razão do descumprimento da exigência administrativa do visto, ou se a proteção prevista no Direito do Trabalho deve ser assegurada ao estrangeiro, independentemente de sua situação irregular perante as autoridades de imigração.

Estando presentes, no caso concreto, todos os requisitos caracterizadores da relação de emprego previstos no artigo 3º da CLT, vale dizer, o trabalho por pessoa física, prestado com pessoalidade, onerosidade, não eventualidade e subordinação jurídica (DELGADO, 2002), o fato do estrangeiro não ser beneficiário do visto de trabalho é motivo suficiente para que lhe seja negada a proteção desses direitos sociais?

O princípio da não discriminação rejeita a conduta restritiva, por considerar que não se justifica o tratamento diferenciado em razão da origem nacional do trabalhador.

Aliás, o atual diploma legal que regula a matéria, a Lei de Migração (nº 13.445/2017), prevê expressamente a aplicação desse princípio, ao garantir, em seu artigo 4º, inciso VI, o cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação de normas de

¹ No que diz respeito à diferença entre trabalho ilícito e trabalho proibido remetemos o leitor ao Capítulo 4, item 4.1.

proteção ao trabalhador, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória (BRASIL, 2017).

Com base na questão central deste estudo, ou seja, se as decisões proferidas pelos Tribunais Trabalhistas garantem a aplicação do princípio da não discriminação do trabalhador estrangeiro indocumentado, para assegurar o reconhecimento das mesmas garantias e proteções concedidas ao trabalhador brasileiro, e, com intuito de responder a essa indagação objetiva-se no capítulo seis verificar se essa proteção foi assegurada pelos tribunais trabalhistas brasileiros, em decisões proferidas entre os anos de 2011 a 2020, considerando que, parte do período, antecedeu à vigência da lei atual, vigorando o revogado Estatuto do Estrangeiro.

CAPÍTULO 7 - DECISÕES PROFERIDAS PELOS TRIBUNAIS BRASILEIROS

7.1 TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO

Neste capítulo busca-se, através das análises das decisões dos tribunais responder a indagação que delinea todo este estudo, ou seja, “as decisões proferidas pelos Tribunais Trabalhistas garantem a aplicação do princípio da não discriminação do trabalhador estrangeiro indocumentado, para assegurar o reconhecimento das mesmas garantias e proteções concedidas ao trabalhador brasileiro?”.

Nos dados coletados nos tribunais no período definido por este estudo (ver quadro 1) foram identificadas 02 (duas) decisões colegiadas, denominadas acórdãos, proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho, na apreciação de recursos de revistas interpostos pelas empresas

reclamadas, ex-empregadoras dos trabalhadores reclamantes. Uma decisão foi proferida pela Primeira Turma do TST, em 03 de novembro de 2010, sendo a outra proferida pela Segunda Turma, em julgamento realizado no dia 13 de dezembro de 2017. Passaremos à análise de cada decisão.

O acórdão da Primeira Turma do TST foi proferido no julgamento do processo nº TST-RR-49800-44.2003.5.04.0005. Em referido processo, foi interposto recurso de revista pela empresa reclamada contra a decisão prolatada pelo Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região, com jurisdição no Estado do Rio Grande do Sul, decisão esta que negou provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamada e deu provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamante para reconhecer o vínculo empregatício no período anterior a 26/03/2000, bem como para deferir participação nos lucros relativos ao ano de 2002, horas extras e horas de sobreaviso.

A reclamada interpôs recurso de revista, argumentando o cabimento do recurso por divergência jurisprudencial na interpretação de dispositivo de lei federal, colacionando decisão que confere interpretação diferente daquela conferida pelo TRT-4ª Região ao art. 98 da Lei nº 6.815/80, no sentido de que o estrangeiro em situação irregular no país não poderia se beneficiar da legislação brasileira, afastando-se, como consequência, o reconhecimento da relação e emprego.

Ao analisar a controvérsia, entendeu a Primeira Turma do TST que a questão envolvia debate sobre o princípio da dignidade da pessoa humana, previsto no artigo 1º, inciso III, da Constituição Federal, já que o objeto principal da demanda consistia no reconhecimento da relação de emprego, que viabilizava a própria subsistência do trabalhador e encerra, em sua essência, o valor social do trabalho, outro fundamento da República, também insculpido na Constituição, nos artigos 1º, inciso IV e 170, *caput*. Também foi mencionado que a concretização desses fundamentos demanda a observância do direito fundamental à igualdade, previsto no artigo 5º, *caput*, da Lei Maior.

A conclusão foi pelo reconhecimento da relação de emprego, prevalecendo o entendimento que, para tanto, é irrelevante a situação migratória do estrangeiro, a quem não poderá ser dispensado tratamento diferenciado.

Transcrevemos, a seguir, alguns trechos da fundamentação do acórdão:

[...] 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 assegurada constitucionalmente ao referido direito, independe, portanto, da situação migratória do estrangeiro. Nos termos defendidos por José Afonso da Silva, a regra é de que estes estrangeiros residentes no País "gozem dos mesmos direitos e tenham os mesmos deveres dos brasileiros", tendo em vista que a norma constitucional não assegura "os direitos sociais, mas, em verdade, ela não restringe o gozo destes apenas aos brasileiros. Vê-se bem ao contrário, por exemplo, no referente aos direitos dos trabalhadores, que são extensivos a todos, *urbanos e rurais*, sem restrições (art. 7º). Por esse lado, o texto do art. 5º não é bom, porque abrange menos do que a Constituição dá" (SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*, 32ª ed., Ed. Malheiros, São Paulo, 2009, p. 335 e 339).

À luz, portanto, 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, porquanto comprovados, no caso, os requisitos da relação empregatícia.

(BRASIL, 2010, p. 01).

Foram destacados pela Primeira Turma dois precedentes, constituídos de julgamentos de dois processos em situações semelhantes, de número RR-29300-72.2005.5.08.0005, julgado em junho de 2010 e RR-750094-05.2001.5.24.5555, de setembro de 2006, ambos da Sexta Turma do TST. Essas decisões também reconheceram o vínculo empregatício, independentemente da condição irregular do estrangeiro, que não possuía autorização para trabalho no país.

Deve ser esclarecido que os precedentes da Sexta Turma não estão abrangidos no período em que é realizada a pesquisa, sendo mencionadas apenas por constarem da fundamentação do acórdão proferido pela Primeira Turma, objeto de análise.

Fundamentou, ainda, a Primeira Turma que os argumentos lançados no recurso de revista da reclamada não poderiam ser acolhidos,

[...]“a fim de que não se favoreça aquela que se beneficiou da força de trabalho da obreira em prejuízo dos direitos trabalhistas da autora, que despendeu sua energia em prol da consecução dos objetivos econômica da reclamada”. (BRASIL, 2010, p. 01).

Outra decisão objeto de análise foi o acórdão proferido pela Segunda Turma do TST no processo nº TST-RR-234500-40.2009.5.09.0965, em julgamento de recurso de revista interposto pela reclamada contra acórdão do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região, com jurisdição no Estado do Paraná.

O TRT-9ª Região negou provimento ao recurso ordinário interposto pela reclamada contra a sentença de Primeira Instância, que reconheceu o vínculo empregatício entre as partes em período anterior à obtenção da autorização para o trabalho do reclamante. Nesse caso, o estrangeiro iniciou a prestação de serviços para a empresa reclamada em 02 de janeiro de 2008, mas obteve o visto de trabalho somente em 12 de maio de 2008, ocasião em que foi formalizado o contrato de trabalho. Tendo restado comprovada a prestação de serviços, por prova testemunhal, desde o dia 02 de janeiro de 2008, o Juízo de Primeiro Grau reconheceu a relação de emprego no período anterior a 12 de maio de 2008.

Com a rejeição da pretensão recursal pelo Tribunal Regional, a empresa reclamada aviou o recurso de revista, argumentando que o acórdão regional teria violado o texto do artigo 98 da Lei nº 6.815/80, que não permitia a contratação de estrangeiro sem o visto de trabalho no país, argumentando, ainda, a existência de divergência jurisprudencial, que autorizaria a admissão e o julgamento do recurso de revista.

A decisão da Segunda Turma sequer chegou a analisar o mérito, pois ficou decidido que não estava presente nenhuma das hipóteses de cabimento do recurso de revista, previstas no artigo 896 da CLT, já que não foi violado texto de lei federal, como também não restou demonstrada a alegada divergência jurisprudencial, assim entendida a interpretação divergente de texto de lei federal produzida por outro Tribunal Regional do Trabalho ou pela Seção de Dissídios Individuais do TST, ou, ainda, interpretação divergente daquela constante em Súmula do TST ou em Súmula do Supremo Tribunal Federal.

Todavia, mesmo não analisando o mérito da questão, constou da fundamentação do acórdão que, o fato de o estrangeiro não possuir visto de trabalho não afasta a aplicação da legislação trabalhista. Vejamos:

Assim, comprovado que o reclamante iniciou seu trabalho junto à reclamada em 2/1/2008, deve, de fato, ser confirmada a decisão na qual se reconheceu o vínculo entre as partes a partir dessa data.

Não há falar em violação do artigo 98 da Lei nº 6.815/80, uma vez que o fato de ser estrangeiro sem visto de trabalho no país não lhe retira a proteção da legislação trabalhista brasileira.

Os arestos colacionados não estão aptos a demonstrar divergência jurisprudencial, na medida em que se referem a pressupostos fáticos não registrados no acórdão regional, pois tratam da hipótese de estrangeiro em situação irregular no País -, não possuindo a especificidade exigida pela Súmula nº 296, item I, do TST.

Assim, ante a ausência de especificidade dos arestos indicados como paradigma, nos moldes exigidos pela Súmula nº 296, item I, do TST, não se conhece da divergência jurisprudencial suscitada.

Por outro lado, para se concluir de forma diversa, como pretende a reclamada, ao insistir na tese de que não houve vínculo de emprego no período anterior

ao anotado na CTPS, seria inevitável o reexame da valoração dos elementos de prova produzidos feita pelas esferas ordinárias, o que é vedado nesta instância recursal de natureza extraordinária, conforme estabelece a Súmula nº 126 do Tribunal Superior do Trabalho.

Diante do exposto, **não conheço** do recurso de revista.
(BRASIL, 2017, p. 01).

Pelo fato de não ter sido analisado o mérito da questão, não foram mencionados os princípios em que se baseou o TRT-9ª Região ou o Juízo de Primeira Instância para deferir o pedido que pretendia o reconhecimento do vínculo empregatício no período anterior à concessão do visto de trabalho do estrangeiro.

Da análise das decisões proferidas pelo Tribunal Superior do Trabalho verificamos que ambas tiveram o mesmo entendimento, no sentido de que a situação irregular do estrangeiro, que não possui visto de trabalho, não é empecilho para o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os requisitos para sua caracterização.

Como já mencionado, uma das decisões analisadas utilizou como precedentes outros dois acórdãos proferidos pela Sexta Turma do TST, que resultaram na mesma conclusão.

As decisões que analisaram o mérito dos recursos basearam-se nos princípios insculpidos na Constituição Federal de 1988, tais como o da dignidade da pessoa humana (art. 1º, inciso III), do valor social do trabalho (art. 1º, inciso IV e art. 170, *caput*), o princípio da não discriminação (art. 3º, IV), além do princípio da isonomia (art. 5º *caput*).

Somente uma decisão proferida pela Sexta Turma, citada como precedente no acórdão analisado da Primeira Turma, de 2010, mencionou tratado e convenção internacional como fundamento para decidir, vale dizer, o Protocolo de Cooperação e Assistência Jurisdicional em Matéria Civil, Comercial, Trabalhista e Administrativa do MERCOSUL.

A Lei de Migração, de nº 13.445/2017, não foi mencionada, já que todos os fatos ocorreram em data anterior à sua vigência, não influenciando nas decisões prolatadas.

Verifica-se, portanto, que o Tribunal Superior do Trabalho, apesar de não ter pacificado seu entendimento através de aprovação de Orientação Jurisprudencial ou Súmula, possui entendimento dominante em sua jurisprudência, que assegura a proteção aos trabalhadores estrangeiros, não realizando qualquer espécie de discriminação ao não impor a situação regular de obtenção de visto para o trabalho como condição para o reconhecimento da relação de emprego, quando presentes os requisitos exigidos por lei para tanto.

7.2 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA PRIMEIRA REGIÃO

Nos documentos analisados durante a pesquisa constam 07 (sete) decisões colegiadas proferidas pelas Turmas do Tribunal Regional do Trabalho da Primeira Região, com jurisdição no Estado do Rio de Janeiro. Dentre elas, 06 (seis) acórdãos foram proferidos em reclamações ajuizadas por trabalhadores que pretendiam o reconhecimento da relação de emprego e o deferimento das parcelas previstas na legislação do trabalho. Uma decisão foi proferida em ação de anulação de auto de infração ajuizada por empresa contra penalidade aplicada pelos agentes da fiscalização do trabalho.

Dentre as 07 (sete) decisões pesquisadas apenas uma delas, que se trata do acórdão proferido pela Quarta Turma do TRT-1ª Região no processo nº 0010483-72.2014.5.01.0058, não reconheceu a existência do vínculo empregatício entre o trabalhador estrangeiro e a empresa tomadora dos serviços.

A reclamação apresentada pelo trabalhador estrangeiro foi distribuída para a 58ª Vara do Trabalho da Capital do Estado do Rio de Janeiro, sendo prolatada a sentença de Primeira Instância, que julgou procedentes os pedidos formulados na petição inicial.

O caso possui algumas particularidades que merecem ser destacadas. O trabalhador é de nacionalidade portuguesa e foi contratado por grupo empresarial brasileiro para gerenciar a área de informática, em processo de reestruturação da empresa. Para instruir o procedimento de requerimento de obtenção de visto de trabalho no país, foi formalizado contrato de trabalho com data de 17 de janeiro de 2012, por prazo determinado de 02 (dois) anos, a ser iniciar quando do ingresso no Brasil.

O trabalhador ingressou no país no dia 04 de março de 2012, ainda com visto de turista, iniciando a prestação de serviços para a empresa tomadora no dia seguinte, 05 de março. Todavia, o visto regular de trabalho somente foi concedido em 28 de julho de 2012, data em sua foi efetuada a anotação na CTPS do estrangeiro como a de admissão.

A sentença de Primeira Instância, fundamentando que a contestação da empresa reclamada teria aludido a datas aleatórias, referentes a outro caso, considerou incontroversa a data de início da prestação de serviço alegada na petição inicial e reconheceu o vínculo empregatício desde 17 de janeiro de 2012, deferindo o pagamento de salários e demais direitos trabalhistas a partir de 05 de março de 2012.

Ambos os litigantes recorreram. O reclamante, requerendo o pagamento de salários desde 17 de janeiro de 2012, data em que foi celebrado contrato de trabalho escrito, enquanto a reclamada pretendia o provimento do recurso para declarar a inexistência de relação de emprego no período anterior a 28 de julho de 2012, data da concessão do visto de trabalho ao estrangeiro, argumentando que o artigo 359 da CLT não permite a contratação sem a identidade

de trabalhador regularizada.

O acórdão da Quarta Turma do TRT-1ª Região acolheu a tese restritiva, sob o fundamento de que não se pode formar relação de emprego com estrangeiro que está em situação irregular perante as autoridades de imigração, por vedação expressa do texto do artigo 98 do Estatuto do Estrangeiro, Lei 6.815/80. Entendeu a Turma que o Poder Judiciário não poderia oficializar uma situação jurídica ilegal, o que configuraria verdadeira ilegalidade.

Reconheceu que o estrangeiro prestou serviços desde 05 de março de 2012, mas deferiu apenas o pagamento dos valores equivalentes aos “*salários e reflexos*”, a título de indenização.

Transcrevemos trecho da fundamentação do acórdão:

De toda sorte, contudo, não há como admitir a assinatura da CTPS em período para o qual não possuía o reclamante visto de trabalho, situação claramente irregular perante as autoridades de imigração (o artigo 98 do Estatuto do Estrangeiro – Lei 6.815/80 - veda expressamente o exercício de atividade remunerada ao estrangeiro que se encontrar ao amparo apenas de visto de turista). Não pode o Judiciário tornar oficial uma situação jurídica ilegal, o que geraria inexplicável descompasso na documentação do autor, onde figuraria verdadeira ilegalidade, inclusive pondo em risco uma futura nova vinda ao Brasil, pois que possuiria documentação dissonante indevidamente sacramentada pelo Judiciário brasileiro.

O que fez o MM. Juízo de origem, por via transversa, foi autorizar, sem competência para tanto, o trabalho do turista, o que é vedado pela legislação e não pode prevalecer.

Não pode haver, portanto, pagamento de salários sem a devida contraprestação, nem tampouco anotação oficial de contrato de trabalho em situação expressamente vedada pela lei. A melhor solução para o caso em exame se afigura, portanto, limitar a condenação tão somente ao pagamento dos valores equivalentes aos salários a partir de março/2012 (abatidos da produtividade reconhecidamente paga), excluindo-se a determinação de retificação da CTPS para data anterior.

Nego provimento ao recurso do autor e dou parcial provimento ao da ré para excluir a determinação de retificação da CTPS a partir de janeiro/2012, limitando a condenação ao pagamento dos valores equivalentes aos salários e reflexos, a título de indenização, a partir de março/2012.

(BRASI, 2016, p. 01).

O julgamento foi realizado em sessão do dia 04 de julho de 2016, sendo publicado o acórdão no Diário Oficial do Estado do Rio de Janeiro no dia 02 de agosto de 2016.

Contudo, a decisão mencionada destoa do entendimento das demais decisões proferidas pelo TRT-1ª Região, que foram objeto da pesquisa. Todas as demais decisões, no total de 05 (cinco), reconheceram a existência do vínculo empregatício do trabalhador estrangeiro com os respectivos tomadores de serviço, mesmo nas hipóteses em que a situação era irregular perante as autoridades de imigração.

O acórdão proferido no julgamento do processo 0000583-15.2011.5.01.0432 sintetiza o entendimento que predomina nas decisões objeto de análise na pesquisa. Trata-se de julgamento de recurso ordinário interposto pelo trabalhador contra sentença proferida pelo Juiz da 2ª Vara do Trabalho de Cabo Frio, que julgara procedente, em parte, o pedido constante da reclamação.

Em suas razões de recurso, o trabalhador insurge-se contra o não reconhecimento do vínculo de emprego no período de 28/04/2009 a 04/04/2010, por ser estrangeiro em situação irregular no Brasil.

Em julgamento realizado no dia 29 de maio de 2012, a Primeira Turma do TRT-1ª Região, por unanimidade, deu provimento parcial ao recurso do trabalhador, para reformar a sentença e condenar a reclamada a anotar o contrato de emprego na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) do reclamante, no período de 28.04.2009 a 31.03.2010, além de deferir o pagamento de diferenças de verbas rescisórias e o adicional noturno.

Na fundamentação do acórdão, a Primeira Turma entendeu como obsoleta a Lei 6.815/1980, pois a situação irregular do trabalhador estrangeiro não poderá ser considerada como empecilho ao reconhecimento do vínculo de emprego, bem como não poderá servir de pretexto para sonegar direitos fundamentais e sociais, assegurados constitucionalmente, tais como os princípios da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, previstos no artigo 1º, incisos III e IV, além do princípio da isonomia, inserido no artigo 5º, *caput*, e os princípios protetores do Direito do Trabalho elencados no artigo 7ª da Carta Magna.

Destacou, ainda, a Primeira Turma que o trabalhador era originário da Argentina, país que mantém com o Brasil diversos acordos e protocolos de cooperação, decorrentes do MERCOSUL, que ampliam os direitos dos nacionais de ambos os Estados Membros, dentre eles, o Protocolo de Cooperação e Assistência Jurisdicional em Matéria Civil, Comercial, Trabalhista e Administrativa, aprovado pelo Decreto Legislativo n. 970/2003 e o Acordo Multilateral de Seguridade Social do Mercado Comum do Sul, ratificado pelo Brasil através do Decreto Legislativo 451/2001.

Foi repelida, expressamente, a discriminação fundada na situação irregular do estrangeiro, o que seria incentivo à precarização das condições de trabalho, discriminação da qual já foram vítima os brasileiros e outros migrantes nos países desenvolvidos.

Aliás, a negativa de direitos aos estrangeiros, ao invés de proteger, acaba por prejudicar os trabalhadores nacionais, cujo custo ficará mais elevado, incentivando a contratação da mão-de-obra mais barata ofertada pelos imigrantes ilegais.

Vejamos trecho da fundamentação:

Dessa forma, não se pode negar ao estrangeiro, ainda que em situação irregular no Brasil, direitos concedidos pela lei a qualquer trabalhador, uma vez constatado, como é o caso dos autos, a existência de uma relação típica de emprego, nos moldes da CLT. Seria um incentivo à precarização das relações laborais, um desprezo à dignidade da pessoa humana, que não se restringe aos brasileiros, os quais, por muito tempo, já sofreram esse tipo de discriminação no então chamado “Primeiro Mundo”.

Nem se diga, como atualmente alguns defendem, em razão do êxodo haitiano, que esse tipo de postura ameaça o mercado de trabalho para os nativos aqui. Ao contrário. Negar a estrangeiros em situação irregular direitos trabalhistas, isso sim, incentivará a contratação deles em detrimento dos brasileiros, já que esses últimos podem recorrer à Justiça se forem lesados. (BRASIL, 2012, p.01).

Foi citado como precedente o acórdão proferido pela Primeira Turma do Tribunal Superior do Trabalho no processo TST-RR-49800-44.2003.5.04.0005, que também foi objeto desta pesquisa.

Não apenas o acórdão que ora está sendo objeto de análise, mas também outro dentre os pesquisados, aquele proferido no processo 0001954-61.2011.5.01.0481, cita como precedente e fundamento para decidir a decisão do TST mencionada no parágrafo anterior, o que evidencia se tratar de referência para outros magistrados, subsidiando a fundamentação de suas decisões.

Outras três decisões decorrem de casos semelhantes, todos originários das Varas do Trabalho de Macaé, proferidas nos processos de número 000621-40.2012.5.01.0481, 0001744-73.2012.5.01.0481 e 0010137-79.2015.5.01.0481.

Nos três casos os estrangeiros foram contratados por grupo de empresas prestadoras de serviços para a empresa Petróleo Brasileiro S/A – Petrobras. Não apenas os reclamantes, mas trabalhadores de várias nacionalidades foram contratados, ocasião em que eram celebrados contratos temporários de trabalho, com previsão contratual de se aplicar a legislação do Panamá, exceto aos Norte Americanos, a quem se aplicaria a legislação de Nova Orleans, Estado da Louisiana, nos Estados Unidos da América.

As empresas tomadoras de serviço intermediavam a concessão de visto temporário, sendo a contratação baseada no disposto no artigo 13, inciso V, da Lei 6.815/1980 e no artigo 1º da Resolução Normativa 72/2006 do Conselho Nacional de Imigração, cujos textos são abaixo transcritos:

Lei 6.815

Art. 13 O visto temporário poderá ser concedido ao estrangeiro que pretenda vir ao Brasil:

V - na condição de cientista, pesquisador, professor, técnico ou profissional

de outra categoria, sob regime de contrato ou a serviço do governo brasileiro. (BRASIL, 1980, p. 01).

Resolução Normativa 72/2006 do CNIg

Art. 1º Ao estrangeiro que venha exercer atividades profissionais, de caráter contínuo, a bordo de embarcação ou plataforma estrangeira que venha a operar ou em operação nas águas jurisdicionais brasileiras, sem vínculo empregatício no Brasil, observado o interesse do trabalhador nacional, poderá ser concedido visto temporário previsto no inciso V, art. 13, da Lei no- 6.815, de 1980, pelo prazo de até dois anos.

(BRASIL, 2006, p. 01).

Os estrangeiros permaneciam 90 (noventa) dias embarcados, recebendo remuneração em dólar, por dia trabalhado, gozando de 30 (trinta) dias de folga, em terra firme, período em que não eram remunerados. A cada período de embarcação eram celebrados novos contratos temporários de trabalho.

Apesar de repetirem-se os contratos temporários, as relações se estenderam por 12 (doze) anos em um caso, de 21.09.1999 a 31.01.2012, 20 (vinte) anos em outro, de 06 de junho de 1990 a 14 de fevereiro de 2011, e 10 (dez) anos no terceiro, de 26.05.2002 a 31.03.2013.

Nas decisões, proferidas pela 1ª, 5ª e 7ª Turma, os fundamentos são convergentes no sentido de que os contratos temporários de trabalho que estabeleceram a aplicação da legislação do Panamá teriam finalidade fraudulenta, de afastar a aplicação da legislação trabalhista brasileira, o que faz incidir a regra do artigo 9º da CLT (BRASIL, 1943), que considera nulos de pleno direito os atos praticados com o objetivo de desvirtuar, impedir ou fraudar a aplicação dos preceitos contidos na CLT.

Considerou-se aplicável, portanto, toda a proteção assegurada pela legislação trabalhista brasileira, não podendo haver tratamento diferenciado em razão da situação irregular dos estrangeiros, que não possuíam visto permanente de trabalho e não requereram a expedição da Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS.

Destacamos pequeno trecho da fundamentação de dois acórdãos:

Processo 0000621-40.2012.5.01.0481

[...] O quadro delineado revela que não se trata de trabalhador temporário estrangeiro típico, a renovação sucessiva de visto temporário é somente uma fórmula encontrada pelas empresas para tentar descaracterizar a relação de emprego e fraudar a legislação trabalhista, o que não passa pelo crivo do art. 9º da CLT, razão pela qual o exame da matéria não pode se ater a aspectos meramente formais. Vale aqui a invocação do princípio da primazia da realidade. (BRASIL, 2015, p. 01).

Processo 0010137-79.2015.5.01.0481

[...] *In casu*, o autor, pessoa estrangeira e domiciliado no exterior, celebrou, no estrangeiro, sucessivos contratos por prazo determinado, com pagamento de salário em dólares americanos, no exterior, para a execução de serviço especializado na função de Comandante Marítimo de Embarcação, nos termos do artigo 7º da Resolução Normativa do Conselho Nacional de Imigração nº 72, de 10/10/2006.

Contudo, verifico que a contratação, nestes moldes, por mais de 10 anos, teve por único objetivo afastar do autor os direitos previstos na legislação trabalhista brasileira, devendo ser declarada nula, nos termos do artigo 9º da CLT.

[...] Assim, o simples fato do autor possuir visto temporário de trabalho não serve de arrimo ao não reconhecimento do vínculo de emprego, se presentes os requisitos do artigo 3º da CLT. (BRASIL, 2019, p. 01)

O último acórdão transcrito citou como precedente do TRT-1ª Região a decisão proferida pela 7ª Turma no processo 00017447-32.2012.5.01.0481, que está dentre as decisões pesquisadas, demonstrando que os fundamentos dos julgados são convergentes, já que idêntica foi a solução para os casos.

Além das decisões colegiadas proferidas em reclamações trabalhistas apresentadas pelos trabalhadores, foi objeto de análise o acórdão proferido pela 4ª Turma do TRT-1ª Região, em ação anulatória de auto de infração lavrado pelos agentes da fiscalização do trabalho, processo nº 0101224-04.2018.5.01.0064.

No caso sob discussão, a empresa autora da ação foi autuada 12 (doze) vezes pelo auditor fiscal do trabalho por não ter cumprido a cota prevista no art. 3º, inciso I, da Resolução Normativa 72/2006 do Conselho Nacional de Imigração, que estabelece o número obrigatório de profissionais brasileiros nas embarcações estrangeiras operando em águas brasileiras, ou seja, a empresa autuada, segundo o agente da fiscalização, deveria contar com 2/3 de brasileiros entre os tripulantes embarcados e não estava cumprindo essa cota.

A ação foi distribuída para a 64ª Vara do Trabalho do Rio de Janeiro, que julgou improcedente a ação anulatória do auto de infração, motivando a interposição do recurso ordinário para reforma da sentença.

No parecer emitido pelo Ministério Público do Trabalho - MPT, em Segunda Instância, a Procuradoria Regional do Trabalho opinou pelo conhecimento e não provimento do recurso ordinário empresarial.

Contudo, mesmo diante do parecer contrário do MPT, a 4ª Turma do TRT-1ª Região deu provimento ao recurso, para anular o auto de infração e a penalidade nele prevista, por considerar discriminatório os dispositivos celetistas (art. 354 e 369) e normativos (art. 3º, inciso

I, “c”, da Resolução Normativa (RN) 72 do Conselho Nacional de Imigração – CNIg) que embasaram a aplicação da penalidade.

Dentre todos os julgados pesquisados, esse foi o acórdão que mais enfaticamente defendeu a aplicação do princípio que proíbe a discriminação do trabalhador estrangeiro, destacando que o ato discriminatório é repellido pela Constituição Federal, por violar o princípio inserido no art. 3º, inciso IV, o princípio da isonomia (art. 5º, caput), como também por violar tratados internacionais dos quais o Brasil é signatário.

A ementa do acórdão, que registra uma síntese dos principais fundamentos, revela o entendimento da Turma Julgadora:

AUTO DE INFRAÇÃO. NULIDADE. NORMA DISCRIMINATÓRIA. INCOMPATÍVEL COM O TEXTO CONSTITUCIONAL VIGENTE.

A penalidade em questão teve como fundamento o art. 3º, I, "c", da Resolução Normativa (RN) 72 do Conselho Nacional de Imigração - CNIg. A medida prevista na referida resolução visa regulamentar o disposto nos arts. 354 e 369 da CLT, inseridos no capítulo sobre a nacionalização do trabalho. Ora, ambas as normas criam hipótese de *discriminen* que fere diretamente o princípio da isonomia (art. 5º, caput, da CRFB), uma vez que não há qualquer razão para que a norma prescreva a obrigação de o empregador de contratar empregados de nacionalidade brasileira em detrimento de estrangeiros. Portanto, há nítido malferimento da isonomia, uma vez que não se trata de nenhuma discriminação positiva que objetivasse corrigir distorções em prol de uma categoria de pessoas indubitavelmente prejudicadas dentro de um processo histórico, econômico, social ou cultural. A par disso, as normas em questão afrontam diretamente um dos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil, quanto a "promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação" consoante reza o art. 3º, IV, da CF/1988. É patente o descompasso dos referidos dispositivos da CLT (arts.354 e 369), bem como os da Resolução Normativa (RN) 72 do Conselho Nacional de Imigração - CNIg - que tratam da reserva de mercado para brasileiros, com a ordem constitucional em vigor, o que se impõe reconhecer que eles não detêm qualquer eficácia jurídica. Uma vez que se tratam de dispositivos da CLT anteriores à Constituição de 1988, bem como de normas expedidas via resolução (ou seja, não é lei em sentido estrito), não há que se falar em cláusula de reserva de plenário (*full bench*), prevista no art. 97 da CF/1988.

Outrossim, a medida discriminatória sob análise afronta diretamente diversos preceitos entabulados em normas internacionais, como o art. 7º da Declaração dos Direitos Humanos da ONU, os arts. 2º, item 1º, e 26 do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos, o art. 2º, itens 1º e 2º, Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais da ONU e o art. 1º do Pacto de São José da Costa Rica. Nesse cenário, a considerar que o auto de infração fundamentou apenas na quantidade de brasileiros, sem, contudo, verificar quaisquer outras eventuais ilegalidades, há de se reconhecer a sua nulidade, por se amparar em dispositivos legais e infralegais que não guardam nenhuma compatibilidade com a ordem constitucional vigente desde 5 de outubro 1988 (arts. 3º, IV, e 5º, caput, da CRFB). Dou provimento. (BRASIL, 2020, p. 01).

Concluiu a Turma Julgadora que os artigos 354 e 369 da CLT continham regra remanescente do regime ditatorial de Getúlio Vargas, contendo medida discriminatória que não mais é condizente com a ordem constitucional em vigor, não tendo sido, portanto, recepcionados pela Constituição de 1988.

Da mesma forma, o artigo 3º, inciso I, “c”, da Resolução Normativa 72 do CNIg não seria aplicável, não podendo amparar a aplicação de penalidade motivada no descumprimento de regra por ele estabelecida, já que contraria princípios constitucionais, aliado ao fato de sequer ser lei em sentido estrito.

A decisão em destaque foi a única que mencionou a Lei de Migração, Lei nº 13.445/2017, mas apenas para salientar que os fatos ocorreram antes de sua vigência e, portanto, seriam regidos ainda pelo antigo Estatuto do Estrangeiro (Lei nº 6.815/1980).

Logo, a nova Lei de Migração, cujos princípios são antagônicos àqueles restritivos constantes do Estatuto do Estrangeiro, não influenciou nas decisões do TRT-1ª Região, que se fundamentaram, essencialmente, nos princípios insculpidos no texto da Constituição Federal.

Da análise dos acórdãos proferidos pelas Turmas do Tribunal Regional do Trabalho Primeira Região, apesar de não haver unanimidade, podemos identificar que predomina na jurisprudência do Tribunal Fluminense o entendimento que rechaça a discriminação do trabalhador estrangeiro que está em situação irregular no país, para assegurar o acesso aos direitos sociais.

Percebe-se que as decisões não desprezam a irregularidade da condição do estrangeiro ao ingressar ou permanecer no território nacional, devendo ser aplicadas as sanções pelas autoridades encarregadas de regular a imigração. Contudo, essa situação irregular não poderá servir de pretexto para que seja negado o mínimo de dignidade ao ser humano.

7.3 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA SEGUNDA REGIÃO

O Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região possui jurisdição territorial na capital do Estado de São Paulo e nos municípios de Arujá, Barueri, Biritiba-Mirim, Caieiras, Cajamar, Carapicuíba, Cotia, Cubatão, Diadema, Embu, Embu-Guaçu, Ferrás de Vasconcelos, Francisco Morato, Franco da Rocha, Guararema, Guarujá, Guarulhos, Itapecerica da Serra, Itapevi, Itaquaquecetuba, Jandira, Juquitiba Mairiporã, Mauá, Mogi das Cruzes, Osasco, Pirapora do Bom Jesus, Poá, Praia Grande, Ribeirão Pires, Rio Grande da Serra, Salesópolis, Santa Isabel, Santana de Parnaíba, Santo André, Santos, São Bernardo do Campo, São Caetano do Sul, São Vicente, Suzano e Taboão da Serra.

Os demais municípios do Estado de São Paulo integram a jurisdição do Tribunal Regional do Trabalho da Décima Quinta Região, conforme estabelece o artigo 1º, § 2º, da Lei 7.520, de 15 de julho de 1986 (BRASIL, 1986).

Em síntese, a jurisdição do TRT-2ª Região abrange a cidade de São Paulo e as regiões de Guarulhos, Osasco, ABC Paulista e Baixada Santista.

Foram analisadas 09 (nove) decisões colegiadas proferidas pelo TRT-2ª Região, sendo que todas elas reconheceram o vínculo empregatício ao estrangeiro em situação irregular no país. Algumas decisões contendo fundamentação mais sucinta, enquanto outras eram mais extensas na exposição das razões de decidir, mas, sempre, baseadas no mesmo princípio que repele a discriminação do trabalhador estrangeiro.

As fundamentações foram arrimadas nos mesmos princípios que nortearam as decisões proferidas pelo TST e pelo TRT-1ª Região.

Aliás, 03 (três) acórdãos citaram como precedente a decisão proferida pela 1ª Turma do TST no processo TST-RR-49800-44.2003.5.04.0005, também mencionado pelos julgadores do TRT-1ª Região, o que demonstra ser uma decisão que orienta as Cortes Regionais Trabalhistas.

Destacou-se que a situação de irregularidade do estrangeiro não poderia ser empecilho para a concessão dos direitos sociais, por contrariar os fundamentos da República, inseridos na Constituição Federal, como o princípio de respeito à dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), do valor social do trabalho (art. 1º, IV e art. 170, caput), além de ser mencionado o princípio que proíbe discriminação de qualquer forma (art. 3º, IV) e assegura igualdade de direitos entre os brasileiros e os estrangeiros residente no país (art. 5º, caput).

Também foram citados como fundamentos para decidir os tratados internacionais ratificados pelo Brasil, especialmente aqueles firmados com os demais países que integram o MERCOSUL.

Por representar o entendimento consubstanciado nas decisões pesquisadas, destacamos a ementa do acordo proferido no processo 0000553-46.2013.5.02.0055:

EMENTA: TRABALHADOR ESTRANGEIRO. AUSÊNCIA DE DOCUMENTOS COMPROVANDO A REGULARIDADE DO INGRESSO E PERMANÊNCIA NO BRASIL. IGUALDADE ENTRE BRASILEIROS E ESTRANGEIROS. DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA. VEDAÇÃO AO ENRIQUECIMENTO SEM CAUSA. VÍNCULO DE EMPREGO RECONHECIDO E CONECTÁRIOS LEGAIS DEFERIDOS. Primeiramente, impõe-se destacar o fato de que a Constituição Federal assegurou a igualdade entre brasileiros e estrangeiros, mormente no que tange à tutela dos direitos e garantias fundamentais. Nesse sentido, o caput do artigo 5º da Lei Maior foi redigido da seguinte forma: “5º Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos

estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, nos termos seguintes:”. Importante observar, ademais, que ao firmar contrato de emprego o trabalhador, em última análise, busca assegurar o próprio sustento por meio da percepção de parcelas cuja natureza é eminentemente alimentícia. Assim, não há como negar o fato de que o adimplemento de tais direitos visa proporcionar ao obreiro o acesso ao núcleo essencial de outros direitos fundamentais, como educação, vestuário, lazer, higiene, moradia, etc. Expostas tais premissas, emerge de forma clara a conclusão de que a manutenção da r. sentença é a única maneira de dar efetividade, no caso concreto, à dignidade da pessoa humana, fundamento da República Federativa do Brasil (art. 1º, III, CF). Não se pode perder de vista, demais disso, que a força de trabalho despendida pelo trabalhador gerou riqueza para o empregador, que deve suportar a contraprestação devida, sob pena de enriquecimento sem causa, o que é vedado pelo ordenamento jurídico pátrio. Não bastasse o amparo constitucional e axiológico exposto acima, faz-se mister mencionar a existência de regra jurídica criada com o condão de regulamentar especificamente hipóteses como esta que se afigura in casu. Trata-se, com efeito, do Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, assinado por ocasião da XXIII Reunião do Conselho do Mercado Comum, realizada em Brasília, nos dias 5 e 6 de dezembro de 2002. O instrumento foi inserido no ordenamento jurídico pátrio por meio do decreto nº 6.964/2009, sendo o seu artigo 10 redigido da seguinte forma: As partes estabelecerão mecanismos de cooperação permanentes tendentes a impedir o emprego ilegal dos imigrantes no território da outra, para tal efeito, adotarão entre outras, as seguintes medidas: (...) b) Sanções efetivas às pessoas físicas ou jurídicas que empreguem nacionais das Partes em condições ilegais. Tais medidas não afetarão os direitos que correspondam aos trabalhadores imigrantes, como consequência dos trabalhos realizados nestas condições. Recurso patronal ao qual se nega provimento. (BRASIL, 2013, p. 01).

Merece destaque o fundamento utilizado no sentido de que o trabalho realizado pelo estrangeiro sem visto para tanto caracteriza mera irregularidade administrativa, tendo em vista que o objeto do trabalho não é ilícito, tratando a hipótese de típico trabalho proibido, circunstância que não pode afastar a proteção dos direitos sociais trabalhistas.

Essa foi a fundamentação do processo 0000155-36.2011.5.02.0034, que também ressaltou que a discriminação do estrangeiro resultaria em concorrência desleal no mercado de trabalho, eis que incentivaria sua contratação de forma irregular, menos onerosa e sem a possibilidade de reclamar direitos na Justiça, em evidente desvantagem para o trabalhador brasileiro, cuja defesa foi o fundamento principal das restrições imigratórias e de acesso ao trabalho inseridas nos artigos 1º e 2 do Estatuto do Estrangeiro.

A situação irregular do estrangeiro, entendida como condição ilegal, que infringe as leis de migração do país, não deixou de ser enfrentada pelo TRT-2ª Região. O acórdão proferido pela 12ª Turma no processo 0000933.2007.055.02.009 salientou que ao se reconhecer o vínculo empregatício, quando preenchidos os seus requisitos, não se estaria convalidando a

permanência irregular do estrangeiro no país, pois se tratam de dois assuntos de aspectos diferentes.

A estada irregular do estrangeiro é matéria que diz respeito ao Ministério da Justiça e Departamento de Polícia Federal e sua constatação tem consequências próprias, verificadas na esfera cabível. Nada impede que seja reconhecido o vínculo empregatício, com o deferimento de parcelas previstas na legislação trabalhista e, simultaneamente, seja instaurado procedimento para apuração da infração administrativa, que poderá culminar em sua expatriação.

Nítida, portanto, é a orientação da jurisprudência do Tribunal Regional do Trabalho da Segunda Região, que entre a irregularidade administrativa pregada pelo Estatuto do Estrangeiro como óbice ao reconhecimento da relação de emprego e o princípio da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho, optou por privilegiar os últimos, assegurando ao estrangeiro a proteção prevista na legislação trabalhista.

Deve ser destacado que a Lei de Migração não foi mencionada em nenhum dos acórdãos pesquisados que, em sua maioria, foram proferidos antes de sua vigência. Apenas um acórdão é contemporâneo à vigência da lei. Porém, os princípios nela inseridos não destoam daqueles já inscritos na Constituição Federal de 1988, que foi a fonte maior de fundamentação das decisões.

7.4 TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA TERCEIRA REGIÃO

No âmbito do Tribunal Regional do Trabalho da Terceira Região apenas uma única decisão foi objeto de análise. Isso decorreu da utilização do mesmo critério para colheita do material em todos os tribunais abrangidos pela pesquisa, cuja metodologia foi detalhada em capítulo próprio. O período de abrangência da pesquisa foi de 10 (dez) anos, com as decisões proferidas entre 2011 a 2020.

O acórdão proferido no processo 01291-2013-113-03-00-4 é “*sui generis*”, pois sua leitura poderá remeter a um entendimento ambíguo, já que foi referendada a aplicação do artigo 13, inciso V, e do artigo 14 da Lei nº 6.815/80, que limitam a contratação do estrangeiro com visto temporário de trabalho ao prazo de 2 (dois) anos, mas, no caso, foi a solução que melhor atendeu aos interesses do trabalhador. Explica-se.

O trabalhador estrangeiro foi contratado para prestar serviços no Brasil, através de contrato por prazo determinado, com duração de dois anos, assinado em 15/02/2011, com termo inicial previsto a partir de sua entrada no Brasil.

Posteriormente, as empresas reclamada formalizaram contrato de experiência, com

vigência de 02/05/2011 a 31/05/2011, que teria se renovado por prazo indeterminado, segundo a argumentação da defesa, em razão da continuidade da prestação de serviços após o termo final da experiência.

O cerne do debate no processo concentrou-se na natureza jurídica do contrato de trabalho celebrado entre as partes, de era por prazo determinado ou por prazo indeterminado.

Entendeu a Segunda Turma do TRT-3ª Região, ao proferiu a decisão que o trabalhador, sendo técnico estrangeiro, já que contratado para exercer a função de “controller de projeto”, teve o contrato regulado pelo Decreto-Lei 691, de 18 de julho de 1969, cujo artigo 1º dispõe que, nesses casos, a contratação deverá ser, obrigatoriamente, por prazo determinado.

A consequência da classificação do contrato de trabalho reflete no valor da indenização devida na hipótese de dispensa, sem justa causa. No caso, a diferença do valor da indenização foi considerável, uma vez que o trabalhador foi dispensado sem justa causa em 07/10/2011.

Em sendo por prazo indeterminado o seu contrato de trabalho, a indenização devida resultaria no pagamento do aviso prévio, no valor correspondente a 30 (trinta) dias de salário, conforme previsto no artigo 7º, inciso XXI, da Constituição Federal.

Considerando-se a avença como contrato por prazo determinado, tendo havido a rescisão antecipada do contrato, sem justa causa, o artigo 479 da CLT impõe ao empregador a obrigação de pagar metade dos salários correspondente ao período remanescente do contrato. Ou seja, tendo iniciado a prestação de serviços em 02/05/2011, em um contrato por prazo determinado, o termo final seria no dia 01/05/2013. Quando foi dispensado em 07/10/2011 havia transcorrido apenas cinco meses de contrato, restando dezenove meses, aproximadamente, até o termo final. Caberia à empregadora pagar ao trabalhador metade dos salários correspondentes ao período remanescente, o que culminaria no pagamento de salários referentes a 08 (oito) meses e 13 (treze) dias exatos.

A sentença de Primeira Instância proferida pela juíza titular da 58ª Vara do Trabalho de Belo Horizonte entendeu como fraudulento o contrato de experiência celebrado, considerando como válido o contrato por prazo determinado inicialmente celebrado pelas partes.

Os argumentos despendidos pelas empresas reclamadas em seu recurso foram rechaçados pela turma Julgadora, que entendeu não ser possível alterar a natureza do contrato de trabalho do contrato por prazo determinado celebrado com estrangeiro portador de visto temporário.

Segue a ementa do acórdão:

EMENTA: TRABALHADOR ESTRANGEIRO. CONTRATO A TERMO. ESTATUTO DO ESTRANGEIRO. A leitura conjunta do inciso V do art. 13 e do *caput* do art. 14 da Lei nº 6.815/80 induz ao raciocínio de que o trabalho do estrangeiro vinculado a um visto temporário é um desses contratos de trabalho diferenciados, pois não é regulado somente pela legislação do trabalho, mas também pela legislação especial. Embora a CLT seja aplicada ao contrato de trabalho cumprido no Brasil, não há se falar em possibilidade de contrato de trabalho por prazo indeterminado com estrangeiro com visto temporário no país, pois é impossível transformar uma estada provisória no território nacional em permanente, por meio da vontade das partes pactuantes. Assim, condicionada a estadia do estrangeiro no território nacional à duração do contrato por período determinado, seria ilegal a alteração do contrato em sentido diverso, de forma tácita ou escrita, visto que a permanência do estrangeiro a trabalho em território nacional depende de autorização do Estado. (BRASIL, 2016, p. 01).

Foram convalidados os dispositivos da Lei 6.815/80 para manter o contrato de trabalho por prazo determinado celebrado com estrangeiro, situação que lhe era mais favorável.

Deve ser destacado que o caso discutido nesse processo difere daqueles constantes nos demais acórdãos analisados nesse trabalho, eis que o estrangeiro aqui tratado era portador de visto temporário, tendo celebrado contrato por prazo determinado, com a finalidade de desenvolver trabalho de natureza provisória. Estava em situação regular perante a autoridade imigratória brasileira.

Por se tratar de única decisão, além de não se referir ao julgamento de estrangeiro em situação irregular no país, a decisão não poderá ser considerada como síntese do entendimento da jurisprudência do TRT-3ª Região sobre a matéria.

Apesar disso, não passa despercebido o fato de que a decisão, mesmo convalidando dispositivos do Estatuto do Estrangeiro, foi mais favorável ao trabalhador.

CAPÍTULO 8 - CONCLUSÃO

A forma com que cada país regula a questão da migração marca uma das relações de poder, que caracteriza o conceito de território proposto por Raffestin. Partimos da acepção jurídico-política de território, destacada por Haesbaert, onde o território é visto como um espaço delimitado e controlado através do qual se exerce um determinado poder, na maioria das vezes – mas não exclusivamente – relacionado ao poder político do Estado. Este trabalho analisou o tratamento jurídico que o Brasil concede aos imigrantes estrangeiros em atividade laboral que chegam ao território nacional, especialmente àqueles que não possuem o visto de trabalho, denominados indocumentados.

Para tanto, levantou-se a seguinte questão: As decisões proferidas pelos Tribunais Trabalhistas garantem a aplicação do princípio da não discriminação do trabalhador estrangeiro indocumentado, para assegurar o reconhecimento das mesmas garantias e proteções concedidas ao trabalhador brasileiro?

Na busca de respostas para essa questão empreendeu-se uma investigação que passou pela descrição da origem da regulamentação da migração no país, seguiu pelo estudo do arcabouço normativo recente e analisou as decisões proferidas pelos Tribunais do Trabalho.

Na pesquisa da origem da regulamentação da migração, verificou-se que o contingente de estrangeiros no Brasil, até meados do Século XIX, era composto, preponderantemente, de portugueses, que aqui desembarcaram como colonizadores, por volta do ano de 1550, e dos africanos, em um processo de migração forçada. Foram traficados para serem utilizados como mão de obra escrava na lavoura, nas minas de metais preciosos e nos serviços domésticos.

Somente a partir da proibição do tráfico negreiro, seguida, posteriormente, da abolição

da escravidão, com a mudança do regime de trabalho forçado para o trabalho livre, de base contratual, imposta pelo regime capitalista, houve o incremento da imigração europeia.

O Estado brasileiro, na época, não estabelecia qualquer restrição à entrada dos europeus. Ao contrário, durante muitos anos concedia incentivos às famílias que pretendiam imigrar para o país, encaminhados para o trabalho rural, para atender à demanda de mão-de-obra na incipiente atividade cafeeira.

As restrições para a entrada de estrangeiros no território nacional iniciaram no Governo de Getúlio Vargas, a partir de 1930, com a finalidade de proteger o trabalhador nativo contra o desemprego e a concorrência dos estrangeiros, que também eram considerados indesejáveis, especialmente os considerados não brancos, como os asiáticos de origem japonesa, sendo acusados de constituírem uma ameaça à formação da nacionalidade, em termos étnicos e culturais.

Não por acaso, era impedida a entrada daqueles de poucas posses e dos que não eram aptos para o trabalho, bem como de “indigentes, vagabundos, ciganos e congêneres”, além das pessoas “que se entreguem à prostituição ou explorem ou tenham costumes manifestamente imorais” (BRASIL, 1938, Decreto-Lei nº 406).

Foram instituídas cotas, inicialmente para a entrada de estrangeiros, no percentual de 2% sobre o número total dos respectivos nacionais fixados no Brasil durante os últimos cinquenta anos. Posteriormente, a cota de dois terços para a contratação de trabalhadores brasileiros, obrigação imposta a todo empregador e mantida texto do artigo 354 da CLT (BRASIL, 1930).

Após o breve histórico da legislação brasileira que regulamentava a entrada e o trabalho do estrangeiro em território nacional, foi realizado um estudo das normas recentes, aí incluída a legislação ordinária e os textos constitucionais, como também os tratados e convenções internacionais ratificados ou não pelo Brasil, que tratam da discriminação de forma genérica e, em especial, da discriminação no trabalho e da discriminação contra o estrangeiro.

A Lei 6.815/80, denominada Estatuto do Estrangeiro, teve como como “características principais um alto grau de restrição e burocratização da regulação migratória, o poder absoluto do Estado para tratar do assunto, bem como a restrição dos direitos políticos e da liberdade de expressão, além de explícita e acentuada desigualdade em relação aos direitos humanos dos nacionais” (VENTURA e REIS, 2014).

Mencionada norma proibia o exercício de qualquer atividade remunerada ao estrangeiro com visto de turista, de trânsito ou temporário, sendo o descumprimento da norma punido com a deportação. O trabalho do estrangeiro em situação irregular era considerado como proibido,

não obstante a prestação de serviços ocorresse em atividade lícita.

Contudo, com a promulgação da Constituição Federal de 1988, novos princípios foram elevados à categoria de fundamentos da república, princípios esses que conflitavam com os dispositivos discriminatórios contidos no Estatuto do Estrangeiro, revelando que a lei não foi recepcionada pelo novo ordenamento constitucional.

A Constituição de 1988 estabeleceu como fundamentos da república a dignidade da pessoa humana (art. 1º, III), o valor social do trabalho (art. 1º, IV e art. 170, caput), a proibição de discriminação em razão da origem, raça, sexo, cor, idade ou quaisquer outras formas de discriminação (art. 3º, IV). Estabeleceu, ainda, o princípio da igualdade entre brasileiros e estrangeiros residentes no país (art. 5º, caput).

Muitas decisões analisadas nesse trabalho foram proferidas antes da promulgação da nova Lei de Migração, Lei nº 13.445, com vigência a partir de 21 de novembro do mesmo ano, que revogou o Estatuto do Estrangeiro. Ao contrário da lei revogada, no novo diploma legal está em perfeita sintonia com os princípios insculpidos na Constituição Federal de 1988, ao garantir a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, bem como assegurado entre outros o acesso a serviços públicos de saúde e de assistência social e à previdência social nos termos da lei, sem discriminação em razão da nacionalidade ou da condição migratória.

Mantendo o mesmo caráter protetivo, foi assegurado o cumprimento das obrigações legais e contratuais trabalhistas e de aplicação de normas de proteção ao estrangeiro, sem discriminação em razão de sua condição migratória, deixando de considerar como proibido o trabalho prestado pelo indocumentado.

Da mesma forma, os tratados e convenções ratificados pelo Brasil revelaram-se poderosos instrumentos de proteção ao imigrante, ao instituírem o princípio que repele a discriminação de qualquer espécie, seja em razão de sexo, raça, cor, idade ou origem nacional.

A análise das decisões proferidas pelo TST, enquanto órgão máximo da Justiça do Trabalho, com jurisdição em todo o território nacional e dos TRT's da 1ª, 2ª e 3ª Região, evidencia que, apesar de não haver a pacificação do entendimento jurisprudencial, por não haver a aprovação de Súmula ou Orientação Jurisprudencial sobre a matéria, predominam as decisões que aplicam o princípio da não discriminação do trabalhador estrangeiro que se encontra em situação irregular.

As decisões fundamentaram-se na revogação tácita do Estatuto do Estrangeiro pela Constituição Federal, por serem incompatíveis os seus dispositivos com o texto da nova ordem constitucional promulgada em 1988. Na realidade, podemos dizer que o texto da Lei nº 6.815/80

não foi recepcionado pela constituição.

Decidiram os tribunais que o texto legal discriminatório não se coaduna com o princípio da dignidade da pessoa humana (art. 1º, III) e do valor social do trabalho, insculpido no artigo 1º, IV e artigo 170, caput, da Carta Magna, como também contraria os objetivos da república, de promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, idade e quaisquer outras formas de discriminação, previsto no artigo 3º, inciso IV.

Como fundamento das decisões também foi mencionado o artigo 5º da Lei Maior, que assegura a igualdade de direitos entre brasileiros e os estrangeiros residente no país, afastando a possibilidade de qualquer forma de discriminação.

Os tratados e convenções internacionais ratificados pelo Brasil foram lembrados, sendo salientado que, a defesa da dignidade da pessoa humana é considerada proteção a direito humano, o que as eleva à categoria de norma constitucional.

Dentre os principais tratados mencionados pelas decisões citamos o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, o Pacto de São José da Costa Rica e o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, todos eles ratificados pelo Brasil.

O argumento utilizado por alguns tomadores de serviço, no sentido de que a concessão de direitos convalidaria a permanência irregular do estrangeiro no país, foi rejeitado, sob o fundamento de que se tratam de dois assuntos de aspectos diferentes. O reconhecimento do vínculo empregatício, com o deferimento de parcelas previstas na legislação trabalhista não impede a instauração do procedimento próprio, pelas autoridades competentes, para apuração da infração administrativa, que poderá resultar na expatriação do estrangeiro.

Respondendo à questão central deste estudo, ou seja, se as decisões proferidas pelo Tribunais Trabalhistas garantem a aplicação do princípio da não discriminação do trabalhador estrangeiro indocumentado, para assegurar o reconhecimento das mesmas garantias e proteções concedidas ao trabalhador brasileiro, pode-se considerar que o Estado Brasileiro, no exercício do controle migratório, apesar de manter na legislação a exigência de visto para o desempenho de atividade laboral, assegura a toda pessoa, independentemente de sua origem nacional e de sua situação imigratória, a concessão dos direitos sociais previstos na legislação do trabalho, em respeito ao princípio que estabelece o mínimo de dignidade que deve ser conferida a todo ser humano, observando os tratados e convenções internacionais sobre o tema.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANTAS Jr, Ricardo Mendes. **Território e regulação: espaço geográfico, fonte material e não-formal do direito.** São Paulo: Associação Editorial Humanitas: Fapesp, 2005.

BARROS, Alice Monteiro. **Curso de Direito do Trabalho.** 4. ed. São Paulo: LTr, 2008.

BRASIL (1824). **Constituição Política do Império do Brasil (de 25 de março de 1824).** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao24.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1891). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 24 de fevereiro de 1891).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao91.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1934). **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil (de 16 de julho de 1934).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao34.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1937). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 10 de novembro de 1937).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao37.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1946). **Constituição dos Estados Unidos do Brasil (de 18 de setembro de 1946).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao46.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1967). **Constituição da República Federativa do Brasil (de 24 de janeiro de 1967).** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao67.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1969). **Emenda Constitucional n. 1 (de 17 de outubro de 1969).** Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/emendas/emc_anterior1988/emc01-69.htm. Acesso em Set. 2020.

BRASIL (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil (de 05 de outubro de 1988).** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.html. Acesso em 06 Set. 2020.

BRASIL (18 set. 1850). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei nº 601, de 18 de setembro de 1850.** Dispõe sobre as terras devolutas do Império. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L0601-1850.html. Acesso em: 26 Set. 2020.

BRASIL (1930). Câmara dos Deputados. **Decreto nº 19.482, de 12 de dezembro de 1930.** Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-19482-12-dezembro-1930-503018-republicacao-82423-pe.html#>. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1932). Câmara dos Deputados. **Decreto nº 20.917, de 07 de janeiro de 1932.** Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-20917-7-janeiro-1932-508996-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1933). Câmara dos Deputados. **Decreto nº 22.452, de 10 de fevereiro de 1933.** Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-22453-10-fevereiro-1933-509547-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1934). Câmara dos Deputados. **Decreto nº 24.215, de 09 de maio de 1934.** Disponível em <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1930-1939/decreto-24215-9-maio-1934-557900-publicacaooriginal-78647-pe.html>. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1938). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 406, de 04 de maio de 1938.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del0406.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1941). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 3.668, de 03 de outubro de 1941.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del3688.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1943). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 5.452, de 01 de maio de 1943.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1945). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 7.967, de 25 de agosto de 1945.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del7967impressao.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (22 out. 1945). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 19.841, de 22 de outubro de 1945.** Promulga a Carta das Nações Unidas. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1930-1949/d19841.htm. Acesso em 13 nov. 2020.

BRASIL (1960). Câmara dos Deputados. **Decreto Legislativo 11, de 07 de julho de 1960.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/decleg/1960-1969/decretolegislativo-11-7-julho-1960-349947-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1969). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 417, de 10 de janeiro de 1969.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/Del0417.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1969). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto-Lei nº 417, de 10 de janeiro de 1969.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1965-1988/del0941.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (1980). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei 6.815, de 19 de agosto de 1980.** Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/16815.htm. Acesso em 26 Set. 2020.

BRASIL (06 Jul 1992). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 591, de 06 de julho de 1992**. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Econômicos, Sociais e Culturais. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0591.htm. Acesso em 13 nov. 2020.

BRASIL (06 Jul 1992). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 592, de 06 de julho de 1992**. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Cíveis e Políticos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em 13 nov. 2020.

BRASIL (06 Nov 1992). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 678, de 06 de novembro de 1992**. Promulga o Pacto de São José da Costa Rica. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d0678.htm. Acesso em 13 nov. 2020.

BRASIL (29 Set 2009). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 6.964, de 29 de setembro de 2009**. Promulga o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6964.htm. Acesso em 13 nov. 2020.

BRASIL (07 Out 2009). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Decreto nº 6.975, de 07 de outubro de 2009**. Promulga o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul – Mercosul, Bolívia e Chile. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6975.htm. Acesso em 13 nov. 2020.

BRASIL (05 Nov 2019). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **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: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em 13 nov. 2020.

BRASIL (05 nov. 2019). Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **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 http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#art5. Acesso em: 12 Out. 2020

BRASIL. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. **Lei 7.520, de 15 de julho de 1986, Cria a 15ª Região da Justiça do Trabalho**. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/1980-1988/L7520.htm. Acesso 20 Nov. 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/183472/1/00991001320075010071%2323-09-2009.pdf>. Acesso em 06 Set. 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/370578/1/00005831520115010432%2306-06-2012.pdf>. Acesso em 06 Set. 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em: <https://bibliotecadigital.trt1.jus.br/jspui/bitstream/1001/139625/1/01466003220055010205%2322-05-2007.pdf>. Acesso em 06 Set 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 1ª Região**. Disponível em <https://pje.trt1.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/00104837220145010058>. Acesso em 06 Set 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Disponível em <https://ww2.trt2.jus.br/institucional/o-trt-2/nossas-unidades/>. Acesso em 06 Set 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**. Disponível em <https://ww2.trt2.jus.br/institucional/o-trt-2/quem-somos>. Acesso em 06 Set 2020.

BRASIL. **Tribunal Regional do Trabalho da 3ª Região**. Disponível em: <https://juris.trt3.jus.br/juris/detalhe.htm?conversationId=77>. Acesso em 06 Set. 2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=49800&digitoTst=44&anoTst=2003&orgaoTst=5&tribunalTst=04&varaTst=0005&consulta=Consultar>. Acesso em 06 Set 2020.

BRASIL. **Tribunal Superior do Trabalho**. Disponível em: <http://aplicacao4.tst.jus.br/consultaProcessual/consultaTstNumUnica.do?conscsjt=&numeroTst=234500&digitoTst=40&anoTst=2009&orgaoTst=5&tribunalTst=09&varaTst=0965&consulta=Consultar>. Acesso em 06 Set 2020.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 49800-44.2003.5.04.0005**. Recorrente: VIVO S.A. Recorrida: Claudia Martinez Bandeira. Relator Ministro Vieira de Mello Filho. Brasília, 03 de novembro de 2010.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 234500-40.2009.5.09.0965**. Recorrente: Brose do Brasil LTDA. Recorrida: Peter Alexander Matthes. Relator Ministro José Roberto Freire Pimenta. Brasília, 13 de dezembro de 2017.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 0010483-72.2014.5.01.0058**. Recorrente: Nuno Miguel Alves Inácio, Groupon Servicos Digitais Ltda. Recorrido: Nuno Miguel Alves Inácio, Groupon Servicos Digitais Ltda. Relatora: Desembargadora Angela Fiorencio Soares da Cunha. Rio de Janeiro, 28 de junho de 2016.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 0000621-40.2012.5.01.0481**. Recorrente: Hernando Edmundo Miranda Ortega. Recorrido: Petróleo Brasileiro S.A. Relatora: Desembargador Gustavo Tadeu Alckmin. Rio de Janeiro, 16 de novembro de 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 0010137-79.2015.5.01.0481**. Recorrente: Alain Jair Buitrago Pinzon. Recorrido: Petróleo Brasileiro S.A. Relator: Desembargador Enoque Ribeiro Dos Santos. Rio de Janeiro, 18 de dezembro de 2019.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 0101224-04.2018.5.01.0064**. Recorrente: Brasbunker Participações S.A. Recorrido: União Federal. Relator: Desembargador Marcos Pinto Da Cruz. Rio de Janeiro, 04 de agosto de 2020.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 13316/99**. Recorrente: Enrique Arana Ynga. Recorrida: WMS Ladrilhos Leão Indústria e Comércio Ltda. Relatora: Juíza Beatriz Nazareth Teixeira de Souza. Belo Horizonte, 03 de março de 2000.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 00991-2007-071-01-00-7**. Recorrente: Soagra Auto Peças Ltda. Recorrida: Valódia Dias da Costa de Lemos. Relator Desembargador Marcos Cavalcante. Rio de Janeiro, 09 de setembro de 2009.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 0000583-15.2011.5.01.0432**. Recorrente: Dario Miguel Godoy. Recorrido: Francisco Arizzi. Relator Desembargador Gustavo Tadeu Alkmim. Rio de Janeiro, 29 de Maio de 2012.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1. Região). **Recurso Ordinário nº 0146600-32.2005.5.01.0205**. Recorrente: Aorta do Brasil Indústria e Comércio Ltda. Recorrido: Juan Carlos Gavin Medina. Relator Desembargador Luiz Alfredo Mafra Lino. Rio de Janeiro, 10 de Abril de 2007.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2. Região). **Recurso Ordinário nº 0000553-46.2013.5.02.0055**. Recorrente: P.P.Z Comércio de Bolsas LTDA. Recorrido: Valdovino Pereira Oviedo. Relator: Desembargador Ricardo Artur Costa e Trigueiros. São Paulo, 24 de Setembro de 2013.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (3. Região). **Recurso Ordinário nº 01291-2013-113-03-00-4**. Recorrente: SNC – Lavalin Projetos Industriais Ltda e Outra. Marcel Charles Ekollo Hebbhang. Recorrido: SNC – Lavalin Projetos Industriais Ltda e Outra. Marcel Charles Ekollo Hebbhang. Relatora: Desembargadora Maristela Iris S. Malheiros. Belo Horizonte, 05 de abril de 2016.

BRASIL, Deilton Ribeiro. As dimensões políticas, sociais e econômicas da nova lei de migração brasileira e os direitos humanos em uma sociedade globalizada. **Revista Argumentum – AR**, eISSN 2359-6889, Marília/SP, V. 19, N. 3, pp. 757-774, Set-Dez 2018.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2002.

FIGUEREDO, Luiz Oriencio e ZANELATO, João Henrique. Passagens. **Revista Internacional de História Política e Cultura Jurídica**. Rio de Janeiro: vol. 8, no.2, maio-agosto, 2016, p. 252-274.

FLICK, Uwe. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**; tradução Joice Elias Costa. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2008. ISBN 978-85-363-1852-3. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536318523/>. Acesso em: 31 Out. 2020.

GERALDO, Endrica. “A ‘Lei de Cotas’ de 1934: controle de estrangeiros no Brasil”. In **Cad. AEL**, v. 15, n. 27, p. 171-212, 2009. Disponível em: <https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/ael/article/view/2575/1985>. Acesso em: 26 Set. 2020.

GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**, 6ª edição. São Paulo: Grupo GEN, 2017. 9788597012934. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597012934/>. Acesso em: 24 Out. 2020.

HAESBAERT, Rogério. **O Mito da Desterritorialização**. 10. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2016.

LEVY, M.S.F. O papel da migração internacional na evolução da população brasileira (1872 a 1972). **Revista de Saúde Pública**. Suplemento, FSP-SUP, jun. 1974.

MARTINEZ, Luciano. **Curso de direito do trabalho**. 6. Ed. São Paulo: Saraiva, 2015.

MARTINS, Sérgio Pinto. **Direito do trabalho**. 30. Ed. São Paulo: Atlas, 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Carta das Nações Unidas**. Conferência de Organização Internacional das Nações Unidas. São Francisco. 26 de junho de 1945. Disponível em <<http://www.unfpa.org.br/novo/index.php/biblioteca/publicacoes/onu/401-carta-das-nacoes-unidas>>. Acesso em: 18 ago. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos - DUDH**. Assembleia Geral das Nações Unidas. Paris. 10 de dezembro de 1948. Disponível em <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2018

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e seu Anexo (Declaração da Filadélfia)**. Disponível em: <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/genericdocument/wcms_336957.pdf>. Acesso em 14 Nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 143, de 24 de junho de 1975. Convenção Sobre as Imigrações Efetuadas em Condições Abusivas e Sobre a Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes**. Disponível em: < https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242707/lang--pt/index.htm>. Acesso em 14 Nov. 2020.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção nº 156, de 03 de junho de 1981. Convenção Sobre a Igualdade de Oportunidades e de Tratamento para Homens e Mulheres Trabalhadores: Trabalhadores com Encargos de Família**. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242709/lang--pt/index.htm>. Acesso em 14 Nov. 2020.

PATARRA, Neide. L & BAENINGER, R. Migrações internacionais recentes: o caso do Brasil. In: PATARRA, N. L. (coord.) **Emigração e imigração internacional no Brasil contemporâneo**. São Paulo FNUAP, 1995, p. 79-87.

PRIOR, L. *apud* FLICK, Uwe. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**; tradução Joice Elias Costa. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2008. ISBN 978-85-363-1852-3. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536318523/>. Acesso em: 31 Out. 2020.

RAFFESTIN, Claude. **Por uma geografia do poder**. Tradução Maria Cecília França. São Paulo; Ática, 1993.

SCHIAVI, Mauro. **Manual de Direito Processual do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2008

SOUSA, Rainer Gonçalves. **Lei de Terras de 1850**. In Brasil Escola. Disponível em: <https://brasilecola.uol.com.br/historiab/lei-terras-1850.htm>. Acesso em 26 de set. de 2020.

SÜSSEKIND, Arnaldo; MARANHÃO, Délio; VIANNA, Segadas; FILHO, João Lima Teixeira. **Instituições de Direito do Trabalho**. Vol. 2. 20. Ed. Atual. São Paulo: LTr, 2020.

VENTURA, Deisy e REIS, Rossana Rocha (21 ago. 2014). Criação de lei de migrações é dívida histórica do Brasil. Grupo de Reflexão sobre Relações Internacionais. In **Revista Carta Capital**. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/sociedade/divida-historica-uma-lei-de-migracoes-para-o-brasil-9419.html>>. Acesso em: 12 Set. 2020.

WOLF, S. *apud* FLICK, Uwe. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**; tradução Joice Elias Costa. 3. Ed. Porto Alegre: Artmed, 2008. ISBN 978-85-363-1852-3. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788536318523/>. Acesso em: 31 Out. 2020.