MONÇÕES
Revista de Relações Internacionais da UFGD
ISSN 2316-8323

OS DIREITOS TRABALHISTAS DOS REFUGIADOS NO BRASIL: DESAFIOS PARA A APLICAÇÃO DA NORMA MAIS FAVORÁVEL AO INDIVÍDUO NA ERA DA TERCEIRIZAÇÃO

THE LABOR RIGHTS OF REFUGEES IN BRAZIL: CHALLENGES FOR APPLICATION OF MORE FAVOURABLE NORM TO THE INDIVIDUAL IN OUTSOURCING AGE

Danielle Annoni
Titular da Cátedra Sérgio Vieira de Mello pela UFSC.
Professora de Direito Internacional e Direitos Humanos
na Universidade Federal do Paraná.
Doutora em Direito Internacional pela
Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC).

Joanna de Angelis Galdino Silva
Mestre em Direito e Relações Internacionais
pela Universidade Federal de Santa Catarina - PPGD/UFSC.
Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Observatório de Direitos Humanos da UFSC.

RESUMO

O presente ensaio visa refletir, a partir da legislação em vigor, sobre a tutela jurídica nacional trabalhista a ser conferida aos imigrantes, em especial ao refugiados, no sentido de tentar desmistificar falsos pressupostos que autorizariam a discriminação laboral e de tratamento aos trabalhadores migrantes, documentados ou não. A metodologia de trabalho baseou-se em pesquisas realizadas por órgãos e organismos oficiais nacionais e estrangeiros, pelos fatos expostos me mídia nacional e ainda pelo posicionamento dos órgãos públicos brasileiros e dos tribunais pátrios. A técnica de pesquisa foi reunir informações diversas, de órgãos governamentais, não governamentais e da sociedade civil, no intuito de expor como a sociedade brasileira percebe e vem tratando o problema. O objetivo central é apontar como as relações de emprego no Brasil permanecem atreladas a mitos e pressupostos discriminatórios e como estes fatores, são os fatores reais de violações de direitos trabalhistas.

PALAVRAS-CHAVE: Migrantes; Refugiados; Direito do Trabalho.

ABSTRAC

This essay aims to reflect, from the legislation, on the national labor legal protection to be afforded

to immigrants, especially the refugees, in order to try and demystify false assumptions that authorize the employment discrimination and equal treatment to migrant workers, documented or not. The methodology was based on surveys conducted by agencies and national and foreign official bodies, the facts exposed at national media and also by the positioning of Brazilian public agencies and national courts. The research technique was to gather several information resources from government agencies, non-governmental and civil society in order to disclose how the Brazilian society perceives and treats the problem. The main objective is to state how the employment relationships in Brazil remain linked to myths and discriminatory assumptions and how these factors, are the real factors of labor rights violations.

KEY-WORDS: migrants, refugees, labor law.

INTRODUÇÃO

Os refugiados podem ser definidos, de forma ampla, pela combinação dos artigos 1º, alínea "c", da Convenção de 1951, Relativa ao Estatuto dos Refugiados; artigos 1 e, 2º do Protocolo de 1967 à Convenção de 1951, artigos 1º e 2º da Convenção da Organização da Unidade Africana de 1969 e ainda pela 3ª conclusão da Declaração de Cartagena de 1984. São, portanto, as pessoas perseguidas ou que temem perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opinião política e que, diante de tais perseguições, não podem retornar ao seu país de origem porque a volta significaria risco para suas vidas. Enquadram-se também na categoria os indivíduos obrigados a deixar seu local habitual de residência devido a uma agressão, ocupação externa, dominação estrangeira, acontecimentos que perturbem gravemente a ordem pública, pela ameaça à sua vida, segurança ou liberdade, pela violência generalizada, agressão estrangeira, conflitos externos e violação maciça de direitos humanos.

Tais pessoas, ao chegarem a um destino que consideram seguro, geralmente estão física e mentalmente fragilizadas e não possuem recursos financeiros para a própria sobrevivência.

Assim, para uma devida integração na nova sociedade, seja de forma transitória (até cessar a perseguição, conflito ou ameaça), seja de forma definitiva (quando tais situações perduram por tempo indeterminado); e para lhes devolver dignidade humana, possibilitando que sustentem a si próprios e às famílias que trouxeram consigo (ou deixaram para trás e pretendem trazer ou enviar dinheiro), é dever do Estado garantir-lhes a oportunidade de trabalhar no Estado de acolhida.

Garantir a estes indivíduos o trabalho e sua devida remuneração, em condições iguais às dos nacionais, sem discriminação, é um propósito e objetivo do Brasil, disposto no artigo 3º, IV da Constituição Federal brasileira. Entretanto, apesar de possuírem os mesmos direitos que os trabalhadores natos ou naturalizados, na prática a situação é diversa.

Casos de violações graves de direitos trabalhistas são reportados pela imprensa e começam a chegar aos tribunais nacionais. O Brasil começa a vivenciar práticas antigas, suportados por migrantes em todo o planeta, de abusos nas condições de imigração, violações de direitos humanos das mais diversas categorias, e como consequência, relações de trabalho degradantes.

O presente ensaio visa refletir, a partir da legislação em vigor, sobre a tutela jurídica nacional trabalhista a ser conferida aos imigrantes, em especial aos refugiados, no sentido de tentar desmistificar falsos pressupostos que autorizariam a discriminação laboral e de tratamento aos trabalhadores migrantes, documentados ou não.

A metodologia de trabalho baseou-se em pesquisas realizadas por órgãos e organismos oficiais nacionais e estrangeiros, pelos fatos expostos me mídia nacional e ainda pelo posicionamento dos órgãos públicos brasileiros e dos tribunais pátrios. A técnica de pesquisa foi reunir informações diversas, de órgãos governamentais, não governamentais e da sociedade civil, no intuito de expor como a sociedade brasileira percebe e vem tratando o problema.

O objetivo central é apontar como as relações de emprego no Brasil permanecem atreladas a mitos e pressupostos discriminatórios e como estes fatores, e não a legislação nacional ou a atuação do poder público e o entendimento dos tribunais, são os fatores de violações de direitos trabalhistas**.**

GARANTIAS TRABALHISTAS DO ESTRANGEIRO NO BRASIL

Ao ingressar em outro país com o objetivo de lá se estabelecer, a maioria dos migrantes espera encontrar iguais ou melhores condições de trabalho comparativamente às de seu Estado de origem. No Brasil, ao menos no plano teórico, os direitos trabalhistas garantidos aos nacionais são os mesmos garantidos aos estrangeiros[1], por força da interpretação conjunta de dois dispositivos, quais sejam, o *caput* do artigo 5º da Constituição brasileira que proíbe toda e qualquer forma de discriminação entre nacionais e estrangeiros residentes no Brasil e o artigo 1º da Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 1958, ratificada pelo Brasil em 1965, que prescreve que a não discriminação entre nacionais e estrangeiros não se limita à nacionalidade, sexo, raça e

[1A] nacionalidade do empregado não importa na forma de contratação, devendo esta obedecer aos requisitos legais, condicionados ao trabalho e ao produto final, e não à mão de obra. Nesse sentido há o contrato de trabalho por tempo indeterminado, mantendo duração indefinida ao longo do tempo, sendo o tipo mais comum de contratação, considerando o princípio trabalhista da continuidade da relação de emprego. Como exceção e em determinadas hipóteses tem-se o contrato por prazo determinado, com data certa para o seu fim, como o contrato de experiência ou de temporada, por exemplo. (Art. 443, CLT).

crença, mas abarca as categorias de ocupação, profissão, oportunidade de trabalho e emprego e opinião política.

Assim, não há que se falar em qualquer discriminação nas relações de trabalho entre nacionais e estrangeiros, sendo-lhes ainda permitidos o direito de associação, sindicalização e greve. Mas a realidade é diferente. No que tange aos refugiados, a anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) de quem antes possuía a inscrição de "refugiado", agora faz constar no item observação "com base na Lei nº. 9.474/1997".[2] É uma pequena anotação que provoca grandes efeitos, sobretudo se somada a estereótipos e preconceitos em todas as regiões do país. Este fato, aliado à dificuldade do migrante em se comunicar bem em português e ao total desconhecimento da legislação brasileira, fomenta um resultado terrível: discriminação, violência e impunidade.

Nem sempre, todavia, é a má-fé do empregador que gera a violação aos direitos trabalhistas dos refugiados. O poder público também colabora para ampliar o abismo entre nacionais e estrangeiros no que se refere à garantia de emprego e renda. Isso ocorre por dois motivos, essencialmente: a) a demora nos procedimentos internos do Brasil em reconhecer o status de refugiados e conferir-lhes todos os documentos acreditativos; b) a exigência, em muitas formas de contratação, de documentos exclusivos de nacionais como o certificado de reservista ou comprovantes de participação nas últimas eleições.

A dificuldade e o tempo de espera para a obtenção de referidos documentos, cuja ausência impossibilita a expedição da CTPS, estão dentre os principais motivos para que o refugiado aceite empregos informais e sem qualquer garantia, ficando à mercê dos traficantes de mão de obra, de empregadores de fachada, de trabalho análogo à escravidão, da servidão por dívidas, enfim, das piores e mais degradantes formas de trabalho, incluindo aqui o trabalho infantil e precoce. Neste sentido, os refugiados passam a sofrer da mesma violência imposta aos migrantes não documentados, o que inclui ainda o pagamento de altas "taxas" para agenciadores e traficantes.

O caso mais divulgado da atuação de traficantes de mão de obra no Brasil é o dos imigrantes bolivianos não documentados. Dados de 2013 informam que os bolivianos estão entre os maiores grupos migratórios chegados ao Brasil, com estimativa de 350 mil pessoas, sendo apenas 100 mil documentados. A maioria vem para trabalhar nas

[2] Conforme disposto no portal eletrônico do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), na emissão de CTPS para os refugiados há a seguinte observação: "Cabe ressaltar que a emissão dessa modalidade de CTPS não será feita com o uso da denominação "Refugiado", mas sim com a denominação de "Estrangeiro com base na Lei nº 9.474 de 22/07/1997". Disponível em: < http://portal.mte.gov.br/ctps/estrangeiro.htm>. Acesso em 10 de junho de 2015.

oficinas de costura de brasileiros, chineses e também de bolivianos. No entanto, ao chegarem e efetivamente iniciarem o labor, a realidade que se impõe é das mais cruéis:

> Ao se instalarem em seus locais de trabalho, são cobrados pelo uso das máquinas de costura, despesas de luz, água e aluguel. Sendo assim, recebem salário reduzido e passam a trabalhar para cobrir as tais dívidas, colocando-os em condições similares ao trabalho escravo. Muitos não denunciam essas condições desumanas de trabalho devido ao fato de não disporem de documentação regularizada (SALGADO, 2013, sem página).

A falta de informação aliada ao preconceito gera a violência sistemática e, por fim, a impunidade dos agenciadores e traficantes, uma vez que raras são as vezes em que as denúncias chegam aos órgãos públicos responsáveis pela fiscalização e punição dos responsáveis. Uma medida implementada para reduzir estes casos e, de fato, promover a dignidade humana e social por meio do trabalho, foi a criação da Cooperativa de Empreendedores Bolivianos e Imigrantes em Vestuários e Confecções (COEBIVECO), em 2012.

Outro caso que merece destaque refere-se aos imigrantes árabes que trabalham nas empresas de abate de aves e porcos no sul do Brasil e que lidam com uma técnica especial de corte para exportação dessas carnes para países árabes, especialmente a Arábia Saudita[3]. A imigração começou com vistos de trabalho por prazo determinado. Ao final do contrato, os trabalhadores eram repatriados aos seus Estados de origem. Entretanto, desde 2012 surgiram denúncias de trabalhos em condições extremamente precárias, inclusive análogas às de escravo, e de forma terceirizada, o que não era permitido à época e pelo modelo de contratação.[4]

Em consequência das investigações o Ministério Público do Trabalho do Estado do Paraná – MPT-PR obteve a condenação de empresas[5] nas quais os trabalhadores árabes laboravam de forma precária, sem condições dignas de moradia e higiene, sem o pagamento de horas extras, com jornada de até 15 horas e excluídos da participação nos lucros, e ainda, sem anotação da CTPS, impedindo até mesmo a percepção de benefícios previdenciários.[6]

[3] Conforme a Associação Brasileira das Indústrias Exportadoras de Carnes, "o alimento é considerado Halal (permitido para consumo) quando obtido de acordo com os preceitos e as normas ditadas pelo Alcorão Sagrado e pela Jurisprudência Islâmica". O abate, somente de animais saudáveis, deve ser realizado por um muçulmano, seguidas diversas normas e feita a inspeção também por muçulmanos (ABIEC, s.d.)

[4] A terceirização, seus efeitos e as possíveis novas mudanças trazidas pelo Projeto de Lei 4330/2004 serão abordados em item específico deste artigo.

[5] Nesse sentido verificar os seguintes processos, que reestabelecem direitos e garantias dos estrangeiros no Brasil: TRT1 – RO 0583520115010432; TRT1 – RO 01466200520501008 (disponíveis em: <http://www.trt1.jus.br/web/guest/consulta-jurisprudencia>).

[6] FELLET, João. Refugiados denunciam maus-tratos em fábrica da Sadia. Da BBC Brasil em Brasília. Publicado em 26 de janeiro de 2012. Disponível em: < http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/01/120125_refugiados_maus_tratos_sadia_jf.shtml>. Acesso em 11 de junho de 2015.

Com o passar dos anos o que mudou, infelizmente, foi apenas a nacionalidade dos explorados. Em agosto de 2014 o MPT-PR criou um fórum para investigar as condições de trabalho dos imigrantes haitianos na construção civil, tendo sido constatadas irregularidades desde o meio ambiente de trabalho até a discriminação de empresas deste ramo. Esperava-se, então, que as ilegalidades fossem sanadas, mas a realidade é que, a partir de dezembro de 2014, as empresas paranaenses determinaram, de forma completamente discriminatória, que não mais se admitissem haitianos em seus quadros de empregados.[7]

Documentados ou não, a partir do momento em que há a relação de emprego, com o uso da força (física ou intelectual) do empregado, este deve ser remunerado, respeitado o salário mínimo da categoria, regional ou nacional. SAAD (2010: 61). Neste sentido é a decisão do Tribunal Regional do Trabalho do Rio de Janeiro (TRT1) em processo no qual determina o pagamento dos direitos trabalhistas a empregado que está em situação irregular. A decisão sustenta que não dar oportunidade de trabalho aos migrantes é uma forma de discriminação, e refuta os argumentos de que "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" (TRT1 – RO 5831520115010432).

Com o objetivo de informar os migrantes em geral, entre eles os refugiados, sobre seus direitos trabalhistas, a Caritas do Rio de Janeiro e o Ministério Público do Trabalho do Paraná elaboraram um projeto intitulado "Cartilha do Trabalhador Refugiado e Solicitante de Refúgio", apresentado em 15 de junho de 2015 como parte da programação do Dia Mundial do Refugiado. O principal objetivo do documento é trazer informações claras e simples em relação à legislação trabalhista e à que trata de refúgio em nosso país. A Cartilha será disponibilizada nos idiomas português, inglês e francês[8].

A lei brasileira é clara e sua interpretação aponta para o reconhecimento, sem qualquer distinção, entre nacionais e estrangeiros quanto às garantias trabalhistas. O posicionamento majoritário do Ministério Público do Trabalho é o de reconhecer os direitos trabalhistas a todo e qualquer estrangeiro, documentado ou não, devendo-se conferir especial atenção ao imigrante refugiado, dada sua vulnerabilidade.

[7]MPT-PR. Fórum do trabalhador migrante foi lançado ontem (18) no MPT-PR. Notícias PRT Curitiba. Publicado em 19 de maio de 2015. Disponível em: < http://www.prt9.mpt.gov.br/informe-se/noticias-do-mpt-pr/45-noticias-prt-curitiba/732-forum-do-trabalhador-migrante-foi-lancado-ontem-18-no-mpt-pr>. Acesso em 11 de junho de 2015.

[8]Informação disponível em: <http://www.prt1.mpt.gov.br/images/Ascom/Cartaz-Semin%C3%A1rio-Trabalho-Direito-Refugiados-BrasilV71.jpg>. Acesso em 28 de junho de 2015.

Efetivar tais direitos é outra questão. Para garantir ao trabalhador imigrante refugiado o mesmo tratamento dado aos nacionais é necessária uma ação conjunta envolvendo os três Poderes da União. Neste sentido, o Ministério do Trabalho e Emprego e o Ministério da Justiça, conjuntamente com a Defensoria Pública da União, devem fiscalizar e prevenir ilegalidades, levando os casos mais graves ao Poder Judiciário. As Casas Legislativas, ante a nova realidade, devem municiar o ordenamento legal com normas protetivas que possam fortalecer as garantias já existentes. De igual modo, o Tribunal Superior do Trabalho, atuando com rigor, pode estabelecer punições ao empregador que burla a legislação, orientando os tribunais regionais.

Entidades da sociedade civil organizada podem, igualmente, colaborar para informar maciçamente as prováveis vítimas de relações laborais abusivas sobre seus direitos e, mais ainda, incentivar denúncias para que os casos cheguem ao conhecimento das autoridades e possam ser resolvidos, ampliando a tutela em todo território nacional. Juntos, Poderes Constituídos e sociedade também podem trocar informações e sugestões para a criação de programas de governo e políticas públicas que revertam em benefício do migrante refugiado que trabalhe no Brasil.

A NORMA APLICÁVEL EM CASO DE VIOLAÇÃO DE DIREITOS TRABALHISTAS AOS REFUGIADOS

O Brasil atrai estrangeiros por diversas razoes, não apenas pessoas em situação de risco. Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) e do Conselho Nacional de Imigração (CNIg), no primeiro trimestre de 2015 foram concedidas 541 autorizações de trabalho a estrangeiros, sendo que no mesmo período de 2014 o número foi de 784. O maior número de autorizações foi requerido para o Estado de São Paulo, seguido pelos Estados do Ceará e do Rio de Janeiro, nos dois anos (OBMigra, 2015).

Os países que mais solicitaram autorização temporária no ano de 2014 foram Estados Unidos (5.742), Filipinas (4.542) e Reino Unido (3.249). Comparando-se os últimos quatro anos tem-se que as autorizações de trabalho concedidas a estrangeiros foram de 69.077 no ano de 2011, 67.220 no ano de 2012, 62.387 no ano de 2013 e 47.259 em 2014 (MTE;CGIg;CNIg, 2014).

Os contratos de trabalho podem ser realizados de diferentes maneiras e isso afeta as garantias trabalhistas a que o trabalhador fará jus, podendo ser contratos de trabalho firmados realizados após o ingresso no imigrante no Brasil, contratos firmados no exte-

rior antes do ingresso do imigrante no Brasil e ainda contratos realizados por via digital.[9]

Este tema refere-se a aplicação do direito do trabalho no espaço e a regra geral é de que a todo trabalhador, com contrato de trabalho celebrado no Brasil, aplica-se a legislação brasileira, seus direitos e garantias. (DELGADO, 2015: 252). Esta regra veda a discriminação entre nacionais e estrangeiros, independentemente de sua condição de ingresso, se documentado ou não. No que se refere especificamente aos refugiados, o acesso a Justiça do Trabalho em caso de violação está garantido no artigo 16 da Convenção de 1951, Relativa ao Estatuto dos Refugiados, que dispõe sobre o direito de sustentar ação em juízo. Nos ditames do artigo, o refugiado terá acesso livre e fácil aos tribunais, gozando do mesmo tratamento dado a um nacional[10].

Para garantir o acesso de petição aos tribunais, a legislação brasileira garante assistência judiciária gratuita e direito a um advogado aos residentes no Brasil que comprovem vulnerabilidade, mas estes direitos não estão sendo ofertados a todos os migrantes, em todo o território nacional. Algumas iniciativas merecem destaque, como a prestação de assistência judiciária aos refugiados e solicitantes de refúgio no Estado de São Paulo, desde que não possuam condições de postular em juízo de outra forma (atendimento aos requisitos do art. 28 da Lei Complementar Estadual n. 478/86). Com o objetivo de aprimorar este serviço foi estabelecida uma parceria entre a Procuradoria Geral do Estado (PGE/SP) e o ACNUR (SAADEH; EGUCHI, s.d.).

Cabe salientar que a assistência judiciária está sendo fornecida não apenas na esfera trabalhista, mas também nos âmbitos do direito civil, penal e nos processos administrativos perante o CONARE ou o Ministério da Justiça. (SAADEH; EGUCHI, s.d.).

[9] A título de diferenciação, ocorrem exceções no que tange à aplicação da lei trabalhista quando o labor se dá em Estados estrangeiros, seja ele feito por brasileiros ou por migrantes. Desde 1980 o posicionamento dominante do TST, expressado na Súmula 207, era de que o direito do trabalho brasileiro se submetia ao critério jurídico geral que rege o conflito das normas no espaço, qual seja, a norma jurídica a ser aplicada deveria ser aquela do local da execução de serviços. Imperava o critério da territorialidade, conhecido como lex loci executionis, reconhecido na Convenção de Direito Internacional Privado de Havana, ratificada pelo Brasil. Entretanto, sob a influência da Lei n. 11.962/2009, referida Súmula foi cancelada no ano de 2012. Isso porque a Lei supracitada estendeu para todos os trabalhadores transferidos para o estrangeiro o critério da norma mais favorável (locus regit actum) (DELGADO, 2015, p 252-253). Observa-se, portanto, que, ao ser contratado no Brasil e transferido para o exterior, os direitos trabalhistas do empregado são atualmente regidos pelo critério da norma mais favorável, seja esta norma a do Brasil ou do local da execução do serviço.

[10] Art. 16 da Convenção de 1951, Relativa ao Estatuto dos Refugiados: Direito de sustentar ação em juízo. a) Qualquer refugiado terá, no território dos Estados Membros, livre e fácil acesso aos tribunais. b) No Estado-contratante em que tem sua residência habitual, qualquer refugiado gozará do mesmo tratamento que um nacional, no que concerne ao acesso aos tribunais, inclusive a assistência judiciária e na isenção da cautio judicatum solvi. c) Nos Estados Membros outros que não o que tem sua residência habitual, e no que concerne às questões mencionadas no parágrafo 2º, qualquer refugiado gozará do mesmo tratamento que um nacional do país no qual tem sua residência habitual (ACNUR, 1951).

A novidade tem sido a equiparação da aplicação da legislação brasileira aos contratos de trabalho celebrados no exterior, mas com a execução do trabalho em solo nacional, não importando a natureza do visto de permanência ou de trabalho do estrangeiro. Nesse sentido decidiu o Tribunal Superior do Trabalho - TST, em acórdão publicado em 15 de abril de 2014. O acórdão decidiu pela aplicabilidade da lei brasileira, afirmando que "o Direito do Trabalho não absorve fórmulas diversas de precarização do labor" e ainda que "da mesma maneira, não prestigia formas de discriminação contra o trabalhador estrangeiro, quer seja com visto permanente ou visto provisório de permanência no Brasil" (TST - RR - 167800-40.2005.5.01.0482 Data de Julgamento: 26/03/2014, Relator Ministro: Mauricio Godinho Delgado, 3ª Turma, Data de Publicação: DEJT 15/04/2014). No mesmo sentido foi a decisão em relação a empregado estrangeiro transferido pelo empregador para trabalhar no Brasil de forma definitiva. A legislação a ser aplicada deve ser a lei brasileira, inclusive no que tange ao depósito de FGTS e de contribuições previdenciárias (TST - AIRR - 93300-25.2007.5.02.0055 Data de Julgamento: 05/06/2013, Relatora Ministra: Maria de Assis Calsing, 4ª Turma, Data de Publicação: DEJT 07/06/2013).

Além dos julgados com o mesmo entendimento, repetidamente, o TST vem publicando, nas "Notícias do TST" matérias especiais acerca do estrangeiro no Brasil, esclarecendo que a lei a ser aplicada será sempre a lei brasileira, quando a prestação do serviço ocorrer em solo brasileiro. Da leitura dos textos pode-se concluir que não há qualquer diferenciação entre estrangeiros com visto temporário ou permanente, migrantes, refugiados e até mesmo os que se encontram em situação irregular (sem documentos) no país.[11] Não obstante os tratados internacionais há ainda a se considerar, no caso de trabalhadores latino-americanos, o Protocolo de Cooperação do Mercosul. Aos cidadãos que nasceram nos Estados que firmaram o referido pacto é devido, pelo art. 3º, o tratamento igualitário.[12] Na mesma matéria o TST informa que muitos estrangeiros chegam ao Brasil em busca de melhores condições de vida, mas em situação irregular de documentação, com baixa escolaridade e pouca qualificação – como é o caso de imigrantes vindos do Peru e Bolívia – e laborando em condições análogas às de escravo (TST, 2012a). O Ministério Público do Trabalho está atento a estes casos, tanto é que o MPT-SP ajuizou ação contra empresa acusada de explorar trabalhadores bolivianos em sua cadeira

[11] De forma literal, informa a matéria do TST: "Ao trabalhar no país, o estrangeiro passa a ter os mesmos direitos trabalhistas de um empregado natural do Brasil, como 13º salário, FGTS e férias de 30 dias, entre outros. Também vale destacar a jornada padrão de oito horas diárias ou 44 por semana, com um dia de folga, preferencialmente aos domingos" (TST, 2012a). São inúmeras as decisões proferidas pela Justiça do Trabalho, nas quais estrangeiros conseguem o reconhecimento de direitos decorrentes da relação de emprego".

[12] Art. 3º do Protocolo de Cooperação do Mercosul: "os cidadãos e os residentes permanentes de um dos Estados Partes gozarão, nas mesmas condições dos cidadãos e residentes permanentes do outro Estado Parte, do livre acesso à jurisdição desse Estado para a defesa de seus direitos e interesses".

produtiva (TST, 2012a), o que demonstra tanto a possibilidade de acesso à justiça por estrangeiros, quanto a proteção a seus direitos e a aplicação da lei brasileira.

Reforçando a tese de que a lei aplicada no Brasil para trabalhadores estrangeiros é o ordenamento pátrio, corrobora o Ministro do TST Alberto Bresciani: "A pessoa que vem para o Brasil, mesmo ilegalmente, no momento que passa a trabalhar aqui, merece todos os direitos fixados pela legislação trabalhista brasileira [...]" (TST, 2012b). Inclusive no que tange ao pagamento dos salários, mesmo que o estrangeiro seja contratado com a fixação do salário na moeda de seu país de origem, deve ser realizada a conversão para a moeda nacional na data do pagamento, como dispõe o art. 463 da CLT (TST, 2012b).

No entanto, ressalta o Ministro que há uma hipótese na qual a lei brasileira não seria aplicada, visto que impossibilitado o acesso à justiça pelo estrangeiro. Trata-se do caso de trabalhadores estrangeiros que fazem parte de organismos internacionais, que detém imunidade de jurisdição (TST, 2012b) e impenhorabilidade de bens. Exemplo desta afirmativa foi o reconhecimento de imunidade absoluta de jurisdição da Organização das Nações Unidas para a Educação, Ciência e a Cultura (UNESCO), com base no Decreto 27.784/50, gerando a extinção da reclamação trabalhista RR-9900-70.2009.5.15.0059 (TST, 2015)[13].

Outro importante destaque refere-se aos contratos em que a legislação trabalhista do Estado de origem do estrangeiro é mais favorável que a legislação brasileira, caso em que, o tribunal poderá aplicar a lei estrangeira, ou até mesmo, mesclar dispositivos desta com a legislação nacional, em prol do princípio da norma mais favorável ao indivíduo.

As interpretações dos tribunais trabalhistas nacionais demonstram, sem sombra de dúvida, que deve ser aplicada a lei brasileira nos casos de relação laboral em solo pátrio, sejam os empregados nacionais ou estrangeiros, independentemente de sua condição econômica, social ou intelectual, ou de quaisquer outras características ou particularidades, tudo em cumprimento aos direitos assegurados pela Constituição Federal e legislação correlata.

O FENÔMENO DA TERCEIRIZAÇÃO E OS POSSÍVEIS REFLEXOS DO PROJETO DE LEI 4.330/2004 PARA OS REFUGIADOS NO BRASIL

A transferência de atividades que não se relacionam com os objetivos principais e finalísticos da empresa, para empresas distintas e especializadas na execução de tais ati-

[13] Nesse sentido é a Orientação Jurisprudencial n. 416 da Seção de Dissídios Individuais I do TST: "416. IMUNIDADE DE JURISDIÇÃO. ORGANIZAÇÃO OU ORGANISMO INTERNACIONAL. (DEJT divulgado em 14, 15 e 16.02.2012). As organizações ou organismos internacionais gozam de imunidade absoluta de jurisdição quando amparados por norma internacional incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro, não se lhes aplicando a regra do Direito Consuetudinário relativa à natureza dos atos praticados. Excepcionalmente, prevalecerá a jurisdição brasileira na hipótese de renúncia expressa à cláusula de imunidade jurisdicional.

vidades, pode ser definida como terceirização. Regulado atualmente pela Súmula 331 do TST[14], este tema, tão controvertido na doutrina e jurisprudência trabalhista, poderá ser regulamentado com legislação específica pelo Projeto de Lei 4.330/2004 (PL 4.330/04), o qual foi aprovado pela Câmara dos Deputados neste ano de 2015 e até o presente momento aguarda apreciação pelo Senado Federal[15]. Assim, ainda há que se aguardar a aprovação do referido projeto pelo Senado Federal, bem como a sanção pelo Presidente da República para se falar em novas regras no Brasil, mas já se pode prever seus impactos, caso aprovada esta lei.

Importante destacar que, segundo a Súmula 331 do TST, a terceirização é permitida nas atividades de vigilância, conservação e atividades meio, contanto que não exista a subordinação e pessoalidade entre o obreiro e a empresa tomadora de serviços. Cabe salientar ainda que em relação ao trabalho temporário, há exceção à regra e é admitido o labor na atividade-fim da empresa nos termos da Lei n. 6.019/74. Assim, uma das grandes mudanças dispostas no PL 4.330/04 refere-se à possibilidade de terceirizar também a atividade-fim para todas as empresas, resguardando-se a responsabilidade solidária do tomador de serviços.

Estão em defesa do projeto grandes empresas e empregadores, cujo principal argumento centra-se na possibilidade de aumento de novos postos de trabalho, ampliando a segurança jurídica "para os 12 milhões de brasileiros que já prestam serviço como terceirizados". O argumento do incremento da força de trabalho formal é reforçado por outro, qual seja, a medida ajudaria a "tornar a economia brasileira mais competitiva, impulsionando a criação de empregos no médio prazo". (COSTAS, 2015).

[14] Inteiro teor da Súmula 331 do TST: CONTRATO DE PRESTAÇÃO DE SERVIÇOS. LEGALIDADE (nova redação do item IV e inseridos os itens V e VI à redação) - Res. 174/2011, DEJT divulgado em 27, 30 e 31.05.2011. I - A contratação de trabalhadores por empresa interposta é ilegal, formando-se o vínculo diretamente com o tomador dos serviços, salvo no caso de trabalho temporário (Lei nº 6.019, de 03.01.1974). II - A contratação irregular de trabalhador, mediante empresa interposta, não gera vínculo de emprego com os órgãos da Administração Pública direta, indireta ou fundacional (art. 37, II, da CF/1988). III - Não forma vínculo de emprego com o tomador a contratação de serviços de vigilância (Lei nº 7.102, de 20.06.1983) e de conservação e limpeza, bem como a de serviços especializados ligados à atividade-meio do tomador, desde que inexistente a pessoalidade e a subordinação direta. IV - O inadimplemento das obrigações trabalhistas, por parte do empregador, implica a responsabilidade subsidiária do tomador dos serviços quanto àquelas obrigações, desde que haja participado da relação processual e conste também do título executivo judicial. V - Os entes integrantes da Administração Pública direta e indireta respondem subsidiariamente, nas mesmas condições do item IV, caso evidenciada a sua conduta culposa no cumprimento das obrigações da Lei n.º 8.666, de 21.06.1993, especialmente na fiscalização do cumprimento das obrigações contratuais e legais da prestadora de serviço como empregadora. A aludida responsabilidade não decorre de mero inadimplemento das obrigações trabalhistas assumidas pela empresa regularmente contratada. VI – A responsabilidade subsidiária do tomador de serviços abrange todas as verbas decorrentes da condenação referentes ao período da prestação laboral. Disponível em: <http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_301_350.html#SUM-331>. Acesso em 30 de junho de 2015.

[15] Informação disponível no site da Câmara dos Deputados. <http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=267841>. Acesso em 02 de julho de 2015.

Em contrapartida, sindicatos de trabalhadores das mais diversas categorias, juntamente com especialistas sobre o tema[16], advertem que a medida, se aprovada, significaria um anacronismo em termos de garantias sociais, com implicações internacionais, pela vedação de retrocesso dos diversos tratados de direitos humanos ratificados pelo Brasil.

Pela leitura do Projeto de Lei se depreende que a empresa terceirizada será a responsável por todas as atividades, envolvendo o planejamento e execução das atividades "meio" e "fim", além da contratação, gestão e remuneração dos trabalhadores. Ainda, caso haja previsão contratual, esta empresa também poderá "quarterizar" as atividades que envolvem serviços técnicos e especializados.[17]

Com efeito, a contratação por via terceirizada não garante aos trabalhadores as mesmas garantias e direitos da relação direta de trabalho. Pesquisas apontam que o trabalhador terceirizado percebe menos pelo desempenho da mesma função ou serviço que o trabalhador diretamente contratado pela empresa (DIEESE, 2007).

A rotatividade é outra característica desta modalidade de contratação, que gera ansiedade, *stress* e não permite ao trabalhador gozar de outros benefícios que os empregados detém, como relações de amizade, ou benefícios indiretos oferecidos pela empresa apenas aos empregados, que vão desde acesso à cozinha até direito a creches, uso de estacionamento ou internet (MIRAGLIA, 2008).

[16] Nesse sentido é a carta com ponderações negativas ao PL 4330, assinada pela ampla maioria dos Ministros do TST, enviada em 2013 ao Presidente da Comissão de Constituição e Justiça e de Cidadania. Vale a transcrição de alguns pontos de suma importância: "III. A diretriz acolhida pelo PL n.º 4330-A/2004, ao permitir a generalização da terceirização para toda a economia e a sociedade, certamente provocará gravíssima lesão social de direitos sociais trabalhistas e previdenciários no País, com a potencialidade de provocar a migração massiva de milhões de trabalhadores hoje enquadrados como empregados efetivos das empresas e instituições tomadoras de serviços em direção a um novo enquadramento, como trabalhadores terceirizados, deflagrando impressionante redução de valores, direitos e garantias trabalhistas e sociais. [...] Como se sabe que os direitos e garantias dos trabalhadores terceirizados são manifestamente inferiores aos dos empregados efetivos, principalmente pelos níveis de remuneração e contratação significativamente mais modestos, o resultado será o profundo e rápido rebaixamento do valor social do trabalho na vida econômica e social brasileira, envolvendo potencialmente milhões de pessoas". Disponível em: < http://s.conjur.com.br/dl/oficio-tst-terceirizacao.pdf>. Acesso em 02 de julho de 2015.

[17] Vale aqui retomar o debate trazido no item "1" do presente artigo sobre os trabalhadores árabes em empresas de corte de aves. Conforme julgamento do Tribunal do Trabalho do Paraná (TRT9) foi decidido, em segundo grau, que, no que tange à terceirização praticada, esta era ilícita, visto que havia o vínculo direto com a tomadora de serviços. Conforme a ementa: TRT-PR-01-03-2013 TERCEIRIZAÇÃO ILÍCITA. VÍNCULO DIRETO COM A TOMADORA DE SERVIÇOS. SÚMULA 331, I, DO C. TST. Embora formalmente contratados pelo Grupo de Abate Halal S/S Ltda., os empregados identificados no Auto de Infração n.º 016177436, lavrado pelo Ministério do Trabalho e Emprego, trabalham para a Sadia S/A (autora). No caso vertente, a intermediação de mão-de-obra mostra-se ilícita, vez que a prestação de serviços "especializados", terceirizados ao Grupo de Abate Halal S/S Ltda., insere-se, na realidade, na atividade-fim da Sadia S/A. Nessa linha, o Auditor Fiscal do Trabalho procedeu corretamente ao desconstituir a terceirização, eis que ilícita, e declarar a existência de vínculo de emprego diretamente com a demandante. Inteligência do item I da Súmula 331 do c. TST. Precedentes. Recurso ordinário da União (ré) conhecido e, no mérito, provido. (TRT-PR-01897-2011-094-09-00-1-ACO-05632-2013 – 4A. Turma. Relator: Luiz Celso Napp. Publicado no DEJT em 01-03-2013).

Na prática o trabalhador terceirizado é visto, dentro da empresa, até mesmo por outros empregados, como um empregado de segunda categoria, sendo mais frequentes os casos de doenças ou de assédio moral nesta categoria que em outras (MARTINS, 2011). Neste sentido o custo para o Brasil, se considerados os gastos com seguridade social e saúde, será ainda maior, uma vez que "os trabalhadores terceirizados são vítimas de acidentes do trabalho e doenças ocupacionais/profissionais em proporção muito superior aos empregados efetivos das empresas tomadoras de serviços"[18].

Importante destacar ainda que o argumento de incremento da mão de obra formal não pode ser comprovado, uma vez que outros estudos argumentam que haverá apenas a substituição da modalidade direta de contratação pela indireta, majorando os lucros das empresas sem consequência direta no aumento do número de empregados.[19] Neste sentido pondera-se que o processo de mecanização e tecnologização de vários setores da indústria fomentaram a redução de postos de trabalho que não serão repostos, especialmente por trabalhadores terceirizados, cuja qualificação é em média menor do que os trabalhadores empregados diretamente. Ainda, as empresas atuam, globalmente, dentre de seus limites de contratação com vistas a reduzir custos e ampliar seu lucro, portanto, não haveria motivo para ampliar o número de trabalhadores, se os que já dispõem logram realizar todo o serviço ou função.[20]

O cenário para os migrantes estrangeiros, documentados ou não, incluindo aqui os refugiados, não parece promissor. Se numa primeira análise parece que haveria mais oportunidades de trabalho para migrantes, em regra não qualificados para o mercado interno brasileiro, na prática parece ocorrer justamente o oposto. Com a substituição da contratação direta – mais favorável ao trabalhador – pela contratação indireta, haveria um aumento de trabalhadores mais experientes e qualificados a serem contratados pelas empresas terceirizadas, com salários e benefícios sociais menores que os pagos os trabalhadores contratados diretamente pela empresa, a princípio. Assim, restaria aos migrantes e refugiados apenas a contratação informal, uma vez que não lograriam disputar com os nacionais as vagas nos postos de contratação terceirizada.

[18] Disponível em: < http://s.conjur.com.br/dl/oficio-tst-terceirizacao.pdf>. Acessado em 02 de julho de 2015.

[19] Disponível em: < http://s.conjur.com.br/dl/oficio-tst-terceirizacao.pdf >. Acessado em 02 de julho de 2015.

[20] Na mesma senda, decisão do Tribunal do Trabalho do Rio de Janeiro afirma que "é constitucional a proporcionalidade fixada pela lei entre trabalhadores nacionais e estrangeiros", pois tal entendimento se dá baseando-se no princípio da igualdade e da soberania nacional. Portanto, verificado que houve terceirização ilícita, esta deve ser decretada e determinado o vínculo direto com o tomador de serviços. Informa a ementa que "considerando as fraudes praticadas pelas prestadoras de serviços à legislação nacional, seja quanto ao desrespeito à constitucional proporcionalidade que deve ser mantida entre trabalhadores brasileiros e estrangeiros, seja especialmente quanto à inserção de mão-de-obra estrangeira sem o visto temporário de trabalho, documento indispensável à legalidade do ato, resta incontroversa e responsabilização da tomadora, empresa integrante da administração pública indireta, que se esquivou em cumprir sua obrigação fiscalizatória, tipificando, assim, a irregularidade da terceirização" (TRT-RJ- 00673007720055010057 – 2A. Turma. Relator: Marcia Leite Nery. 19-03-2013).

Com efeito, a consequência geral seria uma redução generalizada de salários e benefícios de todos os trabalhadores, em todas as áreas e setores no país, com a aplicação simples da fórmula de aumento da demanda de trabalhadores por postos de trabalho mais seguros e com mais benefícios, quais sejam, os de contratação direta. Significa, de fato, um retrocesso de garantias e direitos sociais, e poder-se-ia até mesmo argumentar quanto à inconstitucionalidade da medida, e seus efeitos perversos para todos os trabalhadores no Brasil, em especial, evidentemente, os mais vulneráveis.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pela legislação nacional, pela postura dos órgãos públicos e ainda pelo entendimento da doutrina e dos tribunais, os direitos trabalhistas dos empregados estrangeiros, migrantes documentados ou não e refugiados no Brasil são os idênticos aos direitos dos nacionais, sendo vedada a discriminação de qualquer espécie. Assim, no plano formal, a questão estaria encerrada.

Todavia, a violação de direitos, incluindo ali graves violações de direitos humanos, como trabalho análogo à escravidão, de forma desumana e degradante, em locais de trabalho insalubres e perigosos sem qualquer equipamento de segurança, envolvendo trabalho precoce, infantil e práticas abusivas das mais variadas, segue ocorrendo.

A pesquisa indica que os fatores que implicam nesta prática envolvem, por ambos os lados, o desconhecimento dos direitos e garantias trabalhistas por parte dos estrangeiros no Brasil, em especial ao grupo de migrantes mais vulneráveis, qual seja, os não documentados, os refugiados e os que gozam de proteção complementar, a exemplo dos haitianos, com visto humanitário.

O estrangeiro no Brasil, por desconhecer a legislação nacional, se submete a condições precárias de trabalho e emprego, acreditando, seja por dolo ou culpa do empregador, que não tem os mesmos direitos que os nacionais, ou ainda, que não tem o direito de vindicá-los perante a justiça trabalhista. O mesmo ocorre com o empregador, sobretudo em determinados ramos da indústria, como construção civil e agricultura, em que a contratação temporária e de forma precária já é regra dentre os nacionais; quando aplicada aos estrangeiros, a falta de informação sobre o reconhecimento de direitos e garantias gera abusos generalizados.

Mas não apenas a falta de informação sobre os direitos dos trabalhadores migrantes no Brasil é causa para a violação de direitos. O preconceito e a discriminação, fomentadas pelo mito de que tais indivíduos, apenas por serem estrangeiros, não gozariam dos

mesmos direitos no Brasil, contribui significativamente para impedir a erradicação dos abusos e da violência.

Com efeito, há diferenças na legislação civil, administrativa e eleitoral entre nacionais e estrangeiros, e em muitos casos, nem todos os estrangeiros gozam dos mesmos direitos e garantias que os nacionais, como por exemplo, nos direitos de votar e seu votado, direito a candidatar-se a determinado cargo ou função pública, ao financiamento estudantil (FIES) ou a programas governamentais como *Minha Casa Minha Vida* ou *Bolsa Família*. Estas limitações, em outros ramos do direito, também fortalecem a crença, de que em matéria de trabalho e emprego, haveria distinção entre nacionais e estrangeiros, devendo os estrangeiros terem limitadas suas oportunidades e direitos trabalhistas.

Os sistemas de combate a violação de direitos trabalhistas já existe e opera com a atuação conjunta do Ministério do Trabalho e Emprego e da Justiça do Trabalho. Todavia, instrumentos de informação para migrantes e empregadores devem ser implementados de forma mais direta. A mesma mídia que reporta os casos de violência, pode ser muito eficaz em divulgar direitos e garantias e esclarecer dúvidas de ambos os lados da equação, desmistificando mitos e impedindo abusos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. LEI N. 9474. (1997). Presidência da República, Casa Civil, Subchefia para Assuntos Jurídicos. 22 de julho de 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l9474.htm. (Acessado em 09 de junho de 2015).

Carta do TST à Câmara dos Deputados. (2015). < http://s.conjur.com.br/dl/oficio-tst-terceirizacao.pdf> (Acessado em 02 de julho de 2015).

CONARE. (2015). Disponível em: http://www.mj.gov.br/snj/conare.htm (Acessado em 09 de janeiro de 2015).

Estatuto dos Refugiados de acordo com o Estatuto de 1951 e o Protocolo de 1967. Disponível em: http://www.unhcr.org/cgi-bin/texis/vtx/events?id=4175230f4 (Acessado em 09 de junho de 2015).

COSTAS, Ruth. (2015). *Câmara aprova lei da terceirização: projeto gera empregos ou precariza relações de trabalho?* Disponível em: http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2015/04/150413_terceirizacao_entenda_ru (Acessado em 03 de julho de 2015).

DELGADO, Maurício Godinho. (2015). **Curso de direito do trabalho**. 14ª ed. São Paulo: LTr.

DIEESE. (2015). **Relatório Técnico – O Processo de Terceirização e seus Efeitos sobre os Trabalhadores no Brasil.** Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. Disponível em: https://www.dieese.org.br/relatoriotecnico/2007/terceirizacao.pdf. (Acessado em 16 de julho de 2015).

FELLET, João.(2015). **Refugiados denunciam maus-tratos em fábrica da Sadia.** Reportagem do dia 26 de janeiro de 2012. Disponível em: http://www.bbc.co.uk/portuguese/noticias/2012/01/120125_refugiados_maus_tratos_sadia_jf. shtml. (Acessado em 09 de junho de 2015).

FERREIRA, Paulo Adolpho Vieira Tabachine. (2011). **Os contratos Internacionais de Trabalho: aspectos gerais e abordagem à luz do Direito Internacional Privado. Justiça do Trabalho**. Porto Alegre - RS. 28 (326).

MARTINS, SÉRGIO PINTO. (2011). **A Terceirização e o Direito do Trabalho***.* 11ª ed. São Paulo: Atlas.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO; COORDENAÇÃO GERAL DE IMIGRAÇÃO – CGIg; CONSELHO NACIONAL DE IMIGRAÇÃO – CNIg. *Trimestre até 31/12/2014 e Resumo anual: 2011, 2012, 2013 e 2014.* Disponível em http://portal.mte.gov.br/data/files/8A7C816A4DA189CA014E1B5986AD3935/Relat%C3%B3rio%20CGIg%20%20-%202014%20--%20Final%20Completo.pdf. (Acessado em 13 de julho de 2015).

MIRAGLIA, Lívia Mendes Moreira. (2008). **A Terceirização Trabalhista no Brasil***.* São Paulo, Quartier Latin.

NOTÍCIAS DO TST. (2012). **O Trabalhador estrangeiro no Brasil**. Disponível em: http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/id/2254060 . (Acessado em 17 de julho de 2015).

NOTÍCIAS DO TST. (2012). **Entrevista sobre trabalho estrangeiro com o ministro Alberto Bresciani***.* Disponível em: < http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/entrevista-sobre-trabalho-estrangeiro-com-o-ministro--alberto-bresciani?_101_INSTANCE_89Dk_redirect=http%3A%2F%2Fwww.tst.jus.br%2Fnoticias%3Fp_p_id%3D101_INSTANCE_89Dk%26p_p_lifecycle%3D0%26p_p_state%3Dnormal%26p_p_mode%3Dview%26p_p_col_id%3Dcolumn-3%26p_p_col_pos%3D2%26p_p_col_count%3D5 (Acessado em 17 de julho de 2015).

NOTÍCIAS DO TST. (2015). **Turma reconhece imunidade da Unesco e extingue ação trabalhista de professora em SP**. Disponível em: < http://www.tst.jus.br/busca-de--noticias?p_p_id=buscanoticia_WAR_buscanoticiasportlet_INSTANCE_xI8Y&p_p_lifecycle=0&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_id=column-2&p_p_col_count=2%20&advanced-search-display=yes%20&articleId=13588314%20&version=1.2%20&groupId=10157%20&entryClassPK=13588316 . (Acesso em 17 de julho de 2015).

OBMigra. (2015). **Autorizações de trabalho concedidas a estrangeiros***.* Relatório Trimestral (janeiro a março): 2015/ Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho e Emprego/ Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra. Disponível em: http://portal.mte.gov.br/obmigra/home.htm (Acessado em 17 de julho de 2015).

SAAD, Eduardo Gabriel. (2010). **Consolidação das Leis do Trabalho***: comentada.* 43ª ed. atual., rev. e ampl. por José Eduardo Duarte Saad, Ana Maria Saad Castello Branco.São Paulo: LTr.

SAADEH, Cyro; EGUCHI, Mônica Mayumi. (2015). **Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados – Protocolo sobre o Estatuto dos Refugiados***.* Disponível em: http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/direitos/tratado12.htm (Acessado em 26 de junho de 2015).

SALGADO, Daniel. (2013). **Panorama atual da imigração boliviana**. Disponível em: http://oestrangeiro.org/2013/08/28/panorama-atual-da-imigracao-boliviana/. (Acessado em 24 de junho de 2015).

SCHOSSLER, Laura Pinheiro. (2013). **O trabalhador estrangeiro no Brasil e o contrato internacional de trabalho: critérios para solução de conflitos de leis trabalhistas no espaço**. Trabalho de conclusão de graduação. Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Porto Alegre, BR-RS. Disponível em: http://hdl.handle.net/10183/90511 (Acessado em 10 de julho de 2015)