

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE DIREITO
DEPARTAMENTO DE DIREITO ECONÔMICO E DO TRABALHO**

Renata Ferreira da Silva

**A INTEGRAÇÃO DOS IMIGRANTES VENEZUELANOS NO MERCADO DE
TRABALHO:**

Uma análise das condições laborais em Porto Alegre e Região Metropolitana

Porto Alegre

2019

Renata Ferreira da Silva

**A INTEGRAÇÃO DOS IMIGRANTES VENEZUELANOS NO MERCADO DE
TRABALHO:**

uma análise das condições laborais em Porto Alegre e Região Metropolitana

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais – Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Coorientadora: Prof^a. Dr^a. Juliane Sant'ana Bento

Porto Alegre

2019

CIP - Catalogação na Publicação

Silva, Renata Ferreira da
A INTEGRAÇÃO DOS IMIGRANTES VENEZUELANOS NO MERCADO
DE TRABALHO: uma análise das condições laborais em
Porto Alegre e Região Metropolitana / Renata Ferreira
da Silva. -- 2019.
108 f.

Orientador: Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles.

Coorientador: Juliane Sant'ana Bento.

Trabalho de conclusão de curso (Graduação) --
Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade
de Direito, Curso de Ciências Jurídicas e Sociais,
Porto Alegre, BR-RS, 2019.

1. Direito do Trabalho. 2. Imigração. 3. Migração
Forçada. 4. Venezuelanos. 5. Direitos Trabalhistas. I.
do Amaral Dorneles de Dorneles, Leandro, orient. II.
Sant'ana Bento, Juliane, coorient. III. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica da UFRGS com os
dados fornecidos pelo(a) autor(a).

Renata Ferreira da Silva

**A INTEGRAÇÃO DOS IMIGRANTES VENEZUELANOS NO MERCADO DE
TRABALHO:**

uma análise das condições laborais em Porto Alegre e Região Metropolitana

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título de bacharel em Ciências Jurídicas e Sociais – Direito pela Faculdade de Direito da Universidade Federal do Rio Grande do Sul.

Orientador: Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles

Coorientadora: Prof^a. Dr^a. Juliane Sant'ana Bento

Porto Alegre, 02 de dezembro de 2019.

BANCA EXAMINADORA:

Prof. Dr. Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles - Orientador
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

Prof.^a Dr.^a Juliane Sant'ana Bento - Coorientadora
Universidade do Vale do Rio dos Sinos (UNISINOS)

Prof.^a Dr.^a Sonilde Kugel Lazzarin
Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS)

*Dedico este trabalho à minha amada mãe,
Isa Maria dos Santos Ferreira, por ser este
ser de luz em minha vida e, especialmente,
por sempre ter acreditado na minha
capacidade de chegar até aqui.*

AGRADECIMENTOS

Agradeço, primeiramente, a Deus, por ser o grande guia da minha vida. Desejo que esse trabalho contribua para dar seguimento aos Seus ensinamentos.

Aos meus pais, Isa Maria dos Santos Ferreira e Carlos Eduardo Silva da Silva, pelo incentivo aos estudos desde à infância e por todo o amor e apoio nessa trajetória acadêmica.

Agradeço, em especial, ao meu orientador, Leandro do Amaral Dorneles de Dorneles, por ter acreditado na ideia desta pesquisa quando eu mesma já estava à beira de perder as esperanças.

À professora Juliane Sant'ana Bento, por ter sido a inspiradora para que este trabalho empírico se realizasse.

Ao meu orientador *ad honorem*, professor Gustavo J. Chacón, pela ajuda imprescindível.

Aos meus amigos e colegas de faculdade, pois sem vocês esses cinco anos de graduação não teriam sido memoráveis.

A todos que fizeram parte da minha vida durante esse período e colaboraram direta ou indiretamente para que esse trabalho se concretizasse com sucesso.

E por fim, a todos os imigrantes venezuelanos entrevistados, por seu auxílio e disponibilidade em responder aos longos questionários realizados e, sobretudo, pela força que demonstram em enfrentar as adversidades.

¡Muchas gracias!

*“Knowledge will bring you the opportunity to
make a difference.”*

(Claire Fagin)

RESUMO

O tema da presente pesquisa trata acerca da imigração venezuelana para o Brasil e a inserção dessa população no mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul. O fluxo emigratório da população venezuelana tem crescido de forma massiva nos últimos anos em decorrência da crise humanitária enfrentada pela Venezuela. Diante desse cenário, os venezuelanos se veem obrigados abandonar seus lares e procurar refúgio em países transfronteiriços, dentre eles, o Brasil. Assim, desde setembro de 2018 o estado do Rio Grande do Sul vem acolhendo uma vasta quantidade de imigrantes provenientes da Venezuela, impactando significativamente no mercado de trabalho estadual. Desse modo, este trabalho buscou analisar o ordenamento jurídico brasileiro de proteção aos direitos trabalhistas, amparado em tratados e convenções internacionais, bem como a legislação interna no tratamento da migração forçada. Nessa seara, partiu-se de uma revisão bibliográfica e uma pesquisa empírica com os imigrantes acolhidos no estado do Rio Grande do Sul, especificamente, nos municípios de Porto Alegre, Canoas e Esteio. Através da compreensão dos direitos trabalhistas concedidos aos estrangeiros se pode tecer comparações frente à realidade fática descrita pelos imigrantes venezuelanos acolhidos em nosso país. Objetivou-se, primeiramente, averiguar as principais dificuldades enfrentadas para sua inserção no mundo do trabalho e, após seu ingresso, enfrentar o seguinte problema de pesquisa: quais são as condições laborais a que os venezuelanos vêm sendo submetidos no mercado de trabalho de Porto Alegre e região metropolitana? O método empregado foi o indutivo a partir de uma pesquisa quali-quantitativa por amostragem por meio de questionários de estrutura semiaberta. Para isso, foram realizadas entrevistas, pessoalmente e através de questionários online na plataforma do Google Forms. Ao cabo, auferiu-se que a integração da população venezuelana no âmbito laboral envolveu diversos desafios, como a dificuldade de comunicação devido ao idioma, a burocracia excessiva na revalidação dos diplomas, a ausência de efetivas políticas públicas municipais, a inserção dos migrantes no mercado de trabalho em áreas não condizentes com sua formação profissional, situações de subemprego, informalidade e exploração de mão-de-obra. Ademais, o desconhecimento dos imigrantes acerca dos seus direitos trabalhistas aliado à vulnerabilidade de estar em outro país, oportuniza maiores chances de abusos por parte dos empregadores.

Palavras-chave: Trabalho. Imigração. Migração Forçada. Venezuelanos. Direitos Trabalhistas.

ABSTRACT

The subject of the present research deals with the Venezuelan immigration to Brazil and the insertion of this population in the labor market of the state of Rio Grande do Sul. The migratory flow of the Venezuelan population has grown massively in recent years as a result of the humanitarian crisis faced by Venezuela. Facing this scenario, Venezuelans are forced to leave their homes and seek refuge in cross-border countries, including Brazil. Therefore since September 2018, the state of Rio Grande do Sul has been welcoming a large number of immigrants from Venezuela, significantly impacting the state labor market. Thus this paper sought to analyze the Brazilian legal framework for labor rights protection, supported by international treaties and conventions, as well as domestic legislation in the treatment of forced migration. In this context, it was based in a literature review and an empirical research with the immigrants welcomed in the state of Rio Grande do Sul, specifically in the cities of Porto Alegre, Canoas and Esteio. From the understanding of the labor rights granted to foreigners, comparisons can be made against the factual reality described by the Venezuelan immigrants welcomed in our country. The objective was, primarily, to ascertain the main difficulties faced for their insertion in the labor market and, after their entry, to face the following research problem: what are the working conditions that Venezuelans have been subjected to in the labor market of Porto Alegre and metropolitan region? The method used was the inductive from a qualitative and quantitative research by sampling through semi-open structure questionnaires. To this, interviews were conducted in person and through online questionnaires on the Google Forms platform. In the end, it was found that the integration of the Venezuelan population in the workplace involved several challenges, such as the difficulty of communication due to language, excessive bureaucracy in the revalidation of diplomas, the absence of effective municipal public policies, the insertion of migrants in the labor market in areas that do not match their professional background, underemployment, informality and labor exploitation. Besides, immigrants' lack of knowledge about their labor rights combined with the vulnerability of being in another country gives employers greater chances of abuse.

Keywords: Labor. Immigration. Forced Migration. Venezuelans. Labor Rights.

RESUMEN

El tema de la presente investigación aborda la inmigración venezolana a Brasil y la inserción de esta población en el mercado laboral del estado de Rio Grande do Sul. El flujo de inmigrantes venezolanos ha crecido en los últimos años debido a la crisis humanitaria que enfrenta Venezuela. Ante este escenario, los venezolanos se ven obligados a abandonar sus hogares y buscar refugio en países fronterizos como Brasil. Desde Septiembre de 2018, el estado de Rio Grande do Sul ha acogido a una gran cantidad de inmigrantes de Venezuela, impactando significativamente el mercado laboral estatal. Por lo tanto, este trabajo tiene como objeto analizar el marco legal brasileño para la protección de los derechos laborales respaldado por tratados y convenios internacionales, así como la legislación nacional en el tratamiento de la migración forzada. Para ello se realizó una revisión bibliográfica y una investigación empírica con una muestra de inmigrantes venezolanos que llegaron al estado de Rio Grande do Sul, específicamente en los municipios de Porto Alegre, Canoas y Esteio. Al comprender los derechos laborales otorgados a los extranjeros, se puede hacer comparaciones con la realidad objetiva descrita por los inmigrantes venezolanos acogidos en nuestro país. El objetivo era, en primer lugar, determinar las principales dificultades que enfrentan para su inserción en el campo laboral y, después de unirse a ellos, enfrentar el siguiente problema de investigación: ¿cuáles son las condiciones de trabajo a las que han sido sometidos los venezolanos en el mercado laboral de Porto Alegre y región metropolitana? Para esta investigación se utilizó un método inductivo de investigación cualitativa y cuantitativa mediante muestreo a través de cuestionarios de estructura semiabierta. Para ello, se realizaron entrevistas personales y/o mediante distribución de cuestionarios en línea en la plataforma Google Forms. Al final del trabajo, se determinó que la integración de la población venezolana al campo de trabajo implica desafíos tales como, dificultad de comunicación debido al idioma, excesiva burocracia en la revalidación de diplomas, ausencia de políticas públicas municipales efectivas, inserción laboral en áreas inconsistentes con su formación profesional, subempleo, informalidad y explotación laboral. Además de esto, la falta de conocimiento sobre sus derechos laborales como inmigrantes, combinada con la vulnerabilidad de estar en otro país, facilita a los empleadores mayores posibilidades de abuso.

Palabras clave: Trabajo. Inmigración. Migración Forzada. Venezolanos. Derechos Laborales.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Participação dos imigrantes venezuelanos na pesquisa	39
Gráfico 2 - Municípios de acolhimento dos imigrantes venezuelanos no RS	40
Gráfico 3 - Faixa etária dos imigrantes venezuelanos acolhidos no RS.....	41
Gráfico 4 – Distribuição da população de imigrantes venezuelanos por sexo.....	41
Gráfico 5 – Distribuição da população de imigrantes venezuelanos por nível de escolaridade	42
Gráfico 6 – Distribuição da população de imigrantes venezuelanos inseridos no mercado de trabalho.....	43
Gráfico 7 – Inserção dos imigrantes venezuelanos no mercado de trabalho formal.	44
Gráfico 8 – Análise dos entrevistados quanto ao acesso a CTPS	47
Gráfico 9 – Análise dos entrevistados quanto a discriminação por nacionalidade..	57
Gráfico 10 – Análise dos entrevistados quanto a discriminação por nacionalidade no ambiente de trabalho.....	58
Gráfico 11 – Análise dos entrevistados quanto a obtenção de auxílio governamental para inserção no mercado de trabalho.....	60
Gráfico 12 – Análise da perspectiva dos imigrantes venezuelanos quanto a empregadora	63
Gráfico 13 – Análise dos entrevistados quanto a duração da jornada de trabalho.	69
Gráfico 14 – Análise dos entrevistados quanto ao exercício de horas extras	70
Gráfico 15 – Análise dos entrevistados quanto a quantidade de horas extras executadas.	71
Gráfico 16 – Análise dos entrevistados quanto ao exercício da jornada noturna ..	73
Gráfico 17 – Análise dos entrevistados quanto ao recebimento do adicional noturno	73
Gráfico 18 – Análise dos entrevistados quanto ao intervalo intrajornada	74
Gráfico 19 – Análise da quantidade de tempo de descanso intrajornada.....	76
Gráfico 20 – Análise dos entrevistados quanto ao descanso semanal remunerado	79
Gráfico 21 – Análise quanto aos dias de descanso semanal remunerado.....	80

Gráfico 22 – Análise dos entrevistados quanto a remuneração	82
Gráfico 23 – Análise dos entrevistados quanto à prática de atividades insalubres ou perigosas.....	85
Gráfico 24 – Análise quanto ao recebimento do adicional de insalubridade e periculosidade	86
Gráfico 25 – Análise dos trabalhadores informais entrevistados quanto ao cumprimento de horário.....	88
Gráfico 26 – Análise dos trabalhadores informais entrevistados quanto a subordinação.....	89

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACNUR	Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CIBAI	Centro Ítalo Brasileiro de Assistência e Instrução às Migrações
CNIg	Conselho Nacional de Imigração
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CONARE	Comitê Nacional para os Refugiados
CTPS	Carteira de Trabalho e Previdência Social
DUDH	Declaração Universal dos Direitos Humanos
FGTS	Fundo de Garantia do Tempo de Serviço
GEMDIT	Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho
MP	Medida Provisória
MPF	Ministério Público Federal
MPT	Ministério Público do Trabalho
OBMigra	Observatório das Migrações Internacionais
OIM	Organização Internacional para as Migrações
OIT	Organização Internacional do Trabalho
ONU	Organização das Nações Unidas
SINE	Sistema Nacional de Empregos

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	15
2	O ATUAL CENÁRIO MIGRATÓRIO VENEZULANO À LUZ DA REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	17
	2.1. TUTELAS AOS DIREITOS TRABALHISTAS DO IMIGRANTE NO BRASIL..	17
	2.1.1. Convenção n. 97 da OIT	19
	2.1.2. Convenção n. 111 da OIT	20
	2.1.3. Convenção n. 143 da OIT	22
	2.1.4. Nova Lei de Migração (Lei nº 13.445/2017).....	23
	2.2. PROTEÇÃO AOS REFUGIADOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO	25
	2.2.1. Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados de 1951	26
	2.2.2. Declaração de Cartagena sobre os Refugiados de 1984	28
	2.2.3. Lei do Refúgio (Lei nº 9.474/1997).....	29
	2.2. CONTEXTUALIZAÇÃO SÓCIO HISTÓRICA DA MIGRAÇÃO VENEZUELANA PARA O BRASIL	31
3	INTERIORIZAÇÃO E ACOLHIMENTO AOS IMIGRANTES VENEZUELANOS EM PORTO ALEGRE E REGIÃO METROPOLITANA	35
	3.1. RESULTADO DAS ENTREVISTAS REALIZADAS COM OS IMIGRANTES VENEZUELANOS ACOLHIDOS EM PORTO ALEGRE E REGIÃO METROPOLITANA.....	36
	3.2. IMPEDIMENTOS NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DOS VENEZUELANOS NO BRASIL.....	45
	3.2.1. Acesso à Documentação	45
	3.2.2. Atuação Profissional.....	48
	3.2.3. Barreira da Língua Portuguesa	51
	3.2.4. Burocracia na Revalidação dos Diplomas Universitários	53
	3.2.5. Discriminação nas Relações de Trabalho	55
	3.2.6. Auxílio Governamental e de ONGs na Inserção Laboral	59
4	ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NA GARANTIA DOS DIREITOS AOS ESTRANGEIROS	62
	4.1. ELEMENTOS DE CARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO....	64

4.1.1. Trabalho por Pessoa Física.....	64
4.1.2. Pessoalidade	65
4.1.3. Habitualidade ou Não Eventualidade.....	65
4.1.4. Subordinação.....	66
4.1.5. Onerosidade	66
4.2. (DES)CUMPRIMENTO DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS.....	67
4.2.1. Jornada de Trabalho	67
4.2.2. Horas Extras	69
4.2.3. Jornada Noturna.....	71
4.2.4. Intervalo Intrajornada.....	74
4.2.5. Repouso Semanal Remunerado.....	77
4.2.6. Salário Mínimo	81
4.2.7. Adicionais de Insalubridade e Periculosidade.....	83
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	90
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	94
APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA AOS IMIGRANTES	
VENEZUELANOS.....	101

1 INTRODUÇÃO

A presente pesquisa trata a respeito do atual fluxo migratório venezuelano para o Brasil e sua inserção no mercado de trabalho do estado do Rio Grande do Sul. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), o êxodo de venezuelanos pode ser considerado como o maior deslocamento populacional da história recente da América Latina. Dessa forma, tendo em vista a atual crise política e econômica, que afeta diretamente o setor social, enfrentada pela Venezuela, o Governo brasileiro decidiu abrir suas fronteiras a fim de acolher em nosso país, como refugiados, a população venezuelana emigrante. Para isso, houve a criação de uma Força-tarefa Logística e Humanitária, denominada Operação Acolhida, que possibilitou a interiorização desses migrantes para outros estados visando lhes oferecer melhores condições de vida.

Nesse sentido, o trabalho é tido como um fator determinante para que os imigrantes consigam reorganizar suas vidas, possibilitando sua autossustentabilidade e incorporação à nova sociedade. O estado do Rio Grande do Sul foi um dos estados brasileiros que mais se disponibilizou a abrigar a população oriunda da Venezuela. Ademais, as cidades gaúchas de Porto Alegre, Canoas e Esteio, são os três principais municípios que acolheram o maior número de imigrantes através do programa do Governo Federal de interiorização. Assim, a pesquisa buscou responder de que maneira esses migrantes são integrados à seara laboral gaúcha.

As técnicas de pesquisa tiveram por base a análise do vasto arcabouço legislativo brasileiro vigente de proteção aos imigrantes trabalhadores por meio de revisão bibliográfica, bem como uma pesquisa de campo realizada a partir do método quali-quantitativo por amostragem. Foram realizadas entrevistas, pessoalmente e através de questionários de estrutura semiaberta por meio da plataforma Google Forms com imigrantes venezuelanos.

Visou-se verificar se o acolhimento realizado forneceu condições adequadas de inserção laboral. Partiu-se da hipótese de que a migração forçada enfrenta uma vasta quantidade de problemas que, muitas vezes, inviabilizam o acesso ao mercado de trabalho por essa população. Ou ainda, quando empregados, estes se submetem a condições degradantes de trabalho, ocupando setores que oferecem baixa remuneração e exploração de mão-de-obra, ficando à margem do processo de garantia dos direitos trabalhistas.

Os objetivos específicos estiveram relacionados à compreensão do ordenamento jurídico brasileiro de proteção aos direitos trabalhistas em face da migração humanitária comparado à realidade fática dos imigrantes venezuelanos recém-chegados ao nosso país. Tencionou-se apreender quais são as dificuldades enfrentadas para inserção no mundo do trabalho e, após seu ingresso, quais são as condições a que os venezuelanos vêm sendo submetidos no mercado de trabalho de Porto Alegre e região metropolitana.

A primeira parte deste trabalho se dedicará ao exame de alguns tratados internacionais e convenções no que tange aos direitos trabalhistas dos migrantes e refugiados. Além disso, será objeto de estudo a legislação interna em defesa dos trabalhadores migrantes. Ao cabo, será feita uma exposição a respeito da contextualização histórico-social da migração venezuelana para o Brasil no intuito de proporcionar uma melhor compreensão do fenômeno migratório em sentido amplo até chegarmos no acolhimento propiciado pelo estado do Rio Grande do Sul.

A segunda parte tratará especificamente acerca da interiorização e acolhimento dos imigrantes em Porto Alegre e região metropolitana. Serão averiguados os principais impedimentos desses migrantes na inserção ao mercado de trabalho gaúcho, tomando como base os resultados das entrevistas realizadas.

A terceira e última parte do trabalho irá se concentrar na análise de alguns direitos trabalhistas assegurados pela Magna Carta em seu art. 7º em conjunto com a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT), como: jornada de trabalho, horas extras, jornada noturna, repouso semanal remunerado, intervalos, salário mínimo e adicionais de insalubridade de periculosidade, à luz das entrevistas realizadas com os imigrantes venezuelanos tecendo comparações a fim de se apurar possíveis incongruências no que tange os direitos trabalhistas assegurados no plano teórico em face das relações laborais no mundo fático.

2 O ATUAL CENÁRIO MIGRATÓRIO VENEZULANO À LUZ DA REGULAMENTAÇÃO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

A primeira parte do presente trabalho se dedicará a expor, brevemente, o arcabouço legislativo brasileiro de proteção ao imigrante, especialmente, na condição de refugiado em razão de fluxo migratório decorrente de violação aos Direitos Humanos básicos. O estudo acerca da migração internacional abrange diversos fatores para sua compreensão, sendo um dos fatores preponderantes a questão da inserção laboral no país de acolhida. Assim, o enfoque do presente trabalho se dará na integração dos migrantes venezuelanos ao mercado de trabalho brasileiro a partir do contexto histórico social de crise humanitária vivenciada pela Venezuela.

2.1. TUTELAS AOS DIREITOS TRABALHISTAS DO IMIGRANTE NO BRASIL

O movimento migratório populacional acompanha a humanidade desde seus primórdios. Os motivos que levam o ser humano a migrar são os mais diversos, passando por questões econômicas, sociais, políticas e climáticas. Nos últimos anos houve um crescimento expressivo nas migrações internacionais forçadas que, em muitos casos, decorrem diretamente da violação aos Direitos Humanos básicos.

O Brasil é considerado um país com vasto histórico de abertura à recepção de imigrantes, no entanto, é na contemporaneidade que se iniciou uma preocupação em regular essa migração de forma mais efetiva. Os investimentos em políticas públicas migratórias aliado à proteção aos Direitos Humanos são reflexos dessa tentativa governamental de enfrentar essa problemática no intuito de prestar auxílio aos migrantes que aqui chegam. Como bem pontuaram Batista e Parreira:

A migração, que sempre foi um elemento básico da condição humana, hoje reflete questões individuais e coletivas que colocam à prova o próprio funcionamento do Estado e envolve a perda tanto do vínculo do indivíduo com o Estado, quanto com sua comunidade política original. Não se trata da simples transferência de uma comunidade política para outra, mas de todo um processo de inclusão e aceitação em outro território e no seio de outra comunidade política, nem sempre receptiva ou disposta a aceitar novos membros em suas atividades econômicas, políticas, sociais, culturais, etc. Assim, embora haja nos textos internacionais e nas

constituições contemporâneas, como a brasileira, a promessa de igualdade jurídica e de democracia republicana, a ausência de uma ligação formal da pessoa (...) ao território no qual escolheu viver, ou foi forçado a se instalar, pode lhe negar qualquer sentido de cidadania e, portanto, capacidade de participar de qualquer forma positivada de democracia no país de acolhida.¹

A Constituição Federal do Brasil de 1988 garante igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros no âmbito do seu artigo 5º, *caput*, que assim dispõe:

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 (...).

Para além disso, o Brasil é signatário de diversos tratados e convenções internacionais que regem as questões migratórias. Nessa seara, é inquestionável que para a sociabilização e integração digna dos migrantes na sociedade um dos primeiros passos é a inserção laboral. O trabalho, analisado pela ótica dos Direitos Humanos, proporciona condições efetivas ao exercício dos demais direitos sociais, visto que além de promover o sustento desse migrante para sua subsistência, como alimentação, moradia, vestuário, saúde, higiene, transporte, até mesmo educação e lazer, o trabalho atua, ainda, após vencida a barreira da vulnerabilidade econômica, como condição basilar para que o migrante tenha voz nos espaços públicos a fim de legitimar seus direitos civis e políticos. Isso ocorre, segundo Pedro Costa e Breno Vargas, porque por meio do trabalho, o indivíduo passa a ter o sentimento de pertencimento àquela coletividade, de ser parte de um todo.²

A relação da temática do Direito do Trabalho entendido como um direito humano é histórica nas relações jurídico-sociais. Nesse sentido, tem-se a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), proclamada pela Assembleia Geral das Nações Unidas em 1948, que, em seu artigo 23³, defende a liberdade do ser humano de escolher seu emprego, bem como a existência de condições igualitárias a um trabalho decente e proteção contra o desemprego. O Brasil, por

¹ BATISTA, Vanessa Oliveira; PARREIRA, Carolina Genovez. **Perspectivas jurídicas da política migratória no Brasil**. Legal Perspectives of the Migration Policy in Brazil, 2012. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c559da2ba967eb82>> Acesso em: 12 set. 2019.

² COSTA, Pedro Conzatti; VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **TRABALHO E MIGRAÇÃO NO BRASIL**: perspectivas atuais do contexto migratório-laboral. In: MÚLTIPLOS OLHARES: migração e refúgio a partir da extensão universitária. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e Refugiados (Org.) Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016. p. 105.

³ **Artigo 23º**. Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à protecção contra o desemprego.

sua vez, foi um dos primeiros países do mundo a ratificar esse documento, incorporando a noção de Direitos Humanos atrelada à questão laboral.

Nota-se que o Brasil no âmbito do Direito Internacional do Trabalho adota uma postura nitidamente favorável aos direitos humanos. Isso é enfatizado pela sua influência direta quanto às iniciativas da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que tem como missão

(...) promover oportunidades para que homens e mulheres possam ter acesso a um trabalho decente e produtivo, em condições de liberdade, equidade, segurança e dignidade. Para a OIT, o trabalho decente é condição fundamental para a superação da pobreza, a redução das desigualdades sociais, a garantia da governabilidade democrática e o desenvolvimento sustentável.⁴

As convenções e recomendações dispostas pela OIT são concebidas como fontes formais de direitos. Ou seja, no momento em que um Estado-Membro ratifica determinada Convenção, esta passa a integrar a sua respectiva legislação nacional. Desse modo, observa-se a larga influência desses instrumentos normativos no que se refere a assuntos de direito internacional. Essa instituição apresenta um significativo arcabouço legislativo de proteção à atividade produtiva do imigrante, como, por exemplo, as Convenções n. 97, 111 e 143.

2.1.1. Convenção n. 97 da OIT

A Convenção n. 97 da OIT, elaborada na 32ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 1949, e ratificada, posteriormente, pelo nosso país em 1966, é tida como o primeiro instrumento normativo da OIT em relação à temática específica da migração no plano do direito internacional.⁵ Editada no contexto do pós 2ª Guerra Mundial, onde o mundo sofria as consequências desse trágico conflito, essa convenção visou regulamentar a mão de obra migrante num momento crucial de vasta circulação de pessoas. Assim, a OIT se responsabilizou

⁴ ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang-pt/index.htm>> Acesso: 28 set. 2019.

⁵ BARROSO, Márcia Regina Castro; PESSANHA, Eline Gonçalves da Fonte. A Imigração no Direito Internacional do Trabalho. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 17(32): 101-115, jan.-jun. 2017. p. 109.

pela regulação internacional do mercado laboral, especialmente, o mercado europeu, tão castigado pela recente conturbação.

Num primeiro momento, a Convenção enfatizou a necessidade de organização, dentro do contexto das instituições públicas nacionais, no intuito de criar um serviço gratuito visando auxiliar os trabalhadores migrantes desde suas necessidades básicas. No entanto, apesar dos avanços, a equivalência de tratamento dos estrangeiros em relação aos nacionais estava condicionada, ainda, à necessidade da legalização desse migrante. Sendo este regular (legalizado) poderia exercer sua atividade laboral sem qualquer impedimento. Ademais, o migrante disfrutava da proteção social por parte dos Estados membros. Essa proteção cuidava da proteção médica, ao direito de se filiar a organizações sindicais e de gozar das vantagens das convenções coletivas de trabalho, às condições de habitação e ainda à possibilidade de remessa de parte de seus ganhos ao exterior.⁶

Com isso, promoveu-se a garantia de condições mínimas de exercício ao trabalho. Assim, o Brasil, ao ser signatário dessa Convenção, firmou seu compromisso perante à sociedade mundial de acolhimento e integração dos migrantes através da proteção aos direitos trabalhistas equivalentes aos nacionais.

2.1.2. Convenção n. 111 da OIT

Outra importante Convenção que trata acerca da questão migratória trabalhista é a Convenção n. 111 da OIT. Aprovada em 1958, na 42ª Sessão da Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho em Genebra, tendo entrado em vigor, no âmbito internacional, em 1960, e no Brasil, tendo sido ratificada em 1965, estando vigente desde o ano de 1966. Tal Convenção dispõe sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. De sua leitura, extrai-se que a discriminação dos migrantes ultrapassa as questões como nacionalidade, sexo, raça e crença. Nota-se que em seu artigo 1^o, a não discriminação engloba as

⁶ BARROSO, Márcia Regina Castro; PESSANHA, Eline Gonçalves da Fonte. A Imigração no Direito Internacional do Trabalho. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 17(32): 101-115, jan.-jun. 2017. p. 110.

⁷ **Art. 1** — 1. Para os fins da presente convenção o termo “discriminação” compreende: a) 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 oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão; b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser

categorias de ocupação, profissão, oportunidade de trabalho e emprego e opinião política.⁸

Estabelece normas programáticas, com vistas a implementar política normativa estatal de erradicação de práticas discriminatórias, nas quais se incluem não só a produção de normas proibitivas da discriminação e a revogação de normas que impõe injustificável tratamento diferenciado, bem como ações educacionais para promover a eliminação de práticas discriminatórias, em colaboração com os sindicatos e toda a sociedade (...).⁹

Essa Convenção fixa, ainda, alguns princípios que visam facilitar as questões jurídicas envolvendo a barreira da discriminação no trabalho. Consagrou-se, então, o princípio da não-discriminação em matéria de emprego e ofício que veda:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito de obstruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão e;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou tratamento em matéria de emprego ou profissão, que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.¹⁰

Para o Direito do Trabalho, interessa o estudo da discriminação no ambiente de trabalho, principalmente quanto aos aspectos relacionados ao acesso ao trabalho e ao tratamento diferenciado no respectivo ambiente.¹¹ Os imigrantes que aqui chegam relatam casos de discriminação e xenofobia por parte dos nacionais que, por falta de informações mais precisas a respeito do fenômeno migratório insistem em propagar o estigma da ameaça aos seus empregos pelos imigrantes.

especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados.

⁸ ANNONI, Danielle. Os Direitos Trabalhistas dos Refugiados no Brasil: Desafios para a aplicação da norma mais favorável ao indivíduo na era da terceirização. **Monções**: Revista de Relações Internacionais da UFGD, Dourados, v.4. n. 8, jul./dez., 2015. p. 66. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufgd.edu.br/index.php/moncoes>>. Acesso em 03 out. 2019.

⁹ REIS, Daniela Muradas. **Discriminação nas relações de trabalho e emprego**: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012. p. 29.

¹⁰ SANTOS, Paulo Henrique Salvo; CARDEMATORI, Daniela Mesquita Leutchuk. **Aplicabilidade da Convenção 111 da OIT como forma de combate à discriminação no ambiente de trabalho nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Disponível em: <www.publicadireito.com.br/artigos>. Acesso em: 03 out. 2019. p. 12.

¹¹ Ibidem. p. 02.

Ameaça essa que é falaciosa, visto que o número de imigrantes recepcionados pelo Brasil, ainda que tenha aumentado nos últimos anos, está longe de ser um percentual significativo diante da população total brasileira. Assim, os estrangeiros não oferecem perigo de “roubar” os empregos, ao contrário, a vasta maioria dos imigrantes, em especial aqueles provindos de países periféricos acabam exercendo atividades de baixa remuneração, informais e estando desprotegidos legalmente. Isto é, ver o estrangeiro como concorrente, ou ainda, como causa do alto índice de desempregos é uma forma errônea de analisar a migração.

Assim, a OIT visa, por meio de suas Convenções, estabelecer um patamar mínimo de direitos e garantias dos Direitos Humanos. A discriminação, ainda segundo a visão da OIT, limita a liberdade dos indivíduos para desenvolver competências e para escolher e realizar suas aspirações pessoais e profissionais, independentemente das qualificações. Profissionalismo e competência não podem ser desenvolvidos, não há recompensa para o trabalho e gera um sentimento de humilhação, frustração e impotência.¹²

Nesse sentido, a devida aplicação da Convenção n. 111 da OIT tem sido de essencial importância para efetivação dos Direitos Humanos dentro do relações de trabalho no Brasil. O trabalhador migrante, em tese, deveria ter as mesmas oportunidades e condições de tratamento dos trabalhadores nacionais.

2.1.3. Convenção n. 143 da OIT

A Convenção n. 143 da OIT versa sobre as imigrações efetuadas em condições abusivas e sobre a promoção da igualdade de oportunidade e de tratamento dos trabalhadores migrantes, tendo sido aprovada em 1975, durante a 60ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra.

Nessa convenção observa-se uma abordagem mais elaborada do que nas convenções anteriormente mencionadas, haja vista que o mundo do trabalho contemporâneo assume um caráter multiconectado em decorrência da globalização. Destacam-se questões relacionadas aos direitos fundamentais do homem e de todos os trabalhadores migrantes. Isto é, a OIT procurou reafirmar a

¹² Tradução livre. Disponível em: <<https://www.ilo.org/global/lang--en/index.htm>>. Acesso em: 03 out. 2019.

visão de trabalho humano como uma relação social, não como mera mercadoria. Assim, assume-se a ideia de priorizar a dignidade da pessoa humana.

Um ponto de importante destaque nessa convenção é a questão da promoção, por parte dos Estados-membros, de programas de educacionais, de modo a garantir aos trabalhadores migrantes o conhecimento mais completo possível da política adotada, dos seus direitos e obrigações, bem como, de todas as iniciativas que se destinam a lhes prestar assistência.¹³

Infelizmente, o Brasil não ratificou essa convenção até o presente momento. Ainda assim, o Brasil, por meio do Ministério Público do Trabalho (MPT), tem atuado no sentido de cooperarem entre si para a construção e ampliação de políticas migratórias que assegurem um trabalho digno aos imigrantes.

2.1.4. Nova Lei de Migração (Lei nº 13.445/2017)

Uma das alterações legislativas mais recentes no âmbito das políticas migratórias brasileiras é a Lei nº 13.445, sancionada em 24 maio de 2017, conhecida como nova Lei de Migração. Essa lei contempla uma mudança significativa de paradigma em relação aos migrantes acolhidos pelo Brasil. Na contramão do antigo Estatuto do Estrangeiro (Lei nº 6.415/1980), surgido durante o período da ditadura militar, a nova Lei de Migração abarcou uma visão mais humanitária de recebimento dos migrantes, visando assegurar igualdade de condições entre nacionais e estrangeiros, bem como o acesso à inclusão social, laboral e produtiva. A nova Lei visa desburocratizar processos como obtenção de vistos e proporcionar a conquista da cidadania pelos estrangeiros aqui recepcionados.

A nova Lei foi recebida pelo Estado brasileiro, movimentos sociais e organismos internacionais como uma grande conquista para o arcabouço normativo nacional e para a garantia dos direitos dos migrantes. Ela representa um novo paradigma para a migração no país e traz profundas mudanças em institutos jurídicos relacionados aos migrantes.¹⁴

¹³ BARROSO, Márcia Regina Castro; PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte. A Imigração no Direito Internacional do Trabalho. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 17(32): 101-115, jan.-jun. 2017. p. 113.

¹⁴ VARELLA, Marcelo Dias; OLIVEIRA, Clarice G.; OLIVEIRA, Mariana S.C.; LIGIERO, Adriana P.. O caráter humanista da Lei de Migrações: avanços da Lei n. 13.445/2017 e os desafios da regulamentação. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 14, n. 2, 2017 p. 255.

As políticas migratórias no Brasil anteriores a nova Lei eram anacrônicas, tendo vista que se baseavam em um marco regulatório com ênfase na segurança nacional, considerando o estrangeiro uma ameaça a estabilidade e coesão social do país, quando, no entanto, já se encontrava vigorando a ordem democrática. O Estatuto do Estrangeiro inviabilizava a possibilidade de acolhimento e integração dos imigrantes. O antigo arcabouço legislativo já não conseguia mais alcançar a eficácia necessária diante das novas demandas migratórias que vinham surgindo das últimas décadas, assim, fez-se necessária a implementação de uma nova Lei que alterasse a visão Estatal perante esses migrantes que buscavam acolhida em nosso país.

Dessa forma, tem-se que a postura brasileira frente à migração antes era protecionista e autocentrada, e com a nova alteração passou a ser uma postura acolhedora e receptiva, com foco na valorização dos imigrantes. O novo conjunto normativo é amplamente mais aberto à recepção dos migrantes. Conforme exposto por Antônio de Oliveira, o avanço mais geral reside na mudança de enfoque desse novo marco legal das migrações, agora com ênfase na garantia dos direitos das pessoas migrantes.¹⁵

Em seu art. 3º, é possível observar os princípios e diretrizes que passaram a reger a política migratória brasileira desde então, como por exemplo: repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação (inciso II); acolhida humanitária (inciso VI); igualdade de tratamento e de oportunidade ao migrante e a seus familiares (inciso IX) e 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 (inciso XI).

Com isso, não obstante a grande quantidade de vetos presidenciais sofrida, a nova Lei faz com que o nosso país passe a ter uma das legislações mais modernas no trato das políticas migratórias, avançando no tratamento dos pilares que sustentam a integração plena do migrante à sociedade brasileira.¹⁶ Esses avanços estão diretamente ligados a facilitação da inserção laboral dos migrantes, que os possibilita a efetiva inclusão na sociedade brasileira. O trabalho abre portas

¹⁵ OLIVEIRA, Antônio Tadeu Ribeiro de. Nova lei brasileira de migração: avanços, desafios e ameaças. **R. bras. Est. Pop.**, Belo Horizonte, v.34, n.1, jan./abr. 2017. p. 174.

¹⁶ Ibidem. p. 175.

para que o migrante tenha condições de permanecer no país e participar ativamente de todos os demais setores sociais e políticos.

Ademais, a nova Lei propicia melhores condições de acolhimento ao imigrante chegado aqui em razão de grave violação dos Direitos Humanos. O antigo Estatuto do Estrangeiro era omissivo quanto à possibilidade de acolhida humanitária, sendo esta acolhida, quando feita, com base em tratados internacionais e atos infralegais, de maneira desordenada e muitas vezes trazendo soluções inseguras e casuísticas.¹⁷ Assim, a regulamentação dessa acolhida se dava de forma discricionária e gerava uma insegurança jurídica. Nessa seara, o surgimento da nova Lei de Migração visou sanar essa situação e promover maior qualidade no trato da migração forçada.

A nova Lei de Migração coloca o direito migratório na condição de direito humano fundamental,¹⁸ estando este em consonância com a proteção dos refugiados adotada pelo Brasil em sua Lei de Refúgio (Lei nº 9.474/97). E tendo, assim, situado o Brasil em uma posição de vanguarda no que tange ao ordenamento jurídico-migratório, buscando melhorar significativamente os direitos dos refugiados no Brasil e a facilitação na sua inserção no mercado de trabalho.

2.2. PROTEÇÃO AOS REFUGIADOS NO ORDENAMENTO JURÍDICO BRASILEIRO

O órgão da ONU destinado aos refugiados, nomeado Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR), enfatiza a diferença entre migração de refúgio:

Enquanto as pessoas refugiadas estão em uma situação muito vulnerável, pois não têm proteção de seus respectivos países e sofrem ameaças e perseguições, os migrantes internacionais escolheram viver no exterior principalmente por motivações econômicas, podendo voltar com segurança a seu país de origem se assim desejarem. Estes não recebem assistência e proteção do ACNUR, pois não estão sob seu mandato.¹⁹

¹⁷ VARELLA, Marcelo Dias; OLIVEIRA, Clarice G.; OLIVEIRA, Mariana S.C.; LIGIERO, Adriana P.. O caráter humanista da Lei de Migrações: avanços da Lei n. 13.445/2017 e os desafios da regulamentação. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 14, n. 2, 2017 p. 264.

¹⁸ SANTOS, Enoque Ribeiro; FARINA, Bernardo Cunha. A proteção jurídica do trabalhador fronteiriço e do refugiado sob a luz da nova lei do migrante (Lei 13.445/2017). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, out./dez. 2018. p. 161.

¹⁹ ACNUR: **Protegendo refugiados no Brasil e no mundo**. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/Protegendo-Refugiados-no-Brasil-e-no-Mundo_ACNUR-2018.pdf>. Acesso em: 10 set. 2019. p. 10.

O ACNUR adota, ainda, a definição de refugiados como sendo aqueles indivíduos que

(...) estão fora de seu país natal devido a fundados temores de perseguição relacionados a conflitos armados, questões de raça, religião, nacionalidade, pertencimento a grupo social ou opinião política, como também devido a violação grave e generalizada de direitos humanos.²⁰

Assim, os refugiados, ao contrário dos migrantes, não possuem escolha, visto que são forçados ao deslocamento para proteção da própria vida. Via de regra, a maioria das pessoas pode contar com seus países para garantir e proteger seus direitos humanos básicos e sua integridade física e mental. Entretanto, no caso dos refugiados, o país de origem mostrou-se incapaz de prover essa garantia.²¹

A legislação brasileira no que diz respeito à migração, especificamente no tocante aos refugiados, pode ser considerada como uma das legislações mais modernas no âmbito mundial, fruto da internalização de diversos Tratados Internacionais sobre a temática. O refugiado no Brasil goza, ao menos no plano teórico, de condições favoráveis, podendo obter documentos, trabalhar, estudar e exercer direitos do mesmo modo que um cidadão estrangeiro legalizado.

O Direito Internacional dos Refugiados deve ser analisado sempre em paralelo aos Direitos Humanos, visto que, conforme expôs Pita, é na violação dos direitos humanos que se radica a causa fundamental pela qual as pessoas se veem coagidas a abandonar seu país de origem e solicitar asilo.²² Logo, a proteção aos direitos humanos se faz um instrumento crucial para obtenção de uma proteção eficaz dos refugiados nos países de acolhimento. Esse instrumento objetiva garantir Direitos Humanos básicos em condição de igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros.

Nessa seara, nosso país vem fazendo uso de conceitos firmados por tratados internacionais e editando leis internas para melhor reger as relações criadas a partir dessa situação jurídica específica da migração forçada.

2.1.1. Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados de 1951

²⁰ Nações Unidas Brasil. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/acnur/>>. Acesso em: 10 set. 2019.

²¹ ACNUR: **Protegendo refugiados no Brasil e no mundo**. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/Protegendo-Refugiados-no-Brasil-e-no-Mundo_ACNUR-2018.pdf>. Acesso em: 10 set. 2019. p. 06.

²² GEDIEL, José Antônio Peres (Org.) et al. **Refúgio e Hospitalidade**. Curitiba: Kairós Edições, 2016. p. 07.

O conceito de refugiado adotado internacionalmente surgiu a partir da edição da Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados, no ano de 1951, também conhecida como Convenção de Genebra. Assinada pelo Brasil em 15 de julho de 1952. Surgida no contexto europeu pós 2ª Guerra Mundial, a Convenção define quem vem a ser um refugiado e esclarece os direitos e deveres entre os refugiados e os países que os acolhem.²³ O conflito gerado por migrantes não assistidos pelos seus Estados aliado à ausência de acordos bilaterais de recepção, fez com que o continente europeu se centrasse na discussão acerca da construção de um sistema de proteção, àquela época, destinado apenas a refugiados provenientes de países europeus.²⁴

Posteriormente, com o surgimento de novas situações causadoras de conflitos e perseguições, tornou-se indispensável que fossem tomadas providências para colocar esses novos atores sociais sob a égide da Convenção. Nesse contexto, surgiu o Protocolo de 1967, instrumento independente cuja ratificação não é restrita aos Estados signatários da Convenção de Genebra.

Esse Protocolo determinou a aplicação do conceito de refugiado pelos Estados Partes sem qualquer limitação geográfica ou temporal. Assim, em 1972, o Brasil aderiu ao Protocolo de 1967, retirando as reservas geográficas e temporais e permitindo, assim, que os refugiados gozassem do mesmo tratamento concedido aos estrangeiros em geral, excetuado o preferencial, concedido aos portugueses, em virtude do Tratado de Amizade e Consulta, de 1953, e do artigo 199 da Emenda Constitucional nº 1, de 1969.²⁵

A Convenção de 1951, bem como seu Protocolo Adicional de 1967, ainda nos dias de hoje, são tidos como documentos fundamentais à proteção internacional aos refugiados. Nestes, encontram-se inscritos os princípios norteadores do Direito Internacional das Pessoas Refugiadas, assim como parâmetros essenciais para garantia dos seus direitos humanos e liberdades fundamentais.²⁶ Esse tratado

²³ UNHCR ACNUR. **Convenção de 1951.** Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/convencao-de-1951/>>. Acesso em: 03 out. 2019.

²⁴ BAGGIO, Roberta Camineiro; STARTORETTO, Laura Madrid. **A Definição de Refugiado na Convenção de 1951: limites e avanços na proteção internacional.** In: JUBILUT, Liliana Lyra (Org.) et. al. Migrantes Forçados: Conceitos e Contextos. Boa Vista: Editora da Universidade Federal de Roraima, 2018. p. 112.

²⁵ ANDRADE, José H. Fischel de. **Aspectos Históricos da Proteção de Refugiados no Brasil (1951-1997).** In: JUBILUT, Liliana Lyra (Org.) et. al. Refúgio no Brasil: comentários à Lei 9.474/97. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil, 2017. p. 51.

²⁶ Ibidem. p. 13.

global foi amplamente ratificado, atualmente com 148 estados signatários.²⁷ O Brasil, como um dos estados signatários, adota esse conceito de refúgio em seu ordenamento interno, o que vem a contribuir para a facilitação do acolhimento a pessoas em situações de vulnerabilidade.

2.2.2. Declaração de Cartagena sobre os Refugiados de 1984

Na América Latina, a Declaração de Cartagena, de 1984, sobre os Refugiados, foi o marco, como se sabe, da proteção dos refugiados no universo conceitual dos direitos humanos.²⁸ Conhecida por expandir a definição de refugiado estabelecida pela Convenção de 1951, a Declaração de Cartagena sobre Refugiados foi resultado dos encontros de representantes governamentais e especialistas de dez países latino-americanos em Cartagena de Indias, na Colômbia, para analisar a situação dos refugiados na América Latina.

A partir dessa Declaração estabeleceu-se conceitos básicos dessa temática no âmbito dos direitos humanos e dispôs o termo “violação maciça de direitos humanos” como elemento de definição mais ampla de refugiado. Contudo, ainda existem conflitos quanto a sua interpretação e aplicação. A definição de situações que colocam em risco a vida, a liberdade ou a segurança dos indivíduos, como violência generalizada ou grave violação dos Direitos Humanos, pode ter como um de seus fundamentos interpretativos, a fim de se reconhecer esse *status* de refugiado, a noção de deslocamento com a finalidade de fugir de eventos que perturbam gravemente a ordem pública.

É notório o esforço por parte do Estado brasileiro de incorporar o “espírito de Cartagena” em seu ordenamento, ainda que de forma gradual desde a promulgação da Magna Carta em 1988. O artigo 1º da Constituição Federal do Brasil elenca seus fundamentos, onde se encontra “a dignidade da pessoa humana”. Ademais, no seu artigo 3º descreve como um dos objetivos fundamentais do Brasil a promoção do “bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer

²⁷ UNHCR ACNUR. **ACNUR comemora 60º aniversário da Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados. 28 jul. 2011.** Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/2011/07/28/acnur-comemora-60-aniversario-da-convencao-relativa-ao-estatuto-dos-refugiados/>>. Acesso em: 03 out. 2019.

²⁸ GEDIEL, José Antônio Peres (Org.) et al. **Refúgio e Hospitalidade.** Curitiba: Kairós Edições, 2016. p. 08.

outras formas de discriminação”. E ainda, em seu o artigo 4º, no que diz respeito aos princípios que orientam as relações internacionais, dispõe sobre “a prevalência dos direitos humanos; autodeterminação dos povos; a cooperação entre os povos para o progresso da humanidade; e a concessão de asilo político”.

Por fim, elenca que “os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte”. A partir disso, pode-se entender que o Estado brasileiro tem agido no sentido de fortalecer a aplicação dos Direitos Humanos aos refugiados, tendo, inclusive, criado uma lei interna, em 1997, que vem diretamente ao encontro dessa ideia.

2.2.3. Lei do Refúgio (Lei nº 9.474/1997)

Frente à dinâmica política que ensejava avanços na área dos direitos humanos, passado o regime militar brasileiro, e da relação de confiança estabelecida entre a ACNUR e as autoridades nacionais, manifestou-se a inclinação de o Estado brasileiro ter uma lei interna que regulasse a proteção aos refugiados.

Outro aspecto de grande contribuição para que fosse pensada uma Lei de Refúgio brasileira foi o crescimento massivo de refugiados buscando asilo no Brasil. Essa população ensejou uma solução rápida e criativa, que culminou na utilização, a partir de 1993, de uma definição ampla de refugiado, inspirada na Declaração de Cartagena, visando proteger as pessoas que não eram abarcadas pela definição de refugiado expressa na Convenção de 1951, com a qual o Brasil estava juridicamente comprometido. Além disso, buscou um maior envolvimento das autoridades a nível nacional, regional e local.²⁹

Nesse contexto, foi promulgada a Lei nº 9.474 de 1997, que estabelece o procedimento para a determinação, cessação e perda da condição de refugiado, os direitos e deveres dos solicitantes de refúgio e refugiados e as soluções duradouras para aquela população.³⁰ A Lei Brasileira de Refúgio entende como refugiado, em seu artigo 1º, todo indivíduo que:

²⁹ ANDRADE, José H. Fischel de. **Aspectos Históricos da Proteção de Refugiados no Brasil (1951-1997)**. In: JUBILUT, Líliliana Lyra (Org.) et. al. Refúgio no Brasil: comentários à Lei 9.474/97. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil, 2017. p. 41 – 80.

³⁰ PORTAL CONSULAR, Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: <<http://www.portalconsular.itamaraty.gov.br/refugio-no-brasil>>. Acesso em: 05 out. 2019.

I - devido a fundados temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas encontrar-se fora de seu país de nacionalidade e não possa ou não queira acolher-se à proteção de tal país; II - não tendo nacionalidade e estando fora do país onde antes teve sua residência habitual, não possa ou não queira regressar a ele, em função das circunstâncias descritas no inciso anterior; III - devido a grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigado a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país.³¹

A solicitação de refúgio deve ser feita quando o estrangeiro se encontra em território nacional. Este, ao ingressar no Brasil, deve procurar uma Delegacia da Polícia Federal ou autoridade migratória nos limites fronteiriços e solicitar o refúgio a fim de adquirir a proteção do governo brasileiro. Os pedidos de refúgio no Brasil são decididos pelo Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE), órgão vinculado ao Ministério da Justiça.³²

A Lei de Refúgio, em consonância com a nova Lei de Migração, visa tutelar direitos e garantias aos migrantes. Assim, tem-se como primordial estabelecer igualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros e, nesse viés, o trabalho pode ser considerado um meio para alcançar a recuperação da dignidade da pessoa humana que foi surrupiada desse indivíduo em situação de extrema vulnerabilidade.

A dignidade da pessoa humana está intimamente ligada a possibilidade de esse indivíduo conseguir prover seus meios de subsistência. E, diante da sociedade capitalista em que nos encontramos, a venda de sua força de trabalho é o método mais comum de obter condições de inserção social. Cabendo assim, ao Estado, propiciar meios de inserção laboral digna desse refugiado acolhido no seio do nosso país.

Assim, frente aos desafios da exclusão pela qual o refugiado enfrentou e, considerando, ainda, as abdições impostas pelas circunstâncias, o trabalho representa um dos meios mais adequados de sua inserção, de forma digna, como cidadãos à nova sociedade.³³

³¹ BRASIL. Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997. Implementa o Estatuto dos Refugiados de 1951. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9474.htm>. Acesso em: 05 out. 2019.

³² PORTAL CONSULAR, Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: <<http://www.portalconsular.itamaraty.gov.br/refugio-no-brasil>>. Acesso em: 05 out. 2019.

³³ DINALI, Danielle de Jesus. RIBEIRO, Márcia Regina Lobato Farneze. **O Trabalho como Direito Fundamental e os Refugiados no Brasil**. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9bbb9a5df34c6924>>. Acesso em: 10 out. 2019. p. 09.

Observa-se que o inciso III, do art. 1º, enfatiza a possibilidade de concessão de refúgio aos indivíduos que sofreram grave e generalizada violação de direitos humanos, tendo sido compelidos a abandonar seu país e procurar refúgio em outras nações. Nesse sentido, essa ampliação do conceito de refugiado vem ao encontro da atual situação vivenciada pelo Brasil na recepção massiva de imigrantes venezuelanos em condições de grave ofensa aos Direitos Humanos. Os migrantes oriundos da Venezuela chegados ao Brasil buscam imediatamente meios de permanecer no país, sendo a solicitação de refúgio uma alternativa bastante utilizada, visto que na condição de refugiados lhes é garantido o acesso a Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e a possibilidade de inserção no mercado de trabalho brasileiro, ao menos no plano teórico.

2.2. CONTEXTUALIZAÇÃO SÓCIO HISTÓRICA DA MIGRAÇÃO VENEZUELANA PARA O BRASIL

A situação vivenciada, atualmente, pela Venezuela é bastante drástica. Imersa em uma crise econômica e política, que impacta também diretamente no setor social, tendo como consequência direta a evasão populacional. A população – desesperada – busca refúgio em outras localidades que ofereçam melhores condições de vida. Com a morte do então presidente reeleito Hugo Chávez, em 2013, Nicolás Maduro assumiu como presidente interino à época, tendo realizado eleições às quais ele próprio foi candidato. Eleito por maioria de votos, ainda que sob fortes protestos da oposição, que considerava sua candidatura inconstitucional desde o princípio,³⁴ Maduro assumiu o poder.

O fluxo emigratório iniciou-se no ano de 2014, quando o petróleo – principal produto em que se pauta a economia venezuelana – perdeu fortemente a valorização diante do mercado internacional.³⁵ Posteriormente, em 2018, Maduro é reeleito, em eleições de caráter questionável em âmbito internacional, haja vista o

³⁴ GOMES, Eduardo Biacchi; LEAHY, Érika; ANDREATTA, Juliane Tedesco. A eficácia da nova legislação migratória no contexto da crise da Venezuela. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 8, n. 78, mai. 2019. p. 37.

³⁵ SILVA, João Carlos Jarochinski; SAMPAIO, Cíntia. **As ações decorrentes da Migração de Venezuelanos para o Brasil: Da acolhida humanitária à interiorização**. In: ANNONI, Daniela (Coord). *Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil*. Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. p. 736.

expressivo número de abstenções (mais de 54%).³⁶ Considerado um Governo marcado por inúmeros protestos refreados por violência, Maduro vem se mostrando incapaz de conter a crise instaurada no país desde antes da morte de Chávez. Com os efeitos da crise, os repasses feitos pelo Governo para subsidiar produtos básicos deixou de ser realizado. A solução encontrada pela população foi da migração pendular nas fronteiras em busca de alimentos, remédios e produtos de higiene pessoal.

A conjuntura vigente na Venezuela é de crise de abastecimento e escassez de alimentos aliado à alta da inflação, desempregos e violência. Devido a isso, com a extensão do cenário de privação desses produtos, a migração antes pendular passou a vigorar de forma permanente. Cada vez mais a população venezuelana se vê obrigada a migrar para outros países, em especial, os países transfronteiriços, quais sejam: Colômbia, Guiana e Brasil.

No entanto, a forte tensão entre os governos da Colômbia e Venezuela, o qual ocasionou um conflito diplomático que fomentou o fechamento das fronteiras colombianas em 2015, fez com que os emigrantes venezuelanos buscassem de modo intenso a fronteira brasileira no estado de Roraima, especificamente na cidade de Pacaraima (BR) que faz divisa com Santa Helena de Uairén (VE).³⁷ O fluxo inédito de venezuelanos cruzando as fronteiras brasileiras voltou os olhares governamentais para a busca de políticas migratórias dirigidas a solucionar essa migração massiva. Desse modo, o Governo Federal organizou a Força-tarefa Logística e Humanitária para o estado de Roraima, em cooperação com agências nacionais e internacionais, bem como organizações não governamentais.

Essa força-tarefa é denominada “Operação Acolhida” e tem por escopo recepcionar e apoiar os imigrantes desassistidos. Para isso, o Governo acionou as Forças Armadas (Marinha, Exército e Aeronáutica) para auxiliarem na sua efetivação. Composta por três eixos principais: ordenamento da fronteira, abrigamento dos imigrantes e interiorização para os demais estados do país a fim de propiciar melhores condições de inserção no mercado trabalho. A operação vem

³⁶ PORTAL G1. **Maduro vence eleição na Venezuela marcada por denúncias de fraude, boicote da oposição e alta abstenção.** Disponível em: <<https://g1.globo.com/mundo/noticia/maduro-e-reeleito-presidente-da-venezuela-diz-conselho-eleitoral.ghtml>>. Acesso em: 14 set. 2019.

³⁷ BAENINGER, Rosana (Coord.) et al. **Migrações Sul-Sul**. 2. ed. Campinas: Ed. Unicamp, 2018.

sendo executada de modo a prestar apoio logístico, ainda, em transporte, alimentação e saúde.

Diariamente, segundo cálculos do Exército Brasileiro, a média de entrada da população venezuelana pela fronteira em Roraima é de 416 pessoas.³⁸ Estima-se, todavia, que no início do ano de 2018, conforme dados da ONU esse número tenha aumentado significativamente para 800 pessoas por dia. O ritmo de saída dos emigrantes venezuelanos cresceu alarmantemente. O Brasil, hoje, é o 5º país que mais recepcionou os venezuelanos, ao total são 168 mil imigrantes – o equivalente a 4,2% da população emigrante total.³⁹

Em decorrência do aumento do fluxo migratório venezuelano para o Brasil, um dos dados oficiais que mais sofreu impactos foram as solicitações de refúgio. Nota-se que em 2014 foram realizadas apenas 04 solicitações de refúgio de venezuelanos,⁴⁰ enquanto que em 2017 esse número cresceu exponencialmente para mais de 13,5 mil solicitações. Em dados recentes, informados pela Polícia Federal, constatou-se que o número de solicitações de refúgio até junho de 2018 ultrapassava em 20% o número total registrado em todo o ano de 2017. Entre os meses de janeiro e junho de 2018 foram recebidas 16.523 solicitações de refúgio somente da população venezuelana.⁴¹

Uma das possíveis explicações para esse aumento decorre de a solicitação de refúgio ser um procedimento sem custos e que garante, desde a sua realização, a regularidade migratória, permitindo a obtenção de documentos, tais como a carteira de trabalho (CTPS) e a utilização dos serviços públicos.⁴²

Isto posto, apesar das controvérsias geradas no início da migração venezuelana ao Brasil, acerca da possibilidade de classificação desses imigrantes

³⁸ COSTA, Emily. Mais de 16 mil venezuelanos pedem refúgio em Roraima em seis meses, diz PF. **G1**, Boa Vista, RO, 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/mais-de-16-mil-venezuelanos-pedem-refugio-em-roraima-em-seis-meses-diz-pf.ghtml>>. Acesso em: 15 set. 2019.

³⁹ PORTAL G1. **Número de pessoas que saíram da Venezuela chega a 4 milhões, diz ONU**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/mundo/noticia/2019/06/07/numero-de-refugiados-da-venezuela-chega-a-4-milhoes-de-acordo-com-a-onu.ghtml>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁴⁰ COSTA, Emily. Número de pedidos de refúgio de venezuelanos em 2017 já é mais que o dobro que o de 2016 em Roraima. **G1**, Porto Velho, RO, 2017. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/com-5787-pedidos-de-refugio-em-6-meses-numero-de-entrada-de-venezuelanos-mais-do-que-dobra-em-roraima.ghtml>>. Acesso em: 10 set. 2019.

⁴¹ COSTA, Emily. Mais de 16 mil venezuelanos pedem refúgio em Roraima em seis meses, diz PF. **G1**, Boa Vista, RO, 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/mais-de-16-mil-venezuelanos-pedem-refugio-em-roraima-em-seis-meses-diz-pf.ghtml>>. Acesso em: 15 set. 2019.

⁴² BAENINGER, Rosana (Coord.) et al. **Migrações Sul-Sul**. 2. ed. Campinas: Ed. Unicamp, 2018. p. 23.

como refugiados, as autoridades brasileiras, em conformidade com a nova Lei de Migração, entenderam que os venezuelanos por estarem em condições de extrema vulnerabilidade - sofrendo um grave e generalizado desrespeito aos direitos fundamentais básicos - em seu país de origem, era cabível a concessão de visto humanitário.

Para além da concessão de refúgio, foi aprovada em 03 de março de 2017 a Resolução nº 126/2017, que substituiu a antiga Resolução nº 125/2017, publicada em 22 de fevereiro e suspensa um dia depois, em razão de falhas administrativas, segundo informações do Conselho Nacional de Imigração (CNIg). Essa portaria permite concessão de residência temporária para migrantes que entraram no Brasil por via terrestre e sejam naturais de países fronteiriços com o Brasil. Ou seja, é uma solução alternativa a ser utilizada pelos imigrantes venezuelanos para obter meios de permanecer no Brasil. A medida foi considerada um avanço significativo na temática migratória, que necessitava de uma solução rápida e humanitária à situação vivida pelos venezuelanos na fronteira com o Estado de Roraima. Assim, houve a flexibilização da exigência de documentos, conforme recomendação encaminhada ao CNIg pelo Ministério Público Federal, a Defensoria Pública da União e o Ministério Público do Trabalho.⁴³

Ademais, foi publicada uma Medida Provisória voltada, especificamente, para o atendimento aos migrantes venezuelanos. A MP nº 820/2018 dispõe sobre as ações de assistência emergencial para acolhimento dos estrangeiros que se refugiam no Brasil para escapar de crises humanitárias em seus países de origem. O texto normativo reconhece a situação de vulnerabilidade das pessoas providas da Venezuela provocada por fluxo migratório decorrente de crise humanitária, por meio do Decreto nº 9.285/2018. Também foi criado o Comitê Federal de Assistência Emergencial – Decreto nº 9.286/2018 - para coordenar as políticas públicas a serem adotadas pelo Governo Federal para atender essa população.⁴⁴

⁴³ MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Migrante no Brasil: PFDC destaca nova publicação de resolução de autoriza residência temporária no país.** 03 mar. 2017. Disponível em: <<http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/informativos/edicoes-2017/marco/migrantes-no-brasil-pfdc-destaca-nova-publicacao-de-resolucao-que-autoriza-residencia-temporaria-no-pais>>. Acesso em: 09 out. 2019.

⁴⁴ CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Publicada Medida Provisória para atender venezuelanos que migram para Roraima.** 16 fev. 2018. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/531963-publicada-medida-provisoria-para-atender-venezuelanos-que-migram-para-roraima/>>. Acesso em: 09 out. 2019.

Após décadas de estagnação migratória, o Brasil começou a reexperimentar um novo impulso no fluxo migratório. Esse impulso, que se deu de forma não planejada, decorrendo muito mais de questões externas alheias à vontade brasileira, trouxe à baila a necessidade de se pensar a migração de um modo estratégico no intuito de prestar o melhor acolhimento a esses migrantes.

A chegada dessa população traz consigo a responsabilidade para o Brasil de oferecer o acolhimento necessário para que essas pessoas – que já se encontram em situação de extrema vulnerabilidade – encontrem aqui um espaço para se inserirem na sociedade. Com base nisso, a mencionada Operação Acolhida visa receber esses migrantes e, um dos primeiros passos para essa recepção é através da inserção do mercado de trabalho brasileiro.

Para isso, um dos pilares basilares da Operação Acolhida trata a respeito da interiorização dos imigrantes venezuelanos para os demais estados do país visando retirá-los da região fronteiriça, visto que estado de Roraima não tem condições de absorver a contingente demanda por trabalho, ocasionando insegurança à população local que reage de forma violenta e xenofóbica.⁴⁵ A interiorização é uma estratégia do Governo Federal, com o apoio de agências das Nações Unidas, de governos estaduais e municipais e de parceiros da sociedade civil.⁴⁶ Assim, a partir de setembro de 2018 o estado do Rio Grande do Sul passou a recepcionar um vasto número de migrantes e busca realocá-los no mercado laboral gaúcho.

3 INTERIORIZAÇÃO E ACOLHIMENTO AOS IMIGRANTES VENEZUELANOS EM PORTO ALEGRE E REGIÃO METROPOLITANA

O fenômeno da imigração forçada tem uma relação muito estreita com a questão da inserção no mercado de trabalho. Afinal, os imigrantes refugiados buscam, sobretudo, melhores condições de vida dentro de uma nova sociedade que os acolheu. E esta inserção inicia-se, muitas vezes, pela busca de um trabalho para

⁴⁵ COSTA, Emily. Venezuelanos queimados em incêndio criminoso seguem internados em RR. **G1**, Boa vista, RO, fev. 2018. Disponível em: <<https://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/venezuelanos-queimados-em-incendio-criminoso-seguem-internados-em-rr.ghtml>> Acesso em: 19 set. 2019.

⁴⁶ ESTRATÉGIA DE INTERIORIZAÇÃO DOS VENEZUELANOS. Relatório de movimentos assistidos. Brasília/DF, v. 423. jun. 2019.

atender suas necessidades básicas e propiciar meios de vencer os obstáculos do cotidiano.

(...) a relação entre imigração e trabalho é mediada, de forma inerente, pela urgência no atendimento de necessidades materiais básicas (para si e, muitas vezes, para familiares no país de origem), em muitos casos, determinante da própria sobrevivência. A natureza dessa mediação, está diretamente relacionada com a execução de atividades laborais altamente marcadas por tendências da precarização do trabalho como, por exemplo, no setor têxtil, na construção civil, na indústria de abate de carnes e no serviço doméstico. (...) o trabalho responde ao indispensável de se comer, ter uma moradia, o mínimo para se manter no país, depois, eventualmente, permite, com muitos sacrifícios de jornadas intensas e incessantes de trabalho, a reserva de uma poupança, em quantias pequenas, que geralmente são enviadas por remessas para os familiares no país de origem ou reinvestidas no esforço contínuo para melhorar a estruturação da vida no Brasil.

3.1. RESULTADO DAS ENTREVISTAS REALIZADAS COM OS IMIGRANTES VENEZUELANOS ACOLHIDOS EM PORTO ALEGRE E REGIÃO METROPOLITANA

Para possibilitar uma melhor compreensão do fenômeno da migração venezuelana e suas condições de inserção no mercado de trabalho nos municípios de Canoas, Esteio e Porto Alegre optou-se por realizar entrevistas com os migrantes venezuelanos acolhidos nesses municípios. Primeiramente, cabe ressaltar o motivo que levou a escolha do estado do Rio Grande do Sul, bem como dessas três cidades gaúchas para realizar a presente pesquisa. Segundo dados divulgados pela Organização Internacional para as Migrações (OIM) em junho de 2019, o Rio Grande do Sul recepcionou cerca de 15% do total de venezuelanos interiorizados (total de 1.532 pessoas), ficando atrás apenas do estado de São Paulo, com 21% (total de 2.144 pessoas).⁴⁷

⁴⁷ ESTRATÉGIA DE INTERIORIZAÇÃO DOS VENEZUELANOS. Relatório de movimentos assistidos. Brasília/DF, v. 423. jun. 2019.

Figura 1 – Interiorização dos venezuelanos no Brasil – 2019.



Fonte: ESTRATÉGIA DE INTERIORIZAÇÃO DOS VENEZUELANOS. Relatório de movimentos assistidos. Brasília/DF, v. 423. jun. 2019.

Ademais, os municípios de Canoas, Porto Alegre e Esteio, foram, respectivamente, os três municípios gaúchos que mais receberam esses migrantes aqui no estado. Logo, entende-se que esses municípios retratam de forma adequada a realidade vivenciada por essa população migrante, uma vez que proporcionaram entrevistas com uma vasta variedade de pessoas atuando em diferentes áreas.

Tabela 1 – Municípios de destino dos imigrantes venezuelanos no RS – 2019.

MUNICÍPIOS DE DESTINO	
RIO GRANDE DO SUL	
Porto Alegre	(362)
Bagé	(04)
Cachoeirinha	(97)
Canoas	(368)
Caxias do Sul	(105)
Chapada	(65)
Erechim	(03)
Esteio	(249)
Gramado	(18)
Gravataí	(20)
Ijuí	(09)
Passo Fundo	(29)
Pelotas	(03)
Santa Maria	(01)
Santa Rosa	(05)
Santo Antônio da Patrulha	(54)
São Leopoldo	(21)
Sapucaia do Sul	(39)
Sarandi	(25)
Tramandaí	(07)
Triunfo	(06)
Venâncio Aires	(03)
Viamão	(39)

Fonte: ESTRATÉGIA DE INTERIORIZAÇÃO DOS VENEZUELANOS. Relatório de movimentos assistidos. Brasília/DF, v. 423. jun. 2019.

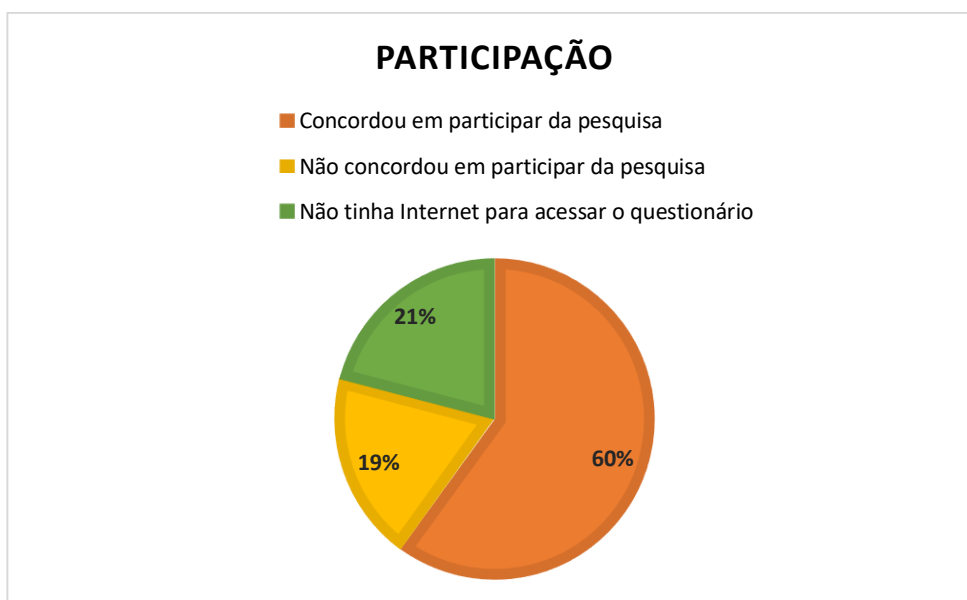
Embora nas relações internacionais o Estado ainda seja um ator de relevância, na prática o que se percebe é que o cotidiano da pessoa migrante está muito mais relacionado às cidades, pois são elas uma realidade mais palpável – onde fixamos as ditas raízes e criamos laços.⁴⁸

O método utilizado consistiu em um roteiro de questões semiestruturadas sem, no entanto, que os entrevistados ficassem necessariamente restritos às respostas previamente propostas em todas as perguntas. Portanto, os relatos do assunto proposto foram surgindo de acordo com as realidades vivenciadas por cada participante.

⁴⁸ REIS, David. et. al. **Cidades e Migração**: um olhar sobre a pluralidade de atores na rede de acolhimento nas cidades brasileiras. In: MÚLTIPLOS OLHARES: migração e refúgio a partir da extensão universitária. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e Refugiados (Org.) Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016. p. 147.

As entrevistas foram realizadas pessoalmente e também por meio de questionários online na plataforma do Google Forms enviados individualmente via Whatsapp. As questões abordadas, baseadas em roteiro de perguntas, visavam investigar o grau de escolaridade, se estavam inseridos no mercado de trabalho gaúcho e quais as condições laborais enfrentadas. Foram contatados, ao total, cento e cinco imigrantes venezuelanos. Desse universo, sessenta e três (60%) concordaram em participar da pesquisa; vinte (19%) não concordaram em participar da pesquisa e vinte e dois (21%) não tinham Internet para acessar o questionário na plataforma Google Forms, conforme exposto no gráfico abaixo:

Gráfico 1 - Participação dos imigrantes venezuelanos na pesquisa – 2019



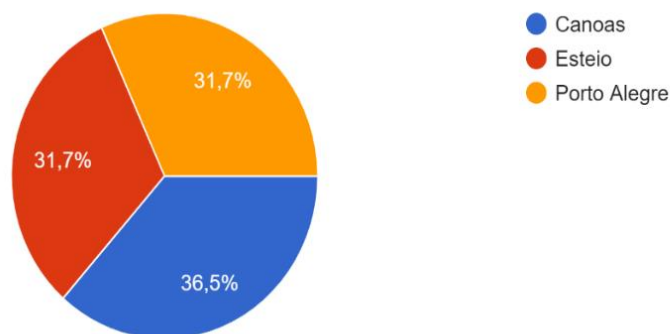
Fonte: Elaborado pela autora (2019).

Os imigrantes entrevistados que concordaram em participar da pesquisa foram divididos em proporções relativamente igualitárias entre os três municípios gaúchos que compõe esse trabalho: Canoas, Esteio e Porto Alegre. Sendo vinte e três dos participantes residentes em Canoas (36,5%), vinte residentes em Esteio (31,7%) e igual número em Porto Alegre (31,7%), conforme demonstrado no gráfico a seguir:

Gráfico 2 - Municípios de acolhimento dos imigrantes venezuelanos no RS – 2019.

¿Em qué ciudad vives?

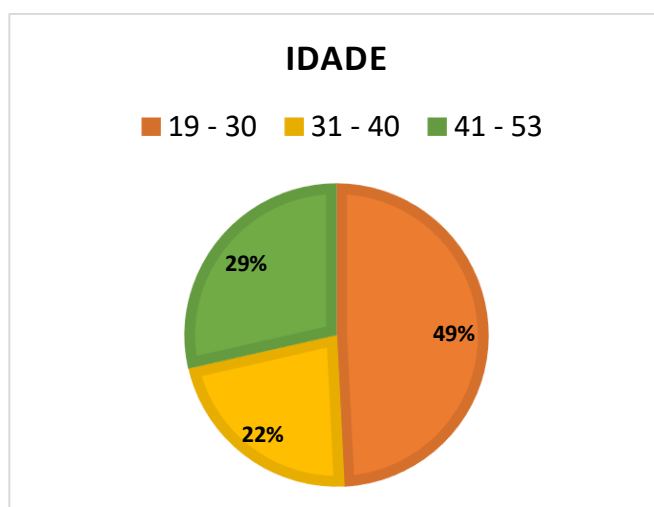
63 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Quanto a faixa etária dos entrevistados, o gráfico abaixo demonstra grande variação, buscando contemplar todos os adultos em idade laboral. Assim, foram obtidos dados, majoritariamente, de pessoas jovens, trinta e uma pessoas se encontram na faixa etária de 19 a 30 anos (49%), em menor porcentagem, quatorze pessoas têm entre 31 e 40 anos (22%) e, ao cabo, dezoito pessoas estão com idade entre 41 e 53 anos (29%). Isso demonstra que a migração venezuelana é composta de toda as faixas etárias, ainda que preponderantemente jovem, o que sem dúvidas impacta positivamente no mercado de trabalho gaúcho, visto que a mão-de-obra jovem é vista como uma oportunidade de “moldar” aquele indivíduo às necessidades do mercado brasileiro.

Gráfico 3 - Faixa etária dos imigrantes venezuelanos acolhidos no RS – 2019.



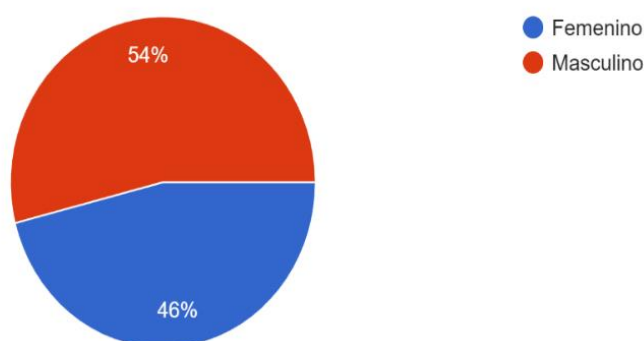
Fonte: elaborado pela autora (2019).

Quanto ao gênero migratório venezuelano, auferiu-se que as proporções entre o sexo feminino, vinte e quatro pessoas (46%), e o masculino, trinta e quatro pessoas (54%), é semelhante. Apesar de os homens se destacarem, as mulheres estão presentes de forma significativa nesse fluxo migratório, caracterizando-se como uma migração familiar, onde muitos dos indivíduos fogem da Venezuela levando consigo cônjuges e filhos.

Gráfico 4 – Distribuição da população de imigrantes venezuelanos por sexo – 2019.

Elige tu sexo:

63 respostas



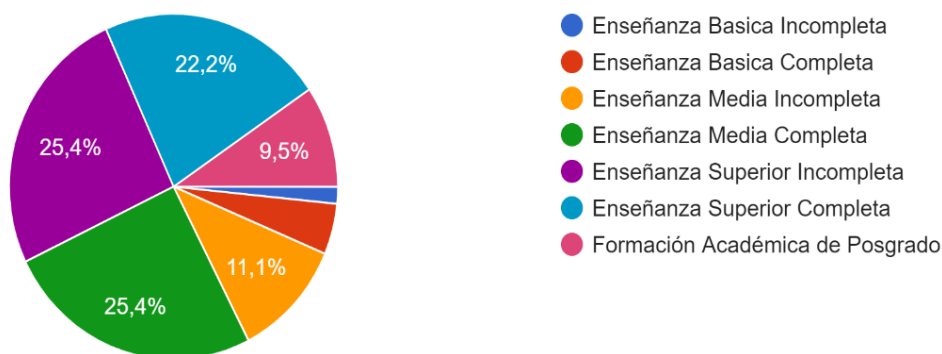
Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Um dos dados mais surpreendentes obtidos na presente pesquisa foram os dados acerca do nível de escolaridade desses refugiados. A contra senso, os imigrantes venezuelanos não se enquadram, em sua grande maioria, como indivíduos de baixa escolaridade. Ao contrário, 82,5% dos participantes possuem formação acima da básica. Dos sessenta e três participantes, somente um tem o Ensino Fundamental Incompleto (1,6%); três têm o Ensino Fundamental Completo (4,8%); quatro têm o Ensino Médio Incompleto (11,1%); dezesseis têm o Ensino Médio Completo (25,4%); e também dezesseis pessoas possuem o Ensino Superior Incompleto (25,4%); além disso, quatorze têm Ensino Superior Completo (22,2%) e, por fim, seis participantes têm diploma de Pós-graduação (9,5%), conforme gráfico abaixo:

Gráfico 5 – Distribuição da população de imigrantes venezuelanos por nível de escolaridade – 2019.

¿Cuál es tu nivel de escolaridad?

63 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Os índices de escolaridade da população migrante venezuelana são superiores, inclusive, aos níveis dos próprios nacionais, uma vez que segundo dados do IBGE (PNAD 2018)⁴⁹, 52,6% dos brasileiros com 25 anos ou mais não

⁴⁹ OLIVEIRA, Elida. Mais da metade dos brasileiros de 25 anos ou mais ainda não concluiu a educação básica, aponta IBGE. **G1**. jun. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/noticia/2019/06/19/mais-da-metade-dos-brasileiros-de-25-anos-ou-mais-ainda-nao-concluiu-a-educacao-basica-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 18 nov. 2019.

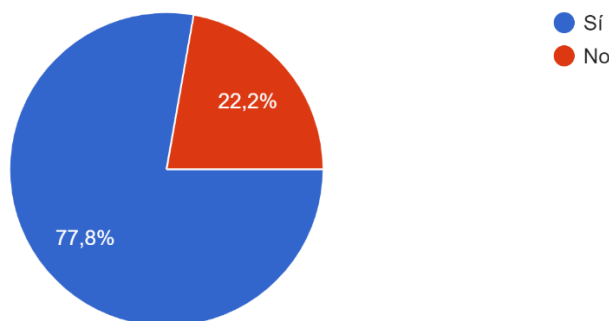
concluíram a educação básica. Em dados alarmantes, a maioria, na realidade, sequer concluiu o ensino fundamental. Isto é, apesar de subvalorizada, a migração venezuelana poderá trazer diversos benefícios para o Brasil, agregando uma gama de profissionais qualificados. Ainda assim, as autoridades não veem nesse movimento a criação de oportunidades para o país, principalmente quando não se enquadram em um estereótipo daquilo que consideram o imigrante ideal.⁵⁰

A respeito da inserção laboral, quando questionados se estavam inseridos no mercado de trabalho gaúcho, a grande maioria, quarenta e nove pessoas (77,8%), disse possuir um trabalho no momento, ainda assim, uma porcentagem alta de venezuelanos, quatorze pessoas (22,2%), segue sem ter um trabalho mesmo após a estratégia governamental de interiorização.

Gráfico 6 – Distribuição da população de imigrantes venezuelanos inseridos no mercado de trabalho – 2019.

¿Tienes un trabajo en este momento?

63 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Dentre os que responderam estar trabalhando no momento, quarenta e dois (87,5%) informaram tratar-se de uma relação empregatícia formal. Os demais seis participantes (20,8%) informaram que sua relação de trabalho não é regida pelas normas da CLT e, ainda, um participante optou por não responder essa pergunta, conforme gráfico abaixo.

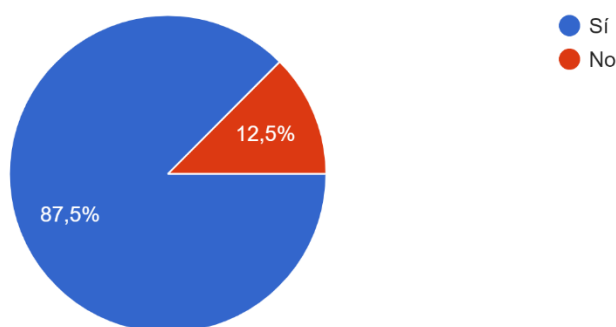
⁵⁰ BAENINGER, Rosana (Coord.) et al. **Migrações Sul-Sul**. 2. ed. Campinas: Ed. Unicamp, 2018. p. 29.

Importante ressaltar que, diferentemente da migração haitiana ou senegalesa que, em regra, se apoia majoritariamente no trabalho informal, os venezuelanos buscam se inserir formalmente no mercado de trabalho, fator diretamente associado aos seus altos níveis de escolaridade.

Gráfico 7 – Inserção dos imigrantes venezuelanos no mercado de trabalho formal – 2019.

¿Si elegiste “sí”, eso trabajo es formal?

48 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Aqui cabe ressaltar a diferença entre trabalho e emprego. O trabalho é entendido, no âmbito do Direito do Trabalho, como uma expressão genérica, ou seja, de acordo com Delgado, refere-se a todas as relações jurídicas caracterizadas por terem uma prestação essencial centrada em uma obrigação de fazer consubstanciada em labor humano.⁵¹

As relações de trabalho são gênero do qual o emprego é uma das espécies. Assim, o trabalho engloba a relação de emprego, a relação de trabalho autônomo, a relação de trabalho eventual, de trabalho avulso e, ainda, outras modalidades de contratação de trabalho admissíveis em direito, como o estágio, por exemplo. Dessa forma, a relação de emprego, não obstante esse caráter de mera espécie do gênero a que se filia, (...) tem a particularidade de ser a única modalidade a qual se estruturou um universo próprio de regras, princípios e institutos jurídicos: o Direito do Trabalho.⁵²

⁵¹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 309.

⁵² Ibidem. p. 310.

O teor da primeira pergunta dirigida aos imigrantes venezuelanos faz referência a relação de trabalho, não necessariamente uma relação de emprego, haja vista que alguns dos entrevistados declararam atuar como profissionais autônomos ou liberais, ou ainda, trabalhadores informais. Importa avaliar, dentre os que declararam trabalhar de acordo com o regime celetista, quais são as condições que essas empresas submetem esses trabalhadores, bem como averiguar se aqueles que se declararam autônomos de fato o são ou se, por ventura, apresentam requisitos que caracterizem um contrato de trabalho, devendo, então, ser formalizada uma relação empregatícia.

3.2. IMPEDIMENTOS NA ATUAÇÃO PROFISSIONAL DOS VENEZUELANOS NO BRASIL

3.2.1. Acesso à Documentação

A obtenção de determinados documentos, como a CTPS, é condição imprescindível para possibilitar a contratação pelo regime celetista. Os refugiados venezuelanos, conforme anteriormente mencionado, decidiram tomar novos rumos em suas vidas no intuito de buscar melhores condições de vida, contudo, muitos deixaram seu país às pressas, de forma abrupta e violenta. Assim, não são poucos os casos de venezuelanos que cruzam as fronteiras brasileiras sem a documentação mínima necessária. Essa ausência de documentação é um dos fatores impeditivos para obter a sua regularização e, conseqüentemente, a expedição da CTPS.

Além disso, outro problema enfrentado é a falta de documentos. Como mencionado anteriormente, a maioria das pessoas que buscam refúgio são venezuelanos e essa situação geralmente os obriga a deixar seu país sem tempo suficiente para se preparar. Uma vida em um novo país sem os documentos necessários é inconcebível.⁵³

⁵³ “Moreover, another problem faced is the lack of documents. As previously mentioned, the majority of people seeking refuge are Venezuelans and this situation usually compels them to leave their country without enough time to prepare. A life in a new country without the necessary documents is unconceivable.” (tradução livre da autora). RAFFOUL, Jacqueline Salmen. Crisis in Venezuela: The Brazilian response to the massive flow of Venezuelans in Roraima. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 15, n. 2, 2018 p. 19. p. 20.

Ao chegarem ao Brasil os venezuelanos, em regra, buscam a solicitação de refúgio como um meio menos custoso de permanecer no país com a oportunidade de inserção no mercado de trabalho, visto que assim que encaminhada a solicitação, em poucos dias o migrante obteria a expedição da carteira de trabalho. Além disso, uma das condições expressas para que o migrante seja interiorizado é estar portando as documentações necessárias para o labor.

Todavia, quando entrevistados, cinco dos migrantes (7,9%) declararam ainda não possuir a CTPS. Apesar do número ser quase inexpressivo diante do índice de migrantes que possuem a carteira de trabalho (92,1%), frisa-se que estratégia de interiorização visa “desafogar” o estado de Roraima possibilitando a realocação dessa população para outros estados. Para isso, o Governo Federal deveria proporcionar condições mínimas de subsistência a esses migrantes, conceito esse diretamente relacionado à obtenção de um emprego fixo que custeie as necessidades básicas desse indivíduo. No entanto, sem a documentação devidamente legalizada, não aumentariam as chances desse estrangeiro buscar seu sustendo na informalidade? Ou, por ventura, até mesmo na criminalidade?

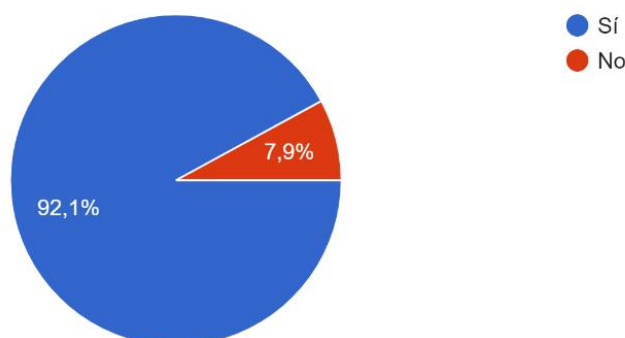
(...) o acesso às instituições públicas competentes pela expedição dos documentos necessários ao exercício de atividade laborativa, notadamente a CTPS, também se constitui em entrave para o direito ao trabalho, principalmente quando a expedição não está descentralizada em órgãos dispersos por todo o território nacional, o que pode dificultar o acesso ao documento pela população refugiada, que precisaria se deslocar em território desconhecido e arcar com o custo de tal deslocamento.⁵⁴

⁵⁴ JUBILUT, Liliana Lyra. et. al. **O acesso ao direito ao trabalho para refugiados no Brasil**. In: ANONNI, Daniele (Coord.). *Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil*. Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. p. 140 e 141.

Gráfico 8 – Análise dos entrevistados quanto ao acesso a CTPS – 2019.

¿Tienes cartera de trabajo?

63 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Sem dúvidas, a ausência de documentação afeta diretamente no acesso ao mercado de trabalho. Dentre os imigrantes, os indocumentados são aqueles que se encontram em uma situação de maior vulnerabilidade, especialmente, quando se trata de refugiados. Essa situação possibilita condições para que os empresários tirem vantagens, explorando a mão-de-obra estrangeira sem atender aos seus direitos trabalhistas.

A submissão a condições de trabalho degradantes e sem qualquer proteção são casos recorrentes dentre os imigrantes não documentados. A falta de documentação está entre os principais motivos que fazem com que os imigrantes se sujeitem à informalidade, 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 trabalho⁵⁵, ou ainda, em um cenário também desfavorável, sofram com o desemprego aliado à pobreza.

Nesse sentido, uma das propostas trazidas pela nova Lei de Migração visa sanar esses empecilhos com a diminuição da burocracia na emissão da documentação, o que facilitará o acesso dos imigrantes a documentação promovendo a fixação de sua permanência legalmente, com disponibilidade a

⁵⁵ ANONNI, Danielle. SILVA, Joana dos Angelis Galdino. Os Direitos Trabalhistas dos Refugiados no Brasil: Desafios para a aplicação da norma mais favorável na era da terceirização. **Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD**, Dourados, v.4. n. 8, jul./dez., 2015. p. 66.

acessibilidade aos serviços públicos e as formalidades empregatícias que antes não tinha.⁵⁶ Resta, então, promover a implementação efetiva do ordenamento jurídico brasileiro de proteção aos migrantes em conjunto com ações governamentais no sentido de ampará-los mesmo após a interiorização.

3.2.2. Atuação Profissional

O Brasil ao firmar o compromisso perante à sociedade internacional de receber os migrantes venezuelanos comprometeu-se, conseqüentemente, com a adoção de políticas públicas migratórias que proporcionassem a integração desses migrantes ao mercado de trabalho, sobretudo, o acesso a um trabalho decente associado à dignidade da pessoa humana. Nessa seara, entende-se que o nível de escolaridade deve ser compatível com a ocupação exercida, refletindo diretamente no salário recebido.

Todavia, conforme as respostas obtidas nos questionários aplicados acerca da profissão exercida na Venezuela em comparação à profissão exercida atualmente no Brasil, pode-se observar que um número significativo de venezuelanos com qualificação profissional se encontra trabalhando em áreas distintas daquelas que exerciam na Venezuela. Em decorrência da falta de comprovação de qualificação profissional, não conseguem se inserir em sua área de trabalho, recorrendo a empregos que exigem menos qualificação.⁵⁷

Raríssimos são os casos de profissionais que conseguiram oportunidades para atuar na sua área profissional de formação. Em regra, a realidade enfrentada pelos imigrantes venezuelanos é bastante desfavorável, sendo submetidos a subempregos, trabalhos informais, baixa remuneração e dificuldade de acesso ao mercado de trabalho.

Com acesso restrito a empregos que ofereçam melhores salários e condições de trabalho, esses imigrantes – possuindo ou não um título universitário e/ou experiências de trabalho consideradas qualificadas – estão em relação direta com atividades laborais de baixa remuneração (geralmente de um a dois salários mínimos), muitas vezes informais e

⁵⁶ SOUSA, Raquel Borges. **A Situação Jurídica dos Refugiados e Como Vivem Diante da Legalidade.** In: ANONNI, Daniele (Coord.). *Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil.* Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. p. 712.

⁵⁷ MIRANDA, Ana Paula Kosloski. **Direitos humanos e o direito ao trabalho dos migrantes indocumentados.** In: ANONNI, Daniele (Coord.). *Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil.* Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. p. 187.

desprotegidas legalmente, em particular intensas em horas e sobrecarga de trabalho.⁵⁸

A área comercial pode ser elencada como um dos setores que mais acolheu os imigrantes venezuelanos. A título exemplificativo, pode-se observar o caso de um dos imigrantes venezuelanos entrevistados que trabalhava como advogado em seu país e, atualmente, trabalha como atendente no Supermercado Carrefour. Outro exemplo de um dos participantes da pesquisa é de um administrador que agora trabalha no setor comercial na empresa de conserto e manutenção de elevadores Thyssenkrupp.

Embora muitos deles tenham formação superior, as circunstâncias levaram alguns a aceitar empregos em que nunca pensariam. Não é incomum saber que os venezuelanos aceitam postos de trabalho que pagam ilegalmente menos que um salário mínimo. Tal situação cria ainda mais hostilidade para alguns brasileiros, que sentem que os estrangeiros estão *roubando* seus empregos.⁵⁹

Apesar dos méritos do setor comercial em acolher os imigrantes venezuelanos em suas empresas, cabe ressaltar que muitos desses imigrantes têm qualificação profissional superior ao trabalho que vem desenvolvendo aqui em nosso país, como nos casos supracitados. Quando indagados acerca de quais foram os impedimentos para exercerem sua profissão aqui no Brasil, os motivos mais comumente listados foram, respectivamente: o idioma, a burocracia e o alto custo para a revalidação dos diplomas universitários, desconhecimento acerca de onde buscar trabalho na sua área de atuação, não possuir os documentos necessários para ocupar as vagas disponíveis no mercado de trabalho, falta de vagas e oportunidades para estrangeiros aliado à discriminação e, por fim, o alto custo para retirar a Carteira Nacional de Habilitação (CNH).

⁵⁸ VILLEN, Patrícia. O estigma da ameaça ao emprego pelos periféricos na periferia: crise e imigração no Brasil. The stigma of the threat to employment by peripheral on the periphery: crisis and immigration in Brazil. **RUA**, Campinas, v. 21, n. 12, 2015. p. 260.

⁵⁹ “Even though many of them have higher education degrees, the circumstances led some to accept jobs they would never think of. It is not uncommon to know that Venezuelans accept job positions paid illegally less than a minimum wage. Such situation creates even more hostility towards some Brazilians, who feel that foreigners are *stealing* their jobs.” (tradução livre da autora). RAFFOUL, Jacqueline Salmen. Crisis in Venezuela: The Brazilian response to the massive flow of Venezuelans in Roraima. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 15, n. 2, 2018 p. 19.

Tabela 2 – Análise dos entrevistados quanto ao ramo de atuação na Venezuela e no Brasil – 2019.

Trabalho na Venezuela	Trabalho no Brasil – RS
Investigadora en temas geofísicos. Profesora universitaria de física básica	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Comerciante	Uber motorista de aplicativos
Padeiro	Frozi transporte, auxiliar de carga y descarga
Asistente de Mantenimiento	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Asistente Administrativo, Costurera	En Maxi Refeições Industriais ajudante de cocina
Abogado	Comercio - Varejo - Grupo Carrefour
Atencion al Publico	En autopark, estacionamiento IPA
Enfermeiro	Grupo Herval /estofados
Estudiante	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Capellan dentro de las fuerzas armadas y profesor de cómo educar en valores	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Asistente Secretaria na Misión Rober Serra	Trabalho do faxineira
Servicio general. Auxiliar do cozinha, caixa supermercados.	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Estudiaba derecho	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Auxiliar de caja bancaria	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Motorista y auxiliar general	Ajudante de electricista
Trabajaba en una empresa donde se hace helados. Se llama Helados Cali.	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Musico y Paramedico	Tevah consultor e vendedor
Estudiante de derecho, trabajadora televentas	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Moto taxista	Complexo Libertad, servicios generales
Administradora	Grupo CAPC, soy Consultora de Empresas JR
Mesera	De mesera. Galsonete
Comerciante	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Director de orquestras	Profesor particular de idiomas. Autónomo
Comersiante	En Ninja Barber Shop 2, soy barbera
Farmacéutica	Balconista de farmacia/farmacias sao joao
Albañilería	MEDPHARMA DISTRIB DE MEDICAMENTOS
Médico Especialista em Ginecologia e Obstetricia	Em posto de saúde como Clínico geral/médico de família
Estudiante	Supridor
Ingeniería	Grupo Minuano
Ayudante Totografico	Auxiliar de Produção
Químico	Investigación y desarrollo tecnológico
Estudante	Restaurante Applebee's, treinador de serviço
Carnicero	Alludante de Sordador
Profesión Docente integral, oficio Asistente Administrativo	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO

Segurança do trabalho	Fiscalização em empresa
Profesor	Borrachas ferrolis en producción
Chofer (motorista)	Globo inox (pulidor de inox)
Costurera	Sentinela produtos gauchescos. Sou costureira
Estilista	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Comerciante	Sapucaia auxiliar de produção
Operador de equipo de gammagrafia,	Servente, tubulacion
Asistente personal, secretaria y atendente de deposito.	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Mesagero/Comerciante	Ayudante de construcción
Comunicador social	Auxiliar de produção
Tornero metalmechanico	Em Gravatai por conta própria
Armazenita	Auxiliar de produccion
Albañil	Grupo Minuano
Segurança avsec	Segurança
Sup de manutenção oleoducto gasoducto	Manutenção gerais
Tornero mecánico	En atena engenharia ajudante
Ayudante de mecanica	Empresa de Viamão Ltd y mi área es servicio general
Comerciante y fasina	Supermercado guarapari y mi área es mantenimiento general
Ayúdame de cocina	NÃO TEM TRABALHO NO MOMENTO
Soldador	Trabajo en eurotoldos eireli mi cargo es serralheiro
Auxiliar de topografia	Qualyta...auxiliar
Estudiante	Lojas Renner, trabalho na sede administrativa no CSC
TSU Administracion. Tributaria	Cuidadora de idoso
Cajero	Mercado Fante. Repositor de Lácteos
Administradora	Thyssenkrupp em atención al cliente
Musica	Profesora particular. Autónoma
Investigación Criminal	Grupo Herval, auxiliar de producción
Auxiliar Administrativo	Grupo Herval, auxiliar de producción
Trabajaba en atención al publico	Vendedora

Fonte: Elaborado pela autora (2019).

3.2.3. Barreira da Língua Portuguesa

O idioma é tido como a maior dificuldade enfrentada pelos imigrantes acolhidos pelo Brasil. Com sua capacidade de comunicação e entendimento reduzidos, esses trabalhadores são postos em sério risco de terem lesados seus

direitos trabalhistas, visto que eles sequer têm domínio da língua nacional, quem dirá condições de arguir eventuais irregularidades?

O idioma aparece nesse aspecto mais uma vez, pois o desconhecimento do mesmo pela população refugiada tem sido usado como “vantagem” para que diversos empregadores neguem direitos trabalhistas aos refugiados, que se submetem a um emprego informal e sem CTPS assinada, já que necessitam sobreviver.⁶⁰

O destaque para a barreira primária do idioma traz consequências não apenas no sentido da exploração de mão-de-obra, mas da perda de oportunidades de contratação em cargos que exijam maior comunicação com o público, por exemplo. Ademais, os profissionais que buscam a revalidação dos diplomas universitários por vezes têm que prestar provas de certificação de conhecimentos que, com o empecilho linguístico, acaba se tornando mais uma dificuldade a ser enfrentada por essa população.

Embora o espanhol e o português possam ser semelhantes, o processo de aprendizado não é fácil e é ainda mais difícil devido à falta de interação entre os dois povos. Consequentemente, a questão do desemprego surge novamente. Sem falar português, a possibilidade de ser contratado permanece ainda mais remota. Sem um cargo, é ainda mais complicado deixar os abrigos de refugiados e prover para si e suas famílias.⁶¹

Além disso, o conhecimento de seus direitos trabalhistas tem ligação direta com a compreensão do idioma. Destaca-se a iniciativa do Grupo de Pesquisa em Migração e Direito Internacional do Trabalho (GEMDIT), da Faculdade de Direito da Universidade de São Paulo (FD-USP) em conjunto com a organização da sociedade civil, Caritas Arquidiocesana de São Paulo, em elaborar uma cartilha acerca dos direitos trabalhistas e previdenciários básicos para imigrantes e refugiados. O conteúdo de extrema qualidade apresentado pelos responsáveis na elaboração da

⁶⁰ JUBILUT, Liliana Lyra. **O Acesso ao Direito do Trabalho para Refugiados no Brasil**. In: ANONNI, Daniele (Coord.). *Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil*. Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. p. 147.

⁶¹ “Even though Spanish and Portuguese may be similar, the learning process is not effortless and is even more difficult due to the lack of interaction between the two peoples. Resultantly, the unemployment issue emerges again. Without speaking Portuguese, the possibility to be hired remains even remoter. Without a job position, it is even more complicated to leave the refugee shelters and provide for themselves and their families.” (tradução livre da autora). RAFFOUL, Jacqueline Salmen. *Crisis in Venezuela: The Brazilian response to the massive flow of Venezuelans in Roraima*. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 15, n. 2, 2018. p. 20.

cartilha – escrita inteiramente em português – pode, no entanto, não ter sua finalidade alcançada tendo em vista o obstáculo do idioma.

A condição basilar de entendimento da língua portuguesa para compreensão dos direitos trabalhistas, ainda que no caso dos imigrantes venezuelanos, a sua língua materna – espanhol – guarde semelhança ao nosso idioma, deve ser repensado pelas autoridades governamentais. Há um descaso na prestação de apoio aos imigrantes após sua entrada no país, deixando o acolhimento sob responsabilidade de outros atores sociais da sociedade civil, em especial, na oferta de cursos de idiomas.

Assim, reconhecendo a problemática do monolinguismo na cultura brasileira, eis a importância do domínio do nosso idioma para se viver dignamente.⁶² Sob a ótica laboral, há uma grande dificuldade de acesso a um trabalho qualificado para aqueles que não dominam a língua portuguesa. Desse modo, a alfabetização na nossa língua nativa é condição indispensável para a inserção laboral e, até mesmo, social do migrante no Brasil.

3.2.4. Burocracia na Revalidação dos Diplomas Universitários

O segundo fator mais citado como impedimento para atuar em sua área profissional do Brasil, segundo dados extraídos a partir das entrevistas, ficando atrás somente do idioma, é a dificuldade enfrentada na revalidação dos diplomas de nível superior. A burocracia no processo de revalidação mostra-se como um entrave para que o profissional estrangeiro exerça aqui no Brasil a profissão na qual se formou em seu país, sendo uma “(...) perda dessas potencialidades, tanto na atuação profissional quanto na área de pesquisa.”, segundo a advogada Camila Suemi Tardin, atuante na organização social aos refugiados, Compassiva.⁶³

Alguns fatores dificultam a desejada inserção no mercado de trabalho desta população: falta de qualificação, quando qualificados a necessidade de revalidação de diplomas no país e a ausência do domínio da língua local.

⁶² COSTA, Pedro Conzatti; VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **TRABALHO E MIGRAÇÃO NO BRASIL**: perspectivas atuais do contexto migratório-laboral. In: MÚLTIPLOS OLHARES: migração e refúgio a partir da extensão universitária. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e Refugiados (Org.) Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016. p. 109.

⁶³ COMPASSIVA. **REFUGILAR: Revalidação de Diplomas**. 18 abr. 2019. Disponível em: <<http://compassiva.org.br/refugilar-revalidacao-de-diplomas/>>. Acesso em: 16 out. 2019.

Nem sempre a condição migratória permite espera e os imigrantes acabam por se sujeitar a condições laborais inadequadas.⁶⁴

O processo de revalidação dos diplomas universitários se concentra exclusivamente nas universidades públicas, o que vem acarretando uma sobrecarga de serviço em cima dessas instituições e, conseqüentemente, a demora na apreciação das solicitações. Outrossim, a inexistência de um procedimento padrão também dificulta o entendimento dos estrangeiros no encaminhamento do processo. Os custos, muitas vezes, exorbitantes das traduções juramentadas aliado às taxas cobradas pelas instituições para a revalidação afeta diretamente na inserção desses profissionais no mercado de trabalho.

Tenha-se também em conta que o custo para a emissão de documentos em sede nacional pode ser impeditivo do acesso para pessoas em situação de vulnerabilidade econômica. Atualmente já não se exigem taxas de expedição dos documentos de identificação para refugiados. (BRASIL, 2015). Tal fato, contudo, não alcança a validação de diplomas e certificados profissionais, que pode demandar custo ainda mais alto - quando acessíveis os documentos -, o que muitas vezes relega os refugiados a atividades que exijam menor qualificação e com piores remunerações. (PAGOTO, 2016).⁶⁵

A exigência de documentação consularizada, bem como a ementa das disciplinas cursadas, muitas vezes de impossível acesso pelos refugiados, inviabiliza o processo de revalidação, visto que “nós estamos falando daqueles que fugiram por causa da situação de conflito, de medo, de perseguição política. Às vezes, não existe mais a universidade onde essas pessoas estudaram”, conforme destaca André Leitão, presidente da ONG Compassiva.⁶⁶

Não obstante, cabe ressaltar os avanços obtidos nessa temática com a entrada em vigor da Resolução nº 3/2016 do Conselho Nacional de Educação – Câmara de Educação Superior do Ministério da Educação, que permite a submissão do refugiado a prova de conhecimentos e habilidades como critério único de comprovação para fins de revalidação de diplomas. No entanto, o problema ainda

⁶⁴ BOAS, Marina Silva Vilas. et. al. **Direito humano ao trabalho: políticas públicas para a inserção dos imigrantes, refugiados e apátridas no mercado de trabalho na região sul do país.** In: ANNONI, Daniela (Coord.). *Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil.* Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. p. 237.

⁶⁵ JUBILUT, Líliliana Lyra. et. al. **O acesso ao direito ao trabalho para refugiados no Brasil.** In: ANNONI, Daniele (Coord.). *Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil.* Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. p. 140.

⁶⁶ MELLO, Daniel. Refugiados têm dificuldade para revalidar diploma no Brasil, diz Acnur. **Agência Brasil.** 04 set. 2019. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2019-09/refugiados-tem-dificuldade-para-revalidar-diploma-no-brasil-diz>>. Acesso em: 16 out. 2019.

vigora de forma expressiva refletindo na seara laboral, uma vez que esses migrantes não encontram outra alternativa senão a inserção no mercado de trabalho em cargos de qualificação inferior, reforçando a necessidade de adoção de políticas públicas de facilitação no processo de revalidação.

Os principais direitos trabalhistas e previdenciários violados são decorrentes da formalização do contrato e do desvio de função intensificado por problemas relativos à validação do diploma. Neste contexto, o refugiado é contratado para exercer uma função de menor hierarquia com um salário mais baixo, mas, de fato, exerce função de maior hierarquia compatível com sua qualificação.⁶⁷

Nesse sentido, destaca-se a criação do Portal Carolina Bori, sistema informatizado criado pelo Ministério da Educação (SESu e CAPES), para gestão e controle de processos de revalidação e reconhecimento de diplomas estrangeiros no Brasil.⁶⁸ O portal reúne informações para orientar e coordenar o processo de revalidação e reconhecimento de diplomas estrangeiros, visando contribuir para dar agilidade, transparência, coerência e previsibilidade aos processos.⁶⁹

3.2.5. Discriminação nas Relações de Trabalho

Não resta dúvidas acerca da abertura do Brasil ao recebimento de novos fluxos migratórios nas últimas décadas. Contudo, a população brasileira, lembrada mundialmente pela sua hospitalidade, quando se sente ameaçada não hesita em destilar preconceitos. Atualmente, um dos maiores empecilhos enfrentados pelos estrangeiros no Brasil para conseguir trabalho segue sendo a discriminação.

Não obstante, os imigrantes, em especial os imigrantes forçados, vivenciam uma dependência do trabalho para recompor suas vidas no país de acolhida, e é nesse momento se deparam com a barreira da xenofobia. O desconhecimento da temática, bem como a ignorância e falta de vontade em conhecer a verdadeira realidade do migrante, é uma das maiores causas da xenofobia no Brasil e no

⁶⁷ GETIRANA, Larissa Moura. et. al. **O papel da sociedade civil no acolhimento e integração dos solicitantes de refúgio**. In: ANNONI, Daniela (Coord). Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil. Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. p. 425.

⁶⁸ PLATAFORMA CAROLINA BORI. **Sistema Nacional de Revalidação e Reconhecimento de Diplomas**. Disponível em: <<http://plataformacarolinabori.mec.gov.br/usuario/acesso>>. Acesso em: 16 out. 2019.

⁶⁹ PORTAL CAROLINA BORI. **Revalidação/Reconhecimento de Diplomas Estrangeiros**. Disponível em: <<http://carolinabori.mec.gov.br/>>. Acesso em: 16 out. 2019.

mundo.⁷⁰ Em plena era da globalização, o estigma de ameaça dos estrangeiros à segurança nacional e a ordem econômica ainda é amplamente propagado.

Ademais, quando se trata de estrangeiros em condições de vulnerabilidade provindos de países periféricos esse estigma é ainda mais preocupante. Inúmeros casos de violência física, psicológica e moral contra estrangeiros são relatados cotidianamente pela mídia. Nesse sentido, o papel de influência das mídias, que assumem uma postura sensacionalista acerca do fenômeno migratório atrelado a algo negativo, podem contribuir para agravar esse cenário.

Os meios de comunicação, na maioria das vezes, veiculam apenas as questões que podem ser interpretadas como negativas em relação ao fenômeno migratório, influenciando a sociedade e criando um círculo vicioso difícil de romper, condenando o migrante de todas as formas e transformando a vítima em criminoso (...).⁷¹

Observa-se que um dos maiores receios dos nacionais é a substituição da mão-de-obra brasileira pela estrangeira ocasionando desempregos aos nativos. Entretanto, com base em dados divulgados pelo CONARE na 4ª edição do relatório “Refúgio em Números”, em 2018, o Brasil atingiu o número de 11.231 pessoas reconhecidas como refugiadas. O ano de 2018 foi o maior em número de solicitações de reconhecimento de condição de refugiado, devido ao fluxo massivo de venezuelanos. No total, foram mais de 80 mil solicitações, sendo 61.681 de venezuelanos.⁷²

Contudo, apesar do aumento expressivo do número de refugiados reconhecidos pelo Estado brasileiro nos últimos anos, esse número é ainda irrisório se analisarmos a população total do país, estimada em 210.599.043 pessoas, segundo dados do IBGE em outubro de 2019.⁷³ Logo, a porcentagem de imigrantes em condição de vulnerabilidade é baixa, não sendo suficiente para apresentar ameaça à ordem econômica. Além disso, os refugiados não competem com os

⁷⁰ PEREIRA, Gustavo de Lima. et. al. **Transformando o “intruso” em “incluso”**: xenofobia e discriminação na acolhida de imigrantes no Brasil. In: MÚLTIPLOS OLHARES: migração e refúgio a partir da extensão universitária. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e Refugiados (Org.) Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016. p. 136.

⁷¹ Ibidem.

⁷² UNHCR. ACNUR. **Dados sobre refúgio no Brasil**. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/dados-sobre-refugio/dados-sobre-refugio-no-brasil/>>. Acesso em: 17. out. 2019.

⁷³ IBGE. **Projeção da População do Brasil e das Unidades da Federação**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>>. Acesso em: 17 out. 2019.

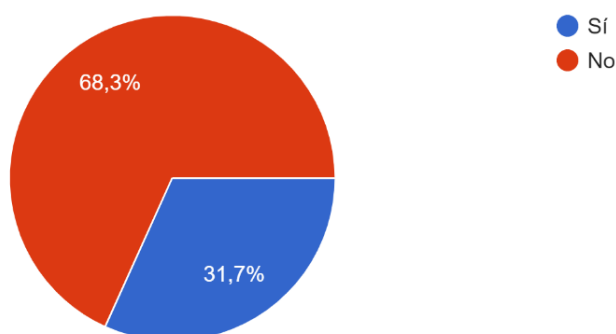
nativos nos mercados de trabalho dos países receptores, já que sua inserção costuma ser de tipo marginal ou complementar.⁷⁴

Ainda assim, a presente pesquisa demonstra que a população brasileira tende a apresentar atitudes de preconceito e xenofobia, refletidas no âmbito do trabalho. Dos venezuelanos entrevistados, uma grande porcentagem, vinte pessoas (31,7%), afirmaram ter sofrido discriminação para conseguir obter um emprego em razão de ser estrangeiro, conforme dados abaixo.

Gráfico 9 – Análise dos entrevistados quanto a discriminação por nacionalidade – 2019.

¿Has sufrido algún tipo de discriminación para conseguir empleo en razón de ser extranjero?

63 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

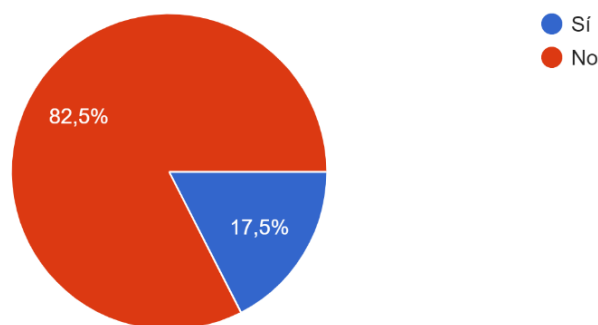
Já quando indagados se haviam sofrido discriminação dentro do ambiente do trabalho, esse número diminuiu para onze pessoas (17,5%), conforme gráfico abaixo. Ainda assim, esse número é deveras expressivo em face do vasto arcabouço jurídico brasileiro de combate à discriminação.

⁷⁴ PEREIRA, Gustavo de Lima. et. al. **Transformando o “intruso” em “incluso”**: xenofobia e discriminação na acolhida de imigrantes no Brasil. In: MÚLTIPLOS OLHARES: migração e refúgio a partir da extensão universitária. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e Refugiados (Org.) Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016. p. 137.

Gráfico 10 – Análise dos entrevistados quanto a discriminação por nacionalidade no ambiente de trabalho – 2019.

¿En tu lugar trabajo, ocurrió algún tipo de discriminación?

63 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

É sabido que a legislação brasileira veda qualquer espécie de discriminação, fundada em diversos tratados internacionais, com enfoque especial para a Convenção n. 111 da OIT, anteriormente citada, a qual proíbe a discriminação em matéria de trabalho e emprego não somente com respeito ao acesso ao emprego e condições de trabalho, mas também em relação à formação profissional.⁷⁵ Outrossim, essa vedação encontra respaldo também na Constituição Federal brasileira em seu no art. 3º, IV⁷⁶, que disciplina os objetivos fundamentais do país, bem como no art. 5º, XLI, que versa acerca dos direitos e garantias fundamentais.⁷⁷

Além disso, o ordenamento jurídico brasileiro também contempla a igualdade do trabalho no art. 461 da CLT⁷⁸, que elenca critérios objetivos para fins de igualdade salarial. Assim, no plano formal, não há que se falar em desigualdade de tratamento entre nacionais e estrangeiros nas relações de trabalho.

⁷⁵ REIS, Daniela Muradas. **Discriminação nas relações de trabalho e emprego**: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012. p. 28.

⁷⁶ **Art. 3º.** Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

⁷⁷ **Art. 5º.** XLI - a lei punirá qualquer discriminação atentatória dos direitos e liberdades fundamentais;

⁷⁸ **Art. 461.** Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.

Em síntese, a promoção da igualdade no mundo do trabalho requer o reconhecimento da identidade comum do homem como ser trabalhador. Aspectos que o distinguem entre outras áreas da vida, irrelevantes para o desempenho ocupacional, não deveriam importar ao exercício das atividades produtivas, delimitadas objetivamente.⁷⁹

Contudo, o mundo dos fatos releva uma situação adversa. 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.⁸⁰

3.2.6. Auxílio Governamental e de ONGs na Inserção Laboral

O fluxo migratório venezuelano provocou os órgãos dos governos federal, estadual e municipal, além de entidades da sociedade civil, para promover políticas públicas com fundamento de acolher essa população dando-lhes condições de subsistência digna. Para isso, a estratégia de interiorização tencionava realocá-los em território brasileiro a fim de prover meios de inserção no mundo do trabalho. Todavia, quando indagados se haviam recebido auxílio governamental na conquista de um emprego, a grande maioria dos venezuelanos, quarenta e quatro pessoas (69,8%), respondeu negativamente.

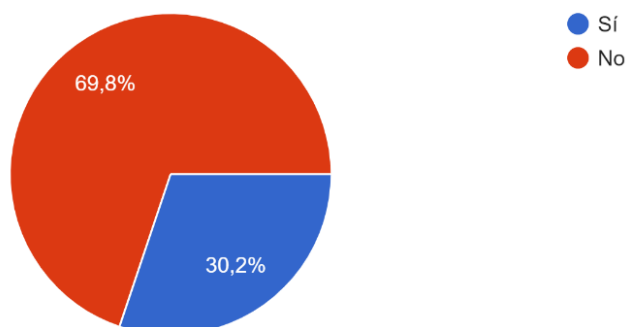
⁷⁹ BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho**. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012. p. 41.

⁸⁰ ANNONI, Daniele. Os Direitos Trabalhistas dos Refugiados no Brasil: Desafios para a aplicação da norma mais favorável ao indivíduo na era da terceirização. **Monções**: Revista de Relações Internacionais da UFGD, Dourados, v.4. n. 8, jul./dez., 2015. p. 76.

Gráfico 11 – Análise dos entrevistados quanto a obtenção de auxílio governamental para inserção no mercado de trabalho – 2019.

¿Recibiste ayuda de algún programa gubernamental para conseguir empleo?

63 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Isso demonstra a ausência de protagonismo do Governo Federal em dar seguimento no acolhimento dessa população após a realocação para os demais estados.

(...) após cruzarem as fronteiras do país, os refugiados e migrantes humanitários no Brasil estão à mercê da ajuda solidária, do trabalho realizado pelas Caritas e outras instituições missionárias e religiosas, pelos serviços prestados pelas poucas ONGs que atuam no Brasil voltadas a ações de acolhida e integração local e pelos projetos de apoio e extensão desenvolvidos por algumas universidades.⁸¹

Dos imigrantes venezuelanos que declararam ter obtido auxílio governamental para conseguir emprego, dentre as instituições citadas encontram-se a ONU, seguida do UNHCR – ACNUR, as Prefeituras, em especial, a Prefeitura de Esteio, como o Programa voluntário “Conta Comigo”, o Programa “Mais Médicos”, o Sistema Nacional de Empregos (SINE) de Porto Alegre e a CAPES – PNPd (Programa Nacional de Pós-Doutorado da CAPES). Além disso, outras instituições não governamentais também foram citadas como prestadoras de auxílio na inserção laboral desses migrantes, como o CIBAI Migrações, a Caritas

⁸¹ ANNONI, Danielle; DEL CARPIO, David Fernando Santiago Villena. **O patrocínio privado de refugiados e o Brasil: o papel da sociedade civil.** In: Refúgio e hospitalidade. GEDIEL, Antônio Peres; (Org.). et al., p. 165-184. Curitiba: Kairós Edições, 2016, p. 178.

Arquidiocesana de Porto Alegre, o Centro Social Madre Assunta Marchetti (em Canoas) e o Serviço Jesuíta a Migrantes e Refugiados de Porto Alegre.

Dentre os que receberam auxílios, quando questionados sobre que espécie de auxílio tiveram para sua integração laboral, os imigrantes citam não apenas a obtenção de um emprego formal, mas desde o traslado de Roraima para o Rio Grande do Sul, acomodações, alimentação e vestuário, como também orientações, indicações de vagas de emprego e ajuda na elaboração de currículos. Quando se fala em inserção laboral, muitos são os passos a serem seguidos por esses imigrantes antes de conseguir um emprego digno. Elaborar um currículo organizado que exponha claramente as qualificações desse migrante em língua portuguesa, por exemplo, é um importante aspecto de influência na valorização profissional dessa população.

O migrante, ao estabelecer novas relações sociais, tende a fazer do lugar de chegada o lugar em que se reproduz socialmente a partir dos contatos que vão sendo estabelecidos, sejam eles pautados em laços de amizade ou família as chamadas redes. Tais fatores são significativos para que realmente seja estabelecida de forma mais “fácil” a inserção no mundo do trabalho.⁸²

Nota-se que há uma descentralização de poder do Estado nacional quando o assunto é migração. Nessa seara, os governos locais acabam tornando-se extraoficialmente responsáveis por acolher as pessoas em situação de mobilidade e oferecer a elas condições de vida digna.⁸³ Em auxílio as entidades governamentais surgem as instituições regidas pela sociedade civil que, especialmente no caso do Rio Grande do Sul, detém um papel fundamental no acolhimento desses migrantes, sanando eventuais demandas as quais o Governo não consegue comportar.

De um lado, a grande variedade de instituições que lidam com o acolhimento e atendimento de imigrantes simboliza mais possibilidades de ajuda à pessoa imigrante e maior distribuição de suas demandas, prevenindo que determinado órgão fique demasiado sobrecarregado, o que agiliza o atendimento. Por outro lado, no entanto, a ausência de um

⁸² BRUMES, Rosário Karla. et. al. A migração sob diversos contextos. **Boletim de Geografia:** Departamento de Geografia da Universidade Federal de Maringá. v. 29, n. 1, 2011. p. 130.

⁸³ REIS, David. et. al. **Cidades e Migração:** um olhar sobre a pluralidade de atores na rede de acolhimento nas cidades brasileiras. In: MÚLTIPLOS OLHARES: migração e refúgio a partir da extensão universitária. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e Refugiados (Org.) Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016. p. 148.

órgão centralizador acarreta muitas vezes a sobreposição de funções e baixo fluxo de troca de informações.⁸⁴

4 ANÁLISE DA LEGISLAÇÃO TRABALHISTA NA GARANTIA DOS DIREITOS AOS ESTRANGEIROS

O Direito do Trabalho nasceu com o objetivo fundamental de proteger, com suas regras, institutos e princípios, a parte hipossuficiente na relação empregatícia, qual seja: o empregado. O ramo trabalhista visa reequilibrar, no plano jurídico, o desequilíbrio inerente ao plano fático do contrato de trabalho,⁸⁵ tendo em vista a reconhecida desigualdade socioeconômica e de poder entre os sujeitos da relação de emprego.

O princípio protetivo é reconhecido doutrinariamente como um dos princípios basilares do direito trabalhista, tendo, assim, significativa influência em todos os aspectos regulados pelo Direito do Trabalho. A relação de emprego parte do princípio de ausência de isonomia entre as partes, sendo o empregador detentor do poder econômico, enquanto o empregado caracteriza-se como parte vulnerável. Desse modo, o Estado interfere na relação em benefício do empregado para evitar abuso de poder por parte dos patrões e preservar um patamar mínimo de direitos a serem protegidos.

Em nossa Magna Carta estão dispostos os patamares mínimos dos direitos sociais. Logo, as normas trabalhistas não podem estar aquém dessa base constitucional, no entanto, tem total liberdade para ir além do disposto. A CLT é tida como o marco legal de defesa das relações de trabalho, consolidando os principais direitos dos trabalhadores. Assim, com o aumento na busca por emprego pela população migrante provinda da Venezuela, buscou-se analisar as condições laborais, dentro do mercado de trabalho, a que os imigrantes venezuelanos vêm sendo submetidos nos municípios de Porto Alegre, Canoas e Esteio à luz das normas trabalhistas vigentes.

⁸⁴ REIS, David. et. al. **Cidades e Migração**: um olhar sobre a pluralidade de atores na rede de acolhimento nas cidades brasileiras. In: MÚLTIPLOS OLHARES: migração e refúgio a partir da extensão universitária. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e Refugiados (Org.) Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016. p. 155.

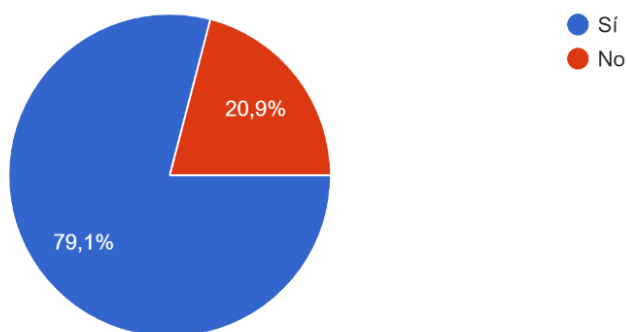
⁸⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 213.

Os nacionais da Venezuela são a quarta principal nacionalidade, em termos de movimentação, no mercado formal de trabalho brasileiro em 2017. Foram 2.514 contratações, contra 1.176 demissões, gerando um saldo de 1.338 imigrantes venezuelanos. Em comparação ao ano anterior, houve um aumento de 299,64% no número de admissões de trabalhadores venezuelanos.⁸⁶

Para isso, a primeira questão foi averiguar quantos desses migrantes estavam inseridos no mercado de trabalho em regime celetista e, para essa parcela, se a empresa para a qual prestavam serviços seguia as normas trabalhistas. Conforme gráfico abaixo, trinta e quatro pessoas (79,1%) declararam que a empresa segue corretamente as leis trabalhistas, enquanto somente nove pessoas (20,9%) informaram que haviam irregularidades.

Gráfico 12 – Análise da perspectiva dos imigrantes venezuelanos quanto a empregadora – 2019.

¿En su opinión, la empresa sigue las leyes de trabajo?
43 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

⁸⁶ CAVALCANTI, L. et al. (Org). **Migrações e Mercado de Trabalho no Brasil**. Relatório Anual 2018. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2018. p. 96.

4.1. ELEMENTOS DE CARACTERIZAÇÃO DO CONTRATO DE TRABALHO

A fim de compreendermos melhor quais são os direitos e deveres dos trabalhadores que se encontram em uma relação empregatícia cabe, primeiramente, analisarmos os requisitos que caracterizam um contrato de trabalho, nos termos do art. 2º e 3º da CLT.⁸⁷ Via de consequência, a ausência de qualquer um destes requisitos descaracteriza o trabalhador como empregado.⁸⁸

A caracterização da relação de empregatícia é, portanto, procedimento essencial ao Direito do Trabalho, à medida que propiciará o encontro da relação jurídica básica que deu origem e assegura o desenvolvimento aos princípios, regras e institutos trabalhistas e que é regularizada por esse ramo jurídico especial.⁸⁹

O trabalho empregatício (enquanto trabalho livre mas subordinado) constitui, hoje, a relação jurídica mais importante e frequente entre todas as relações de trabalho que se têm formado na sociedade capitalista.⁹⁰ Os elementos fáticos-jurídicos que compõe a relação empregatícia são: a prestação de trabalho por pessoa física a um tomador qualquer; prestação efetuada com pessoalidade pelo empregado; de forma não eventual e, ainda; com subordinação ao tomador de serviços e, por fim, esta prestação será efetuada de forma onerosa.

4.1.1. Trabalho por Pessoa Física

A prestação de serviços que o Direito do Trabalho visa proteger é aquela em que o contrato de trabalho é, obrigatoriamente, pactuado por uma pessoa física. Isto porque os bens jurídicos tutelados pelo direito trabalhista, como vida, saúde, integridade física e moral, dizem respeito exclusivamente às pessoas naturais. Desse modo, entende-se que o empregado deve, necessariamente, ser uma pessoa física, sendo vedado que pessoas jurídicas usufruam dessa condição. Já o

⁸⁷ **Art. 2º** - Considera-se empregador a empresa, individual ou coletiva, que, assumindo os riscos da atividade econômica, admite, assalaria e dirige a prestação pessoal de serviço.

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

⁸⁸ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018. p. 250.

⁸⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 311.

⁹⁰ *Ibidem*. p. 312.

empregador pode ser pessoa física ou jurídica, sem que haja descaracterização da relação empregatícia.

4.1.2. Pessoaalidade

Esse elemento fático-jurídico decorre diretamente do anterior. No entanto, se distingue visto que não basta apenas que a pessoa física formalize o contrato de trabalho, o empregado deve prestar seus serviços de forma pessoal (*intuitu personae*), isto é, aquele indivíduo foi escolhido por suas qualificações pessoais e profissionais, não sendo possível que envie representante à sua escolha para a realização das atividades a qual foi designado. O contrato de trabalho é firmado exclusivamente com determinado indivíduo, tendo caráter infungível em relação ao trabalhador.

O contrato de trabalho é intransmissível, no entanto, há certas situações em que o contrário é possível, ou seja, nas quais o empregador tem plenos direitos de colocar um substituto de sua escolha para exercer as funções. Os casos mais comuns de substituições normativamente autorizadas são, por exemplo, férias, repousos, faltas, licença-maternidade, entre outros. Assim, apreende-se que o empregado pode ser substituído por outro trabalhador, por escolha do empregador, mas não pode se fazer substituir livremente por alguém de sua própria escolha, estranho aos quadros da empresa e sem o consentimento do patrão.⁹¹

4.1.3. Habitualidade ou Não Eventualidade

Para que haja a caracterização da relação de emprego é necessário que o trabalho prestado se dê de forma permanente. Isto é, ainda que prestado por um curto período de tempo, deve ser prestado de modo contínuo, se diferenciando do trabalho prestado de forma esporádica. O empregado deverá ser necessário à atividade do empregador de forma permanente para o empreendimento. Isso não significa dizer que o trabalho precisa estar vinculado às atividades-fim da empresa, visto que também pode existir necessidade permanente em relação a uma atividade-meio.

⁹¹ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018. p. 252.

Conforme expôs Maurício Godinho Delgado, o conceito de não eventualidade é, porém, um dos mais controvertidos do Direito do Trabalho. A dissensão apresenta-se na doutrina, na jurisprudência e nos próprios textos legais.⁹² Delgado utiliza como solução a adoção, pelo operador do direito, de uma combinação das distintas teorias em paralelo ao caso concreto em apreciação.

4.1.4. Subordinação

A subordinação pode ser conceituada como a sujeição ao poder de terceiros. Traz consigo uma ideia de dependência hierárquica, consistindo assim em uma situação jurídica derivada do contrato de trabalho pela qual o empregado compromete-se a acolher o poder de direção empresarial no modo de realização de sua prestação de serviços.⁹³ Importante ressaltar que a subordinação deve atuar no modo como a atividade é desempenhada, e não sobre a pessoa do trabalhador.

Assim, a subordinação tem sido amplamente utilizada como critério de diferenciação entre o contrato de trabalho decorrente de uma relação empregatícia e os contratos de trabalho originados a partir das demais relações de trabalho, como, por exemplo, as diversas modalidades de contratação do profissional autônomo. O empregado, então, tem o dever de obediência, sendo o patrão dotado de poderes de direção e controle. O poder de diretivo se desdobra em poder diretivo, em poder disciplinar e em poder hierárquico ou de organização.⁹⁴

4.1.5. Onerosidade

Por fim, o último elemento que caracteriza o contrato de trabalho é o seu caráter oneroso, ou seja, ao valor econômico da força de trabalho colocada à disposição do empregador deve corresponder uma contrapartida econômica em

⁹² DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 316.

⁹³ NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **Iniciação ao Direito do Trabalho**. 14. Ed. São Paulo: LTr, 1989. p. 103. *apud* DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 325.

⁹⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho: de acordo com a Reforma Trabalhista**. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018. p. 254.

benefício do obreiro.⁹⁵ Desse modo, infere-se que não há contrato de trabalho executado de forma gratuita.

A onerosidade do contrato de trabalho se manifesta por meio do pagamento de salário em pecúnia ou em utilidade, devendo pelo menos parte deste ser pago *in natura*, nos termos do parágrafo único do art. 82, da CLT.⁹⁶ A onerosidade é dividida em dois aspectos, quais sejam: o plano objetivo e o subjetivo. O plano objetivo ocorre no momento em que, ainda que o trabalhador seja remunerado em função do contrato empregatício pactuado, este não necessariamente tinha intenção de trabalhar pela remuneração. Já no plano subjetivo, é quando o trabalho é desempenhado pela necessidade de subsistência.

4.2. (DES)CUMPRIMENTO DOS DIREITOS SOCIAIS TRABALHISTAS

Aprofundando a pesquisa para aspectos específicos dos direitos sociais arrolados, exemplificativamente, no art. 7º da Carta Constitucional, foram feitas perguntas aos imigrantes venezuelanos no intuito de averiguar se os principais direitos trabalhistas eram de conhecimento desses migrantes e se estavam sendo cumpridos à risca durante a vigência do contrato de trabalho.

4.2.1. Jornada de Trabalho

As normas de segurança jurídica e medicina do trabalho dispõem acerca do período de horas efetivamente trabalhado, da necessidade de períodos de descanso e das condições de trabalho a que os empregados são submetidos. Segundo Delgado, entende-se por jornada de trabalho o lapso temporal diário em que o empregado se coloca à disposição do empregador em virtude do respectivo contrato.⁹⁷ Ou seja, trata-se da duração do trabalho diário prestado pelo empregado.

⁹⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 321.

⁹⁶ **Art. 82.** Parágrafo único - O salário mínimo pago em dinheiro não será inferior a 30% (trinta por cento) do salário mínimo fixado para a região, zona ou subzona.

⁹⁷ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 973.

A nossa Magna Carta estabelece, em seu art. 7º, XIII, duração do trabalho normal não superior a oito horas diárias e quarenta e quatro semanais, facultada a compensação de horários e a redução da jornada, mediante acordo ou convenção coletiva de trabalho. No mesmo sentido, dispõe o art. 58 da CLT.⁹⁸

A limitação temporal da jornada de trabalho se dá em razão de três fatores principais, quais sejam: biológicos, sociais e econômicos. O primeiro fator – biológico – tem especial atenção, uma vez que lida diretamente com saúde física e mental do trabalhador. O excesso de horas de trabalho ocasiona fadiga, estresse, aumentando drasticamente, inclusive, os riscos de ocorrência de acidentes de trabalho. As normas de duração do trabalho têm por objetivo primordial tutelar a integridade física do obreiro, evitando-lhe a fadiga.⁹⁹

O segundo fator – social – tem ligação com a necessidade de o indivíduo interagir com os demais na sociedade. Assim, o trabalhador que exerce atividades além de sua jornada normal de trabalho não disporá de tempo para a família, amigos e demais compromissos sociais, o que o fará um ser humano segregado socialmente. Por fim, o terceiro fator – econômico – decorre da necessidade de obtenção de lucro pelo patrão, isto é, o trabalhador cansado e estressado não tem o mesmo rendimento daquele trabalhador descansado e ávido por exercer suas tarefas. Desse modo, o descanso se faz fundamental para que o trabalhador produza mais aumentando a margem de lucro de seu empregador.

Todavia, em dissonância com as normas de medicina e segurança do trabalho acerca de duração da jornada de trabalho acima mencionadas, de acordo dados obtidos a partir das entrevistas realizadas com os imigrantes venezuelanos acolhidos no Rio Grande do Sul, onde dos entrevistados (25,6%) declararam ter que cumprir uma jornada de trabalho de 10 horas ou mais, conforme demonstrado no gráfico abaixo:

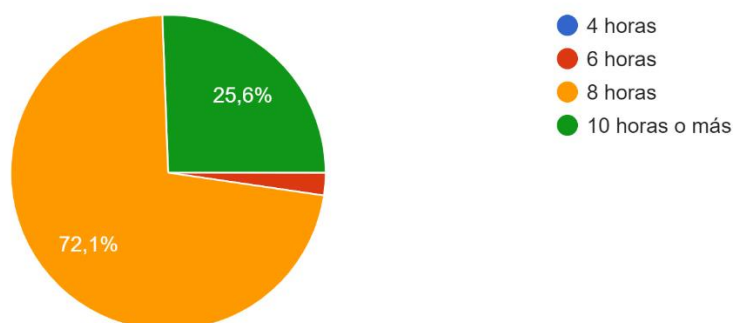
⁹⁸ **Art. 58** - A duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de 8 (oito) horas diárias, desde que não seja fixado expressamente outro limite.

⁹⁹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 436.

Gráfico 13 – Análise dos entrevistados quanto a duração da jornada de trabalho – 2019.

¿Cuál es la duración de tu jornada de trabajo?

43 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Em relato, um dos venezuelanos entrevistados afirmou que, ao seu ver, “trabalhava por duas pessoas”, uma vez que cumpria jornada de trabalho superior a oito horas diárias. Disse, também, que havia discrepância entre a quantidade de horas prestadas por ele em relação aos trabalhadores nacionais dentro da mesma empresa exercendo a mesma função. Isso comprova que, apesar das leis trabalhistas de proteção ao trabalhador agregarem todos os trabalhadores, inclusive os estrangeiros, na prática, a realidade imposta a essa população fragilizada é distinta. Dessa vulnerabilidade deriva uma maior exposição e disponibilidade (por necessidade) à exploração, no trabalho (...).¹⁰⁰ O compromisso de igualdade firmado pelo Estado brasileiro se mostra, ainda, incongruente com a realidade vivenciada pelos imigrantes aqui acolhidos.

4.2.2. Horas Extras

A hora extra é conceituada, de acordo com Barros, como o trabalho realizado em sobretempo à jornada normal do empregado, seja ela legal ou convencional.¹⁰¹ A Constituição Federal, em seu art. 7º, XVI, dispõe acerca da remuneração das

¹⁰⁰ VILLEN, Patrícia. O estigma da ameaça ao emprego pelos periféricos na periferia: crise e imigração no Brasil. The stigma of the threat to employment by peripheral on the periphery: crisis and immigration in Brazil. **RUA**, Campinas, v. 21, n. 12, 2015. p. 255.

¹⁰¹ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 438.

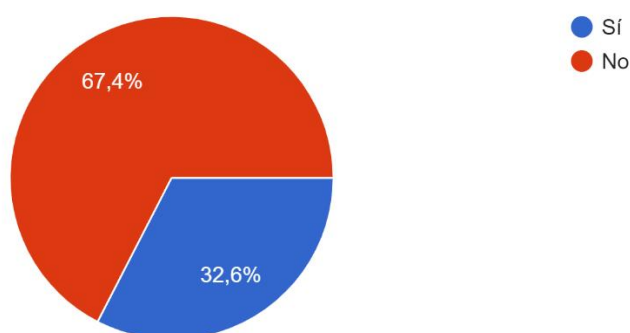
horas extras, devendo ser pago o mínimo de cinquenta por cento em relação à hora normal.¹⁰² Já o art. 59 da CLT¹⁰³ traz como limite máximo de labor duas horas extras por dia. Ou seja, o empregador fica proibido de exigir de seus empregados que trabalhem além desse limite de duas horas, no entanto, se o empregado de fato trabalhar mais que as horas extras permitidas, terá direito à remuneração de todas essas horas independente de limitação temporal.

Conforme anteriormente mencionado, o limite temporal tem uma função imprescindível que visa evitar a exaustão do trabalhador para que esse possa ter condições mínimas de interação social, produção adequada e evite a ocorrência de acidentes de trabalho em razão do cansaço extremo. Ainda assim, os dados fáticos demonstram uma realidade diversa. Dos imigrantes venezuelanos entrevistados, ainda que minoritariamente, quatorze deles (32,6%) afirmaram trabalhar mais do que o horário contratual previamente estabelecido. Desses dezesseis imigrantes que afirmaram trabalhar além de sua jornada normal, quatro deles (28,6%) declararam fazer três horas extras ou mais diariamente, o que é expressamente contra as normas de Direito do Trabalho.

Gráfico 14 – Análise dos entrevistados quanto ao exercício de horas extras – 2019.

¿Trabajas más de lo que pide tu horario de trabajo?

43 respuestas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

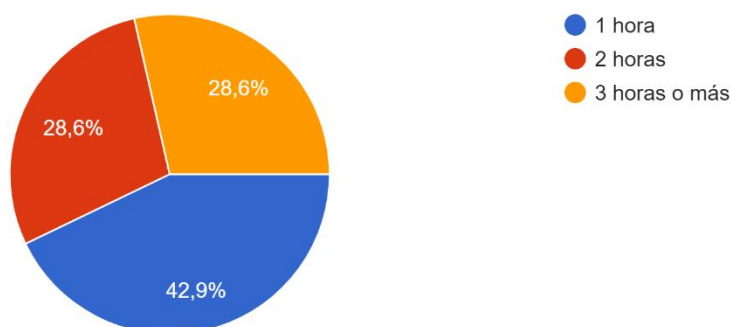
¹⁰² **Art. 7º. XVI** - remuneração do serviço extraordinário superior, no mínimo, em cinquenta por cento à do normal;

¹⁰³ **Art. 59.** A duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas, por acordo individual, convenção coletiva ou acordo coletivo de trabalho.

Gráfico 15 – Análise dos entrevistados quanto a quantidade de horas extras executadas – 2019.

¿Si elegiste “sí”, haces cuántas horas más?

14 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Ademais, não há informações de que os imigrantes que declararam trabalhar mais que seu horário contratual, ainda que apenas as duas horas permitidas pela CLT, tenham recebido o pagamento do valor pecuniário correspondente as horas excedentes. Esses dados alarmantes intensificam a necessidade de fiscalização das empresas e da conscientização dos empregados acerca dos seus direitos trabalhistas, especialmente, os estrangeiros.

A população imigrante tende a ter menos acesso às informações pertinentes e, em decorrência de sua alta vulnerabilidade, se submetem a condições degradantes de trabalho por medo da retaliação dos patrões. Para eles o emprego significa não apenas o seu meio de subsistência, mas um meio de existência dentro dessa nova sociedade que o acolheu.

4.2.3. Jornada Noturna

Com fulcro no disposto pelo art. 73 da CLT¹⁰⁴, o trabalho urbano exercido entre as 22h e as 5h da manhã do dia seguinte é considerado noturno. A hora

¹⁰⁴ **Art. 73.** Salvo nos casos de revezamento semanal ou quinzenal, o trabalho noturno terá remuneração superior a do diurno e, para esse efeito, sua remuneração terá um acréscimo de 20 % (vinte por cento), pelo menos, sobre a hora diurna.

§ 1º A hora do trabalho noturno será computada como de 52 minutos e 30 segundos.

noturna tem uma peculiaridade, tendo sido reduzida pelo legislador para 52 minutos e 30 segundos, denominada *hora ficta noturna*. Segundo exposto por Delgado:

(...) a prestação de trabalho pode ser concretizar-se, em princípio, em qualquer fase do dia ou da noite. Contudo, a prestação noturna de trabalho é, obviamente, mais desgastante para o trabalhador, sob o ponto de vista biológico, familiar e até mesmo social. De fato, o trabalho noturno provoca no indivíduo agressão física e psicológica intensas, por supor o máximo de dedicação de suas forças físicas e mentais em período em que o ambiente físico externo induz ao repouso.¹⁰⁵

Devido a isso, a Constituição Federal brasileira assegurou expressamente, em seu art. 7º, IX, a remuneração do trabalho noturno superior à do diurno. Assim, o trabalho noturno sofre uma carga de, no mínimo, 20% sobre o valor da hora normal a título de adicional noturno. Por entender o desgaste sofrido pelos trabalhadores noturnos, o Direito do Trabalho buscou uma compensação pecuniária a fim de favorecer àquele que labora à noite. Do mesmo modo, os trabalhadores diurnos que fazem horas extras no período noturno devem receber não somente o acréscimo de, no mínimo, 50% sobre a hora normal de trabalho, como também o adicional noturno de, no mínimo 20%.

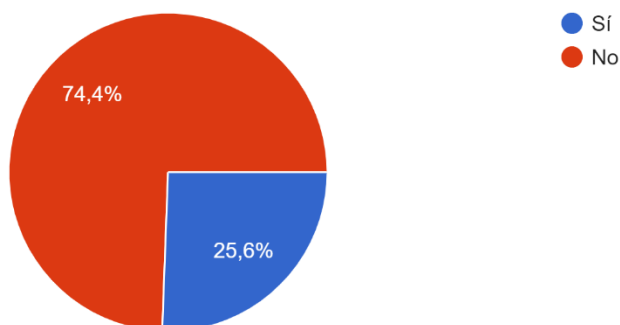
Dentre os venezuelanos entrevistados, nota-se que uma porcentagem significativa, de onze pessoas (25,6%), afirmou exercer trabalho noturno. Desse universo, positivamente a maioria respondeu receber corretamente o pagamento do adicional noturno. Todavia, um trabalhador (9,1%) relatou não receber o adicional e, ainda, outros dois (18,2%) não souberam informar se adicional vinha sendo pago, conforme demonstrado nos gráficos abaixo:

¹⁰⁵ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 1062.

Gráfico 16 – Análise dos entrevistados quanto ao exercício da jornada noturna – 2019.

¿Trabajas por la noche?

43 respostas

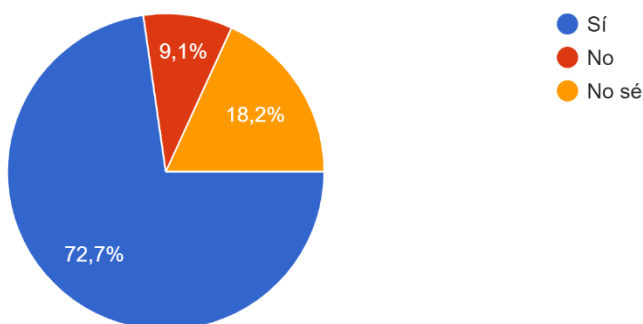


Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Gráfico 17 – Análise dos entrevistados quanto ao recebimento do adicional noturno – 2019.

¿Si elegiste “sí”, recibes el adicional en la remuneración? (adicional nocturno)

11 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Apesar do saldo positivo no pagamento do adicional noturno, é inadmissível que esses imigrantes, muitos deles com curso de formação superior, não estejam recebendo tal adicional, ou ainda, sejam incapazes de identificar o pagamento na folha de salário. Assim, é importante ressaltar a necessidade de fiscalização por parte do Ministério do Trabalho, em conjunto com os sindicatos das categorias, no intuito de evitar abusos dos empregadores, em especial, no que tange ao esclarecimento dos direitos trabalhistas aos imigrantes e refugiados.

4.2.4. Intervalo Intra jornada

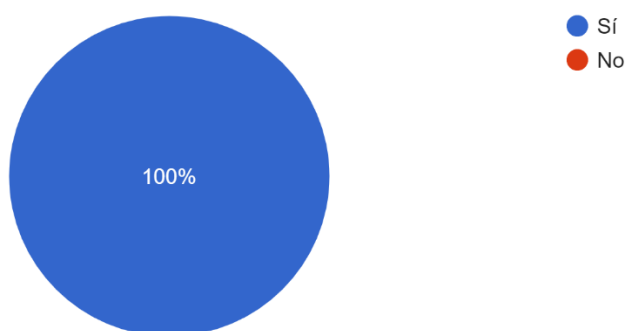
Os intervalos ou períodos de descanso, conforme elucidou Cassar, são lapsos temporais remunerados ou não, dentro ou fora da jornada, que têm a finalidade de permitir a reposição das energias gastas durante o trabalho, proporcionar maior convívio familiar e social.¹⁰⁶ Os intervalos estão diretamente relacionados à saúde física e mental do trabalhador, sendo normas de medicina e segurança do trabalho.

Os intervalos se subdividem em duas espécies: interjornadas e intrajornadas. Considerando o teor dos questionários aplicados aos imigrantes venezuelanos, cabe analisar no presente trabalho o conceito de intervalo intrajornada, isto é, aqueles que ocorrem dentro do período de expediente de trabalho e podem ser computados ou não como tempo de trabalho efetivo. Positivamente, segundo dados extraídos a partir das entrevistas realizadas, a totalidade dos entrevistados trabalhado em regime celetista afirmou gozar do período de intervalo no meio da jornada laboral.

Gráfico 18 – Análise dos entrevistados quanto ao intervalo intrajornada – 2019.

¿Tienes descanso en el medio de la jornada trabajada?

43 respuestas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

¹⁰⁶ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018. p. 711.

Contudo, conforme relatos, um dos venezuelanos entrevistados afirmou ter que cumprir de 6 a 7 horas de trabalho diários para somente então ter concedido o seu horário de descanso. Relatou, ainda, que tal prática ocorria apenas com ele, diferente dos demais trabalhadores nacionais dentro da mesma empresa. Em suas palavras: “(...) *para fazer un intervalo tem que trabajar de seis a siete horas, mientras el personal brasileiro trabaja menos. (...) una hora, pero lo normal es trabajar cuatro horas y descansar una, pero yo no! Trabajo corrido seis horas y media o en veces asta siete para descansar una. No és justo pero en mi situacion de imigrante no puedo exigir mucho por que el trabajo lo necessito. Soy padre de cuatro ñinos, três aqui y uno em Venezuela, no me puedo dar el lujo de dejar el trabajo sin tener otro seguro.*”

Segundo entendimento há muito pacificado do Tribunal Superior do Trabalho (TST), não cabe a concessão de intervalo intrajornada próximo do início ou do término do expediente em virtude do fim a que se propõe. Ainda que o art. 71 da CLT¹⁰⁷ não fixe o momento em que o intervalo intrajornada deve ser concedido, o TST entende que o intervalo tem por objetivo permitir o descanso do trabalhador durante a jornada. Logo, a concessão do intervalo no final ou no início não atende à sua finalidade e equivale à supressão do período de repouso.¹⁰⁸ Nesse sentido, ementa de decisão transcrita *in verbis*:

INTERVALO INTRAJORNADA. CONCESSÃO NO INÍCIO E AO FIM DA JORNADA. IMPOSSIBILIDADE. O art. 71 da CLT preceitua que, em qualquer trabalho contínuo com duração superior a seis horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, de no mínimo uma hora, e quando o trabalho não excede seis horas, será obrigatório um intervalo de quinze minutos quando a duração ultrapassar quatro horas. Tal norma legal visa a preservação da higiene, saúde e segurança do trabalhador, por meio da concessão de intervalos para descanso e alimentação, no transcurso do labor (intra-jornada), visando assegurar a proteção da higidez física e mental do trabalhador e garantir a continuidade do trabalho desenvolvido. **“A concessão para períodos de descanso e alimentação no início e próximo ao final da jornada de trabalho esvaziaria o intento do legislador, pois não preservaria a higidez física e mental do trabalhador”.** (TST-RR - 89200-05.2009.5.04.0733, 5ª Turma, Relator: Ministro Emmanoel Pereira, DEJT - 21/10/2011) (Grifei).

¹⁰⁷ **Art. 71.** Em qualquer trabalho contínuo, cuja duração exceda de 6 (seis) horas, é obrigatória a concessão de um intervalo para repouso ou alimentação, o qual será, no mínimo, de 1 (uma) hora e, salvo acordo escrito ou contrato coletivo em contrário, não poderá exceder de 2 (duas) horas.

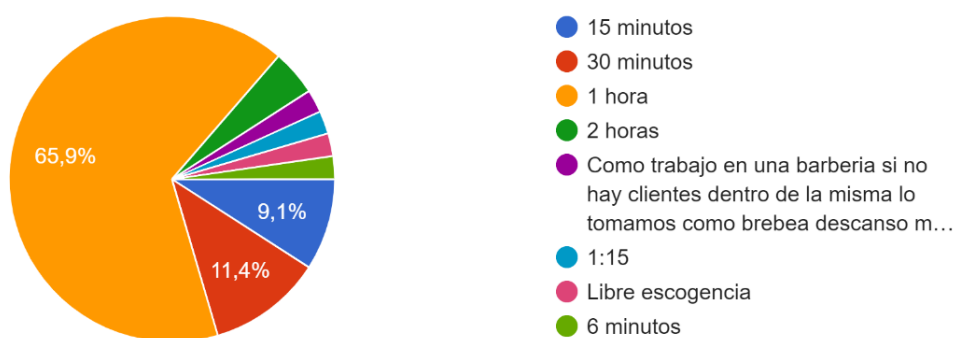
¹⁰⁸ JUSTIÇA DO TRABALHO. Superior Tribunal do Trabalho. 30 nov. 2012. Disponível em: <http://www.tst.jus.br/noticias/-/asset_publisher/89Dk/content/empresa-e-condenada-por-conceder-intervalo-uma-hora-apos-inicio-da-jornada>. Acesso em: 11 out. 2019.

Ainda com fulcro no art. 71, *caput*, da CLT, é estabelecida a obrigação de concessão de intervalo de, no mínimo, uma hora nos casos em que o trabalho exceder seis horas diárias. Do contrário, a Reforma Trabalhista alterou o entendimento do art. 71, §4º da CLT¹⁰⁹, acerca da não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, que, atualmente, implica o pagamento, de natureza indenizatória, somente do período suprimido, com acréscimo de 50% sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

Gráfico 19 – Análise da quantidade de tempo de descanso intrajornada – 2019.

¿Si elegiste “sí”, de cuánto tiempo es ese descanso?

44 respuestas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Em regra, os venezuelanos que trabalham em regime celetista responderam que gozam corretamente dos intervalos intrajornada. A maioria, 29 pessoas (65,9%), respondeu que dispõe de 1 hora para repouso e alimentação, enquanto outras duas pessoas (4,5%) afirmaram ter duas horas de intervalo. Um dos entrevistados (2,3%) também afirmou ter uma hora e quinze minutos de intervalo. Ademais, um dos trabalhadores (2,3%) que atua com “investigación y desarrollo tecnológico” informou que seus intervalos são de livre escolha quanto ao horário a ser tirado bem como a quantidade de tempo a ser desfrutado.

¹⁰⁹ **Art. 71. § 4º** - A não concessão ou a concessão parcial do intervalo intrajornada mínimo, para repouso e alimentação, a empregados urbanos e rurais, implica o pagamento, de natureza indenizatória, apenas do período suprimido, com acréscimo de 50% (cinquenta por cento) sobre o valor da remuneração da hora normal de trabalho.

No entanto, apesar de não ter sido encontrado casos de supressão total do intervalo, destaca-se os demais casos em que o horário de descanso foi concedido apenas parcialmente. Quatro dos participantes (9,1%) informaram gozar de somente quinze minutos de intervalo diário. Outros cinco trabalhadores (11,4%) declararam dispor de trinta minutos de intervalo.

E, o caso mais extremo encontrado foi em que um trabalhador (2,3%) que afirmou ter insignificantes seis minutos de descanso diários. Esse empregado labora na empresa Borrachas Feroli, na área de produção. Em seu questionário relatou trabalhar mais de dez horas diárias e, no entanto, declarou que a empresa segue corretamente as leis trabalhistas. Isso demonstra enfaticamente a incongruência de informações e desconhecimento das normas trabalhistas.

Ao cabo, destaca-se o caso especial de um trabalhador que relatou *“Como trabajo en una barberia si no hay clientes dentro de la misma lo tomamos como brebea descanso mas si son dias donde hay movimiento de clientes todo el dia en mi caso las 12 horas, no tendria descanso! Dado que por cada cliente atedido ganamos nuestro sueldo porque de lo contrario el descanso y el horario cumplido no es compensado con ningun tipo de pago!”*. Nesse caso, o trabalhador atua como barbeiro e recebe mediante comissão por cada cliente, não sendo remunerado com salário fixo. Logo, conforme seu relato, poderia trabalhar até doze horas diárias sem qualquer descanso, também desconhecendo das normas trabalhistas a respeito da necessidade intervalo intrajornada.

Enquanto para o empregado [o intervalo] é um direito, para o patrão é um dever, porque este tem a obrigação de concedê-lo.¹¹⁰ Todos os intervalos e repousos previstos em lei são obrigatórios e, por serem normas de medicina e segurança do trabalho, impossível a transação ou a renúncia desse direito (...).¹¹¹

4.2.5. Repouso Semanal Remunerado

O repouso semanal remunerado atende objetivos semelhantes aos dos intervalos intrajornada anteriormente citados. Isto é, esse período de descanso serve para repor as energias do trabalhador em decorrência da execução dos

¹¹⁰ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018. p. 711.

¹¹¹ Ibidem. p. 718.

serviços prestados. O repouso semanal remunerado tem o período de 24 horas consecutivas, no sétimo dia, sendo um direito irrenunciável do trabalhador, haja vista ser norma de ordem pública com fins de proteção a saúde física, mental e social do empregado.

O descanso semanal remunerado se caracteriza como interrupção do contrato de trabalho, pois mesmo sem trabalhar no dia de descanso, se preenchidos os requisitos, o empregado recebe o salário correspondente a este dia, que é computado ao tempo de serviço.¹¹² Logo, o empregador tem o dever de conceder uma folga semanal. Segundo a Lei nº 605/49, os dois requisitos para a aquisição do direito à remuneração do descanso semanal são, simultaneamente: frequência e pontualidade, na semana que antecede ao repouso.

Caso o trabalhador não cumpra com um dos requisitos perderá o direito à remuneração do repouso, ainda assim, segue preservado o seu direito ao descanso, com fulcro no art. 6º, caput, da Lei nº 605/49.¹¹³ Para garantir a remuneração do repouso semanal, o empregado deve ser pontual, ou seja, pode se atrasar somente cinco minutos a cada entrada no trabalho ou sair até cinco minutos antes do horário de saída, com limite total de dez minutos diários, nos termos do art. 58, §1º da CLT.¹¹⁴

Já quanto à frequência, o art. 6º, §§1º e 2º, da Lei nº 605/49 estabelece os motivos justos para faltas ao serviço e a ordem de preferência dos atestados médicos. Também são acrescidas as demais hipóteses de faltas justificadas contidas nos artigos 131, III e 473 da CLT. Em caso de ocorrência de feriado na mesma semana em que o empregado faltou injustificadamente, este perderá também o direito a remuneração do feriado. Em contrapartida, a punição para o empregador que deixa de conceder o repouso remunerado aos seus empregados é a sua remuneração em dobro, conforme Orientação Jurisprudencial nº 410 da Seção de Dissídios Individuais 1 do TST.

No tocante aos trabalhadores venezuelanos, quando questionados acerca da concessão de descanso semanal remunerado, a maioria dos entrevistados, trinta

¹¹² Ibidem. p. 688.

¹¹³ **Art. 6º** Não será devida a remuneração quando, sem motivo justificado, o empregado não tiver trabalhado durante toda a semana anterior, cumprindo integralmente o seu horário de trabalho.

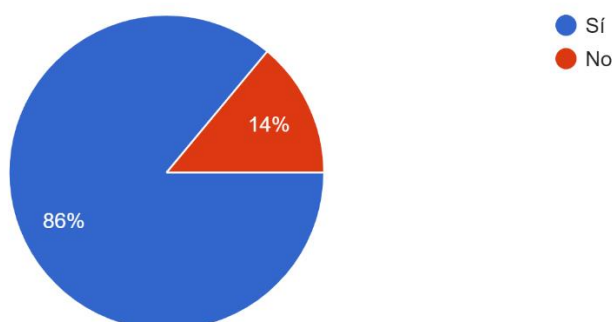
¹¹⁴ **Art. 58.** § 1º Não serão descontadas nem computadas como jornada extraordinária as variações de horário no registro de ponto não excedentes de cinco minutos, observado o limite máximo de dez minutos diários.

e sete pessoas (86%), afirmou receber a remuneração corretamente. Todavia, seis participantes (14%) informaram não gozar do período de descanso sem prejuízo do salário, conforme dados demonstrados no gráfico abaixo.

Gráfico 20 – Análise dos entrevistados quanto ao descanso semanal remunerado – 2019.

¿Tienes descanso semanal remunerado?

43 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019)

O descanso cumpre também um papel de caráter social, visto que assegura ao empregado liberdade para maior convívio familiar e social, propiciando tempo para as práticas religiosas, para o lazer e para as atividades esportivas e culturais.¹¹⁵ Devido a isso, a Constituição Federal, em seu art. 7º, XV¹¹⁶ dispõe que tal repouso deve coincidir, preferencialmente com os domingos, bem como também com feriados civis e religiosos. Contudo, há circunstâncias legislativas que permitem o trabalho aos domingos, desde que reservado ao empregado outro dia de folga na semana.

Destaca-se a área comercial como uma das exceções a concessão de repouso aos domingos, possuindo lei própria de regulamentação do tema (Lei nº 10.101/00), que determina periodicidade de um domingo a cada três semanas. Recentemente, em novembro do presente ano, a Medida Provisória nº 905/2019,

¹¹⁵ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 475.

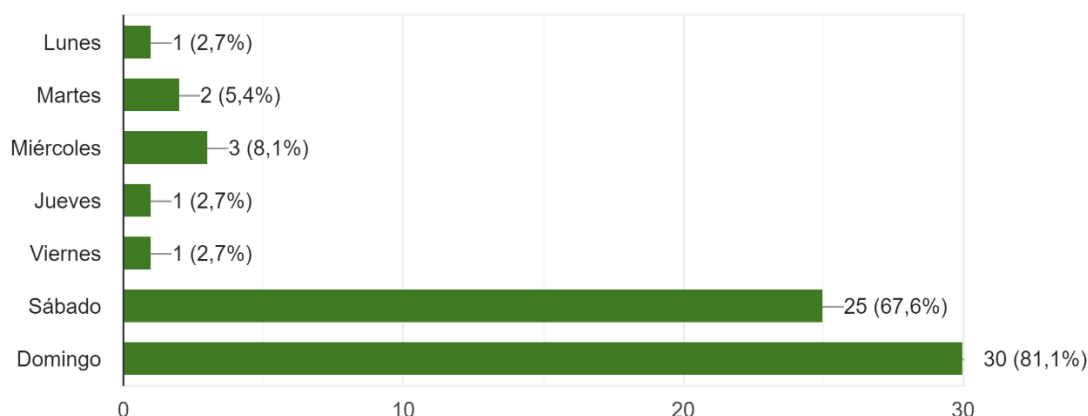
¹¹⁶ **Art. 7º. XV** - repouso semanal remunerado, preferencialmente aos domingos;

em seu art. 68, §1º¹¹⁷, alterou os dispositivos sobre essa matéria em desfavor dos trabalhadores, aumentando a periodicidade de descanso aos domingos para a cada quatro semanas. Como o comércio vem sendo uma das áreas que mais agregou funcionários provindos da migração venezuelana, podemos observar no gráfico abaixo que, apesar da maioria gozar do repouso semanal aos domingos, há também uma parcela de trabalhadores que desfruta do seu dia de folga no decorrer da semana.

Gráfico 21 – Análise quanto aos dias de descanso semanal remunerado – 2019.

¿Que días son tus días de descanso?

37 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Apesar do descanso semanal remunerado gozar de caráter constitucional, sendo norma de ordem imperativa, nota-se que o cumprimento desse direito do trabalhador, na prática, é facilmente mitigado. Sabe-se que o empregado, como parte vulnerável da relação empregatícia, não dispõe de meios para cobrar o devido cumprimento senão através do ajuizamento de reclamação trabalhista, com riscos de perda do emprego. No mundo fático, poucos são os trabalhadores que se arriscam ingressar na Justiça do Trabalho para requerer o pagamento das verbas a que fazem jus enquanto ainda laboram.

¹¹⁷ **Art. 68. § 1º-** O repouso semanal remunerado deverá coincidir com o domingo, no mínimo, uma vez no período máximo de quatro semanas para os setores de comércio e serviços e, no mínimo, uma vez no período máximo de sete semanas para o setor industrial.

No cenário vivenciado pelos imigrantes refugiados, o medo da perda do emprego é ainda mais latente. A população venezuelana aqui acolhida não se vê em condições de argumentar contra eventuais desrespeitos às normas trabalhistas. Para eles, o emprego é a estabilidade mínima necessária para assegurar sua permanência no Brasil e, ao mesmo tempo, sua chance de alcançar melhores condições de vida. Desse modo, a atenção aos empregadores para que cumpram seus deveres se faz imprescindível frente à vulnerabilidade exacerbada dos trabalhadores venezuelanos que desconhecem seus direitos e, por necessidade, aumentam as chances de submissão a condições laborais degradantes.

4.2.6. Salário Mínimo

O salário pode ser entendido como a retribuição devida e paga diretamente pelo empregador ao empregado, de forma habitual, não só pelos serviços prestados, mas pelo fato de se encontrar à disposição daquele, por força do contrato de trabalho.¹¹⁸ O salário mínimo capaz de atender as necessidades vitais básicas do trabalhador e de sua família, como moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com os devidos reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, é um direito constitucional dos trabalhadores, assegurado no art. 7º, IV da Carta Constitucional¹¹⁹ e, ainda, no art. 76 da CLT.¹²⁰

Todavia, conforme gráfico abaixo, três (7%) dos trabalhadores venezuelanos entrevistados declararam não receber o salário mínimo brasileiro. E, ainda, uma alta parcela dos entrevistados, dez pessoas (23,3%), declarou não saber se o que recebe é condizente com salário mínimo nacional. A desinformação desses migrantes, aliado ao desespero de conseguir se estabelecer na nova sociedade

¹¹⁸ BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 491.

¹¹⁹ **Art. 7º. IV** - salário mínimo, fixado em lei, nacionalmente unificado, capaz de atender a suas necessidades vitais básicas e às de sua família com moradia, alimentação, educação, saúde, lazer, vestuário, higiene, transporte e previdência social, com reajustes periódicos que lhe preservem o poder aquisitivo, sendo vedada sua vinculação para qualquer fim;

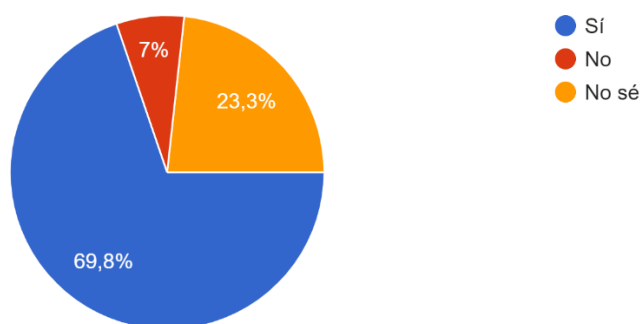
¹²⁰ **Art. 76** - Salário mínimo é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do País, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte.

autorizam situações abusivas por parte dos patrões que, sem fiscalização adequada, submetem esses trabalhadores a condições ilegais de trabalho.

Gráfico 22 – Análise dos entrevistados quanto a remuneração – 2019.

¿Lo que recibes por tu trabajo está dentro del salario mínimo brasileño?

43 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

A mediana salarial dos trabalhadores imigrantes no mercado formal de trabalho, no momento da admissão, em 2017 foi de R\$ 1.232,00. Em contraponto, trabalhadores migrantes oriundos da Venezuela registraram os menores valores, em torno de R\$1.000,00.¹²¹ O salário médio desses migrantes é baixíssimo se analisarmos o nível de escolaridade que apresentam, a qualificação profissional e a promessa governamental de oferecer melhores condições de vida a partir da acolhida e interiorização.

Os valores recebidos, pouco acima do salário mínimo nacional (R\$998,00), demonstram que não há garantias de bons empregos e salários condizentes com a qualificação profissional. Ademais, os valores recebidos são aquém do salário mínimo regional do estado do Rio Grande do Sul (R\$1.237,15)¹²², o que impossibilita a inserção social adequada devido ao baixo poder aquisitivo. Por ser uma migração forçada, muitos almejam alcançar estabilidade financeira para enviar

¹²¹ CAVALCANTI, L. et al. (Org). **Migrações e Mercado de Trabalho no Brasil**. Relatório Anual 2018. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2018. p. 81.

¹²² O salário-mínimo regional no Rio Grande do Sul, em valores brutos, está fixado em faixas, sendo a menor faixa do mínimo regional de R\$ 1.237,15 e a maior, de R\$ 1.567,81.

demandas às suas famílias que seguem vivenciado um cenário de crise. E, eventualmente, ter condições suficientes de trazer seus familiares para o Brasil.

Afinal, se a busca por melhores condições de vida e de trabalho motivam a decisão de migrar, é de se esperar que os países de acolhimento ofereçam essas oportunidades de forma digna, contudo, o que se verifica é que a acolhida e inserção no mercado de trabalho estão longe de possibilitar uma condição digna de vida. Considerando a condição de vulnerabilidade socioeconômica, com dificuldades para encontrar um trabalho e, concomitantemente, com medo de ficarem desempregados, muitos imigrantes venezuelanos tendem a aceitar salários abaixo do mínimo, se submetendo a exploração de sua força de trabalho.

4.2.7. Adicionais de Insalubridade e Periculosidade

A Constituição Federal assegura, em seu art. 196¹²³, como direito de todos e dever do estado, a saúde. O Brasil também é signatário de tratados internacionais, como a Convenção n. 148 da OIT, que visam preservar a saúde do trabalhador no meio ambiente de trabalho. Assim, a saúde e bem-estar do trabalhador é matéria tutelada por normas cogentes, de ordem pública.

Apesar disso, em algumas atividades, dadas suas peculiaridades, o trabalhador acaba por ser exposto a agentes ou condições que colocam em risco a sua integridade física.¹²⁴ Devido a isso, a nossa Magna Carta, em seu art. 5º, XXII, instituiu o adicional de remuneração para as atividades penosas, insalubres ou perigosas. Desse modo, o empregador tem a obrigação de oferecer um ambiente de trabalho saudável e higiênico e, nos casos em a própria atividade que está sendo executada não permite que isso aconteça, é devida uma indenização aos trabalhadores como forma de compensar e minimizar essa situação.

Nesse sentido, os artigos 189, 190 e 193 da CLT¹²⁵ determinam expressamente quais atividades serão consideradas insalubres ou perigosas,

¹²³ **Art. 196.** A saúde é direito de todos e dever do Estado, garantido mediante políticas sociais e econômicas que visem à redução do risco de doença e de outros agravos e ao acesso universal e igualitário às ações e serviços para sua promoção, proteção e recuperação.

¹²⁴ CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho:** de acordo com a Reforma Trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018. p. 819.

¹²⁵ **Art. 189.** Serão consideradas atividades ou operações insalubres aquelas que, por sua natureza, condições ou métodos de trabalho, exponham os empregados a agentes nocivos à saúde, acima dos limites de tolerância fixados em razão da natureza e da intensidade do agente e do tempo de exposição aos seus efeitos.

conforme caracterização feita pelo Ministério Público do Trabalho (MPT). Cabe enfatizar a distinção entre o adicional de insalubridade do adicional de periculosidade, visto que, ainda que se prestem ao mesmo objetivo, qual seja, indenizar os danos causados a saúde do trabalhador, cada qual é devido em face de determinada atividade, sendo vedado o acúmulo de ambos os adicionais. Com base no §2º do art. 193 da CLT¹²⁶, ainda que os adicionais tenham fatos geradores distintos, compete ao empregado optar pelo adicional que lhe for mais favorável.

A insalubridade ocorre nos casos em que o empregado é exposto diariamente a agentes nocivos que, gradualmente, podem gerar danos à saúde e a imunidade. Por outro lado, a periculosidade pode ser definida como aquilo que causa risco direto a vida do trabalhador, isto é, atividades de alto risco que podem ocasionar a morte do trabalhador.

Em ambas as atividades o legislador previu o acréscimo no salário em razão da exposição a condições nocivas decorrentes da relação empregatícia. Todavia, ressalta-se que em caso de insalubridade o empregado terá direito ao recebimento de um adicional de 10%, 20% ou 40% sobre o salário mínimo ou sobre o salário profissional, de acordo com o grau de insalubridade apurado por perito, médico ou engenheiro do trabalho. Já o adicional de periculosidade não tem variação, uma vez constatado que se trata de atividade perigosa, o empregado fará jus ao recebimento do adicional de 30%, sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participação nos lucros, com fulcro no §1º do art. 193 da CLT.¹²⁷

Uma parcela significativa dos imigrantes venezuelanos entrevistados, onze pessoas (26,2%), declarou exercer atividades insalubres ou perigosas, enquanto três (7,1%) não souberam informar se atividade exercida se caracterizava como

Art. 190. O Ministério do Trabalho aprovará o quadro das atividades e operações insalubres e adotará normas sobre os critérios de caracterização da insalubridade, os limites de tolerância aos agentes agressivos, meios de proteção e o tempo máximo de exposição do empregado a esses agentes.

Art. 193. São consideradas atividades ou operações perigosas, na forma da regulamentação aprovada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, aquelas que, por sua natureza ou métodos de trabalho, impliquem risco acentuado em virtude de exposição permanente do trabalhador a: I - inflamáveis, explosivos ou energia elétrica; II - roubos ou outras espécies de violência física nas atividades profissionais de segurança pessoal ou patrimonial.

¹²⁶ **Art. 193.** § 2º - O empregado poderá optar pelo adicional de insalubridade que porventura lhe seja devido.

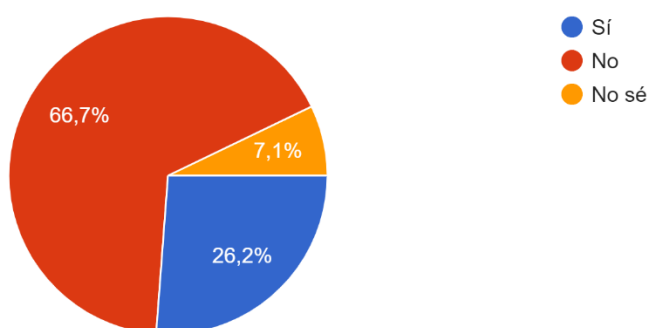
¹²⁷ **Art. 193.** § 1º - O trabalho em condições de periculosidade assegura ao empregado um adicional de 30% (trinta por cento) sobre o salário sem os acréscimos resultantes de gratificações, prêmios ou participações nos lucros da empresa.

prejudicial à saúde e, ainda, um participante deixou de responder, conforme dados expostos abaixo.

Gráfico 23 – Análise dos entrevistados quanto à prática de atividades insalubres ou perigosas – 2019.

¿En tu trabajo, practicas actividades insalubres o peligrosas?

42 respostas



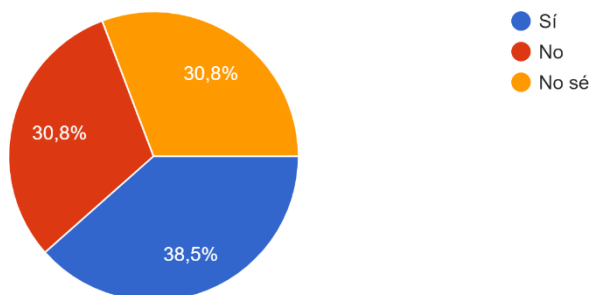
Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Dentre os que declararam trabalhar em funções que ensejam os adicionais na remuneração em face do prejuízo à saúde, a maioria dos entrevistados, oito pessoas (61,6%) declarou não receber as respectivas indenizações ou não saber se o respectivo adicional se encontra inserido na sua folha de pagamento, conforme gráfico a seguir.

Gráfico 24 – Análise quanto ao recebimento do adicional de insalubridade e periculosidade – 2019.

¿Si elegiste “sí”, recibes el adicional en la remuneración?

13 respuestas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

As conclusões retiradas a partir dos dados obtidos com os trabalhadores venezuelanos são preocupantes. Os imigrantes tendem a ser explorados em relações empregatícias abusivas, se submetendo a condições nefastas à saúde física sem, nem ao menos, uma recompensa pecuniária, a qual, como visto, é um direito trabalhista irrenunciável. Há uma nítida exploração da força de trabalho estrangeira, em virtude de sua vulnerabilidade social, para gerar maior lucratividade. O imigrante, em especial os refugiados, tornam-se “presas fáceis” estando sujeitos a aceitar o emprego para lhe garantir a sobrevivência, independente da obediência da empresa às normas trabalhistas. Em geral, os imigrantes não estão cientes dos riscos e dos danos irreparáveis à sua saúde, uma vez que uma situação de vulnerabilidade traz como consequência direta a submissão.

4.3. TRABALHO INFORMAL

Direito do Trabalho garante a proteção da relação empregatícia. Inegáveis são os benefícios trabalhistas e previdenciários trazidos pelo trabalho formal para o empregado, tais como o Fundo de Garantia do Tempo de Serviço (FGTS), férias, seguro desemprego, abono salarial, auxílio-acidente de trabalho, auxílio-doença, salário maternidade e, por fim, a aposentadoria. Nesse cenário, o direito trabalhista visa combater à informalidade laboral, no intuito de fomentar a proteção social do trabalhador.

A informalidade laboral é uma chaga social nefasta para o mundo do trabalho, ficando atrás somente do trabalho análogo à escravidão e do trabalho infantil. Os venezuelanos, diferentemente dos demais imigrantes como os haitianos e senegaleses, gozam de uma condição mais favorável no que tange à informalidade. Em virtude do seu alto grau de escolaridade e, em sua maioria, pela vontade de estabelecerem-se no Brasil, os imigrantes venezuelanos tendem a procurar empregos formais.

Ainda assim, é possível encontrar não raros casos de pessoas que, por não encontrarem emprego, acabaram optando por laborar de modo informal. Dentre os participantes da presente pesquisa foram encontradas seis pessoas que estavam trabalhando sem a CTPS assinada. O número, ainda que baixo, diante da quantidade de trabalhadores que se encontraram em relações empregatícias formais, carece de atenção governamental, uma vez que esses trabalhadores podem fazer jus ao vínculo empregatício e, por desinformação, acabar sendo explorados por tomadores de serviços oportunistas.

Nesse sentido, foram feitas perguntas a fim de averiguar eventuais possibilidades de caracterização de vínculo empregatício, com base nos requisitos de caracterização do contrato de trabalho, conforme visto anteriormente. Ainda que o contrato de trabalho não exija qualquer instrumentalização específica, sendo, portanto, um contrato que pode ser ajustado de modo tácito, nos termos dos artigos 442 e 443 da CLT,¹²⁸ a existência de todos os elementos caracterizadores da relação empregatícia, simultaneamente, vinculam o empregador.

O caráter meramente consensual do contrato de trabalho faz com que sua existência comprove-se através de qualquer meio probatório juridicamente válido, inclusive indícios e presunções. Na verdade, a jurisprudência já pacificou que, evidenciada (ou incontroversa) a simples prestação de trabalho, tem-se como presumida a existência entre as partes de um contrato empregatício (Súmula 212 do TST), cabendo ao tomador

¹²⁸ **Art. 442** - Contrato individual de trabalho é o acordo tácito ou expresso, correspondente à relação de emprego.

Art. 443. O contrato individual de trabalho poderá ser acordado tácita ou expressamente, verbalmente ou por escrito, por prazo determinado ou indeterminado, ou para prestação de trabalho intermitente.

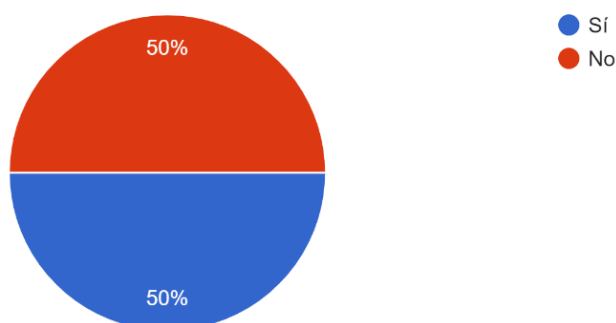
de serviços o ônus de demonstrar que a relação percebida se estabeleceu sob diferente título jurídico.¹²⁹

Assim, foram feitas três perguntas para investigar a possível habitualidade na prestação do serviço, subordinação e vínculo sempre com o mesmo tomador de serviços. Todos os resultados obtidos foram na margem de 50/50, conforme demonstrado nos gráficos abaixo. Com base nos dados obtidos não é possível afirmar com certeza que os trabalhadores informais entrevistados poderiam requerer o vínculo empregatício formal perante a Justiça do Trabalho, entretanto, uma trabalhadora em específico afirmou trabalhar como cuidadora de idosos e, atualmente, estar trabalhando sempre para a mesma pessoa, cumprindo horário de dez horas diárias, com tempo de intervalo intrajornada de apenas trinta minutos e recebendo ordens de sua contratante. Apesar de não ter sido analisado o caso concreto com maior profundidade, este pode ser um exemplo de caracterização de vínculo empregatício tácito. No entanto, essa venezuelana afirmou, ainda, que sequer possui a CTPS.

Gráfico 25 – Análise dos trabalhadores informais entrevistados quanto ao cumprimento de horário – 2019.

¿Tienes que cumplir un horario?

6 respostas

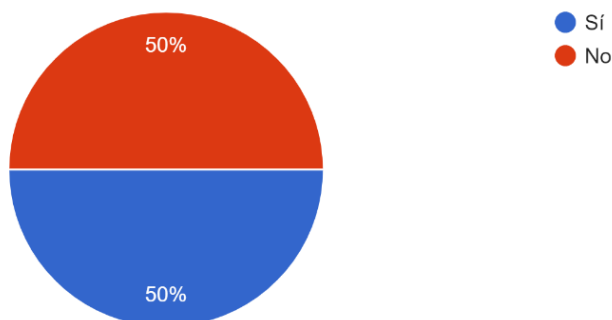


Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

¹²⁹ DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017. p. 587.

Gráfico 26 – Análise dos trabalhadores informais entrevistados quanto a subordinação – 2019.

¿Recibes órdenes?
6 respostas



Fonte: Extraído do questionário realizado na plataforma Google Forms (2019).

Ao cabo do questionário, foi indagado se os venezuelanos tinham vontade de regressar ao seu país de origem ou permanecer morando no Brasil. A imensa maioria dos entrevistados, quarenta e nove pessoas, respondeu que tinham interesse em se estabelecer no Brasil e, inclusive, trazer o restante da família que se encontra ainda na Venezuela. Os imigrantes citam como motivos para a permanência no Brasil a possibilidade de melhores condições de vida e de um futuro digno, a estabilidade econômica e maiores oportunidades de trabalho.

Esse cenário coaduna, positivamente, com a vontade dessa população em buscar trabalhos formais para ingressar na sociedade brasileira. Devido a isso, pode-se dizer que os venezuelanos desejam recuperar as mesmas condições de vida, ou obter condições ainda melhores das que tinham na Venezuela antes de se instaurar a crise. Por ser uma migração forçada, o caráter familiar faz com que os imigrantes vislumbrem aqui em nosso país a acolhida necessária para criar seus filhos em ambiente salutar. Resta agora dar vazão as expectativas dessa população, começando pela sua integração ao mercado de trabalho brasileiro.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Em virtude do expressivo fluxo migratório venezuelano para o Brasil, decorrente da crise humanitária enfrentada pela Venezuela, o Governo Federal criou a Força-tarefa Logística e Humanitária – Operação Acolhida – no intuito de melhor receber os imigrantes que aqui chegam. Assim, utilizou-se a interiorização como medida de gerenciamento do massivo deslocamento populacional com objetivo de propiciar, com a realocação, melhores condições de vida e acesso ao mercado de trabalho em outros estados do Brasil. Nesse contexto, a partir da presente pesquisa buscou-se averiguar quais são as condições laborais a que os imigrantes venezuelanos vêm sendo submetidos no estado do Rio Grande do Sul, especificamente, no caso dos municípios de Porto Alegre e região metropolitana, tendo como alicerce o ordenamento jurídico brasileiro de proteção aos trabalhadores estrangeiros, em especial, daqueles em condição de refúgio.

De início, pretendeu-se discorrer acerca do arcabouço legislativo brasileiro de proteção aos estrangeiros, especificamente, das pessoas em situação de vulnerabilidade em face de violação grave e generalizada aos Direitos Humanos. Constatou-se que o Estado brasileiro possui uma legislação vasta e deveras atualizada a respeito da temática, sendo signatário de diversos tratados e convenções internacionais que regem as questões migratórias. Entretanto, a presente pesquisa procurou investigar se, apesar dos inúmeros instrumentos disponibilizados na legislação brasileira a respeito da migração, estes se fazem suficientes para proporcionar tratamento igualitário entre nacionais e estrangeiros no âmbito laboral, em respeito aos Direitos Humanos e, sobretudo, assegurando os direitos trabalhistas desses migrantes.

Isto posto, na segunda parte do trabalho abordou-se, a partir de dados estatísticos obtidos por meio de entrevistas realizadas com imigrantes venezuelanos acolhidos em Porto Alegre, Canoas e Esteio, os principais impedimentos desses migrantes para integração ao mercado de trabalho gaúcho. Pode-se observar que a língua portuguesa aparece como principal obstáculo para o recém-chegados em nosso país. O monolinguismo brasileiro provoca dificuldades de entendimento, sendo um fator impeditivo no conhecimento de seus direitos trabalhistas o que, conseqüentemente, ocasiona a perda de oportunidades de emprego que exijam maior desenvoltura na oratória.

Para além disso, outra dificuldade enfrentada pelos imigrantes venezuelanos para inserção no mundo do trabalho se dá devido à alta burocracia no processo de revalidação dos diplomas universitários. Como demonstrado, a maioria da população migrante oriunda da Venezuela possui um bom nível de escolaridade, contando com profissionais de diversas áreas, o que poderia vir a agregar no mercado de trabalho nacional, no entanto, o elevado custo e demora no processo de revalidação dos diplomas atua como um entrave para que o profissional estrangeiro exerça aqui no Brasil a profissão na qual tem formação. Dessa forma, a vasta maioria se encontra atuando em áreas distintas daquela que exercia em seu país. Em regra, recorrem a subempregos e se sujeitam a exploração de sua força de trabalho ao atuar em vagas não condizentes com seu grau de instrução.

Em que pese a igualdade entre nacionais e estrangeiros preconizada na Magna Carta de 1988 e reafirmada pelos tratados internacionais ratificados, observou-se que as práticas discriminatórias e xenofóbicas ainda fazem parte do cotidiano dos migrantes que ingressam na fronteira brasileira. A desvalorização da mão-de-obra estrangeira afeta diretamente na busca por empregos dignos que proporcionem plenas condições de inserção social e auto sustento. Ademais, verificou-se que os imigrantes venezuelanos que participaram do programa de interiorização promovido pelo Governo Federal em conjunto com as Forças Armadas, após terem sido realocados para outras localidades encontram-se à mercê de sua própria sorte na busca por trabalho. O Estado não buscou implementar políticas públicas de incentivo e conscientização dos empresários para empregar essa população. Todavia, importa ressaltar o papel significativo da atuação da sociedade civil, com destaque às universidades e Igrejas, no objetivo de amenizar o descaso governamental no trato migratório laboral.

A terceira, e última, parte deste trabalho focou estritamente nos imigrantes venezuelanos que estavam inseridos no mercado de trabalho gaúcho com enfoque em analisar quais as condições laborais, primeiramente, dentre os trabalhadores celetistas e, posteriormente, dos trabalhadores que se encontram atuando na informalidade. Para isso, foram feitas perguntas específicas de Direito do Trabalho para apurar eventuais irregularidades no tocante aos direitos do empregado assegurados na Constituição Federal e na Consolidação das Leis Trabalhistas.

Em linhas gerais, pode-se dizer que o cenário não é tão assombroso se comparado à migração forçada proveniente de outras nacionalidades, como a

haitiana ou senegalesa. Os venezuelanos se encontram ligeiramente em vantagem por terem um grau de escolaridade mais elevado. Em decorrência disso, buscam, em sua maioria, inserir-se no mercado de trabalho formal, o que oportuniza, a priori, melhores condições nas garantias constitucionais trabalhistas.

Contudo, o cenário laboral ainda evidencia condições desfavoráveis a esses trabalhadores imigrantes, visto que em todas as perguntas realizadas foram encontrados casos de irregularidades no cumprimento das normas trabalhistas. Os imigrantes venezuelanos relatam, por exemplo, sofrerem cotidianamente com a desigualdade de tratamento no ambiente de trabalho em relação aos trabalhadores nacionais, sendo obrigados a trabalhar mais tempo, com intervalo reduzido e sem o pagamento das horas extras.

Um número expressivo de participantes da pesquisa relatou ter que trabalhar dez horas ou mais diariamente sem a devida remuneração de sobretempo de trabalho. Outros, ainda, não gozam do descanso intrajornada para fins de reposição da energia gasta com os serviços prestados. Além disso, a remuneração média entre os imigrantes venezuelanos é a mais baixa dentre todos os migrantes que residem no Brasil e, uma parcela significativa de trabalhadores afirmou não ter sequer conhecimento de qual seja o salário mínimo brasileiro. Ademais, há também dados de trabalhadores que atuam recebendo salários menores do que os parâmetros mínimos assegurados pelo direito brasileiro.

Há ainda os trabalhadores que, em decorrência da ausência de oportunidades e assistência, se renderam à informalidade laboral para custear sua subsistência. Estes são os casos de maior probabilidade de lesões aos direitos trabalhistas, uma vez que os trabalhadores informais se encontram à margem do processo de garantia dos direitos trabalhistas afirmados pela CLT. Esses migrantes enfrentam condições precárias de emprego por desinformação dos seus direitos ou, ainda, por receio do desemprego e da pobreza.

Observa-se que o desconhecimento acerca das leis trabalhistas é a principal barreira para a inserção laboral digna desses migrantes. As normas que visam proteger a parte vulnerável da relação de emprego, qual seja, o empregado, se desconhecidas, não obtém êxito no cumprimento de seu papel de tutelar os direitos dos trabalhadores. Abre-se margem, assim, a abusos por parte dos empregadores, que se aproveitam da condição de vulnerabilidade desses migrantes para explorar sua força de trabalho sem, no entanto, lhes oferecer condições adequadas para

exercer suas atividades. Nessa perspectiva, a dificuldade de compreensão por parte dos imigrantes trabalhadores quanto à extensão de seus direitos é um fator preponderante na ocorrência de irregularidades nas relações empregatícias.

O Brasil, por ser um Estado democrático de direito, ao ratificar tratados e convenções internacionais que se comprometem com a defesa dos imigrantes e refugiados, se obrigou perante à sociedade mundial a respeitar as premissas estabelecidas nesses instrumentos. Assim, é dever do nosso país honrar os compromissos assumidos e empregar medidas que visem colocar em prática os ditames legislativos no sentido de proteger os migrantes, em especial, os refugiados. Nessa seara, como medida de amparo e salvaguarda dos interesses dos trabalhadores, importa ressaltar a necessidade de atuação do Ministério Público do Trabalho na investigação de abusos cometidos pelos empregadores contra a população imigrante, bem como a criação de políticas públicas de acolhimento da população migrante tanto em nível federal como em níveis estaduais e municipais.

Nota-se que a mera proteção aos direitos dos trabalhadores estrangeiros no plano teórico não vem sendo suficiente para atenuar o problema de integração adequada ao mercado de trabalho enfrentado pelos venezuelanos. Ainda assim, em relato de um dos venezuelanos entrevistados, este enfatizou que, apesar de todos os empecilhos burocráticos existentes no Brasil, bem como todas as dificuldades de adaptação que envolve um processo migratório, este afirmou *“Aqui está muito melhor do que estar lá [Venezuela], porque lá não existem nem caminhos, nem burocracia, nem leis, nada... É um Estado falido.”*

Em suma, o presente estudo evidencia que, não obstante, a relevante contribuição do Brasil em acolher a população venezuelana no seio do nosso país, lhes concedendo a oportunidade de reerguer suas vidas junto à suas famílias, o Estado brasileiro carece de melhor aplicação de seu ordenamento jurídico vigente de proteção aos estrangeiros. O primeiro passo para a integração dos imigrantes à sociedade brasileira perpassa pela necessidade de inserção no mercado laboral para, assim, proporcionar meios de reconhecimento social e subsistência.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACNUR: **Protegendo refugiados no Brasil e no mundo**. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/Protegendo-Refugiados-no-Brasil-e-no-Mundo_ACNUR-2018.pdf>. Acesso em: 10 set. 2019.

ANDRADE, José H. Fischel de. **Aspectos Históricos da Proteção de Refugiados no Brasil (1951-1997)**. In: JUBILUT, Liliana Lyra (Org.) et. al. Refúgio no Brasil: comentários à Lei 9.474/97. São Paulo: Editora Quartier Latin do Brasil, 2017. p. 41 – 80.

ANNONI, Danielle; DEL CARPIO, David Fernando Santiago Villena. **O patrocínio privado de refugiados e o Brasil: o papel da sociedade civil**. In: Refúgio e hospitalidade. GEDIEL, Antônio Peres; (Org.). et al. Curitiba: Kairós Edições, 2016. p. 165 – 186.

_____. Os Direitos Trabalhistas dos Refugiados no Brasil: Desafios para a aplicação da norma mais favorável ao indivíduo na era da terceirização. **Monções: Revista de Relações Internacionais da UFGD**, Dourados, v.4. n. 8, jul./dez., 2015. Disponível em: <<http://www.periodicos.ufgd.edu.br/index.php/moncoes>>. Acesso em 03 out. 2019.

BAENINGER, Rosana (Coord.) et al. **Migrações Fronteiriças. Migraciones Fronterizas**. Campinas: Ed. Unicamp, 2018.

_____. **Migrações Venezuelanas**. Campinas: Ed. Unicamp, 2018.

_____. **Migrações Sul-Sul**. 2. ed. Campinas: Ed. Unicamp, 2018.

BAGGIO, Roberta Camineiro; STARTORETTO, Laura Madrid. **A Definição de Refugiado na Convenção de 1951: limites e avanços na proteção internacional**. In: JUBILUT, Liliana Lyra (Org.) et. al. Migrantes Forçad@s: Conceitos e Contextos. Boa Vista: Editora da Universidade Federal de Roraima, 2018. p. 111 – 141.

BARROS, Alice Monteiro de. **Curso de Direito do Trabalho**. 11. ed. São Paulo: LTr, 2017.

BARROSO, Márcia Regina Castro; PESSANHA, Elina Gonçalves da Fonte. A Imigração no Direito Internacional do Trabalho. **Cadernos de Direito**, Piracicaba, v. 17(32), p. 101-115, jan.-jun. 2017.

BARZOTTO, Luciane Cardoso. **Igualdade e discriminação no ambiente de trabalho**. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012. p. 35 – 54.

_____. **Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012.

BATISTA, Vanessa Oliveira; PARREIRA, Carolina Genovez. **Perspectivas jurídicas da política migratória no Brasil**. Legal Perspectives of the Migration Policy in Brazil, 2012. Disponível em: <<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=c559da2ba967eb82>>. Acesso em: 12 set. 2019.

BEBIANO, Fernando Nogueira. FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Globalização no contexto da multiterritorialidade: acesso à justiça do trabalhador migrante no Brasil. **Revista Pensamento Jurídico**, São Paulo, v. 12, n. 1, jan./jun. 2018.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 05 ago. 2019.

_____. Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943. Consolidação das Leis do Trabalho. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 09 ago. 1943.

_____. Decreto nº 58.819, de 14 de julho de 1966. Convenção 97 da Organização Internacional do Trabalho. **Câmara dos Deputados**. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvOITTrabMig.html>>. Acesso em 03 out. 2019.

_____. Decreto nº 62.150, de 19 de janeiro de 1968. Convenção 111 da Organização Internacional do Trabalho. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm>. Acesso em: 28 set. 2019.

_____. Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997. Implementa o Estatuto dos Refugiados de 1951. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L9474.htm>. Acesso em: 24 ago. 2019.

_____. Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017. Lei de Migração. **Planalto**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm>. Acesso em: 05 ago. 2019.

BRUMES, Rosário Karla. et. al. A migração sob diversos contextos. **Boletim de Geografia**: Departamento de Geografia da Universidade Federal de Maringá. v. 29, n. 1, p. 123-133, 2011.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Publicada Medida Provisória para atender venezuelanos que migram para Roraima**. 16 fev. 2018. Disponível em: <<https://www.camara.leg.br/noticias/531963-publicada-medida-provisoria-para-atender-venezuelanos-que-migram-para-roraima/>>. Acesso em: 09 out. 2019.

CASSAR, Vólia Bomfim. **Direito do Trabalho**: de acordo com a Reforma Trabalhista. 16. ed. Rio de Janeiro: Forense. São Paulo: Método, 2018.
CAVALCANTI, L. et al. (Org). **Migrações e Mercado de Trabalho no Brasil**. Relatório Anual 2018. Série Migrações. Observatório das Migrações

Internacionais; Ministério do Trabalho/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. Brasília, DF: OBMigra, 2018.

COSTA, Emily. Mais de 16 mil venezuelanos pedem refúgio em Roraima em seis meses, diz PF. **G1**, Boa Vista, RO, 2018. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/mais-de-16-mil-venezuelanos-pedem-refugio-em-roraima-em-seis-meses-diz-pf.ghtml>>. Acesso em: 15 set. 2019.

_____. Número de pedidos de refúgio de venezuelanos em 2017 já é mais que o dobro que o de 2016 em Roraima. **G1**, Porto Velho, RO, 2017. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/com-5787-pedidos-de-refugio-em-6-meses-numero-de-entrada-de-venezuelanos-mais-do-que-dobra-em-roraima.ghtml>>. Acesso em: 10 set. 2019.

_____. Venezuelanos queimados em incêndio criminoso seguem internados em RR. **G1**, Boa vista, RO, fev. 2018. Disponível em:

<<https://g1.globo.com/rr/roraima/noticia/venezuelanos-queimados-em-incendio-criminoso-seguem-internados-em-rr.ghtml>>. Acesso em: 19 set. 2019.

COMPASSIVA. **REFUGILAR: Revalidação de Diplomas**. 18 abr. 2019.

Disponível em: <<http://compassiva.org.br/refugilar-revalidacao-de-diplomas/>>. Acesso em: 16 out. 2019.

CONVENÇÃO 143 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO.

Câmara dos Deputados. Disponível em: <<https://www2.camara.leg.br/atividade-legislativa/comissoes/comissoes-permanentes/cdhm/comite-brasileiro-de-direitos-humanos-e-politica-externa/ConvRelMigCondAbu.html>>. Acesso em: 03 out. 2019.

COSTA, Pedro Conzatti; VARGAS, Breno Hermes Gonçalves. **Trabalho e Migração no Brasil**: perspectivas atuais do contexto migratório-laboral. In: MÚLTIPLOS OLHARES: migração e refúgio a partir da extensão universitária. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e Refugiados (Org.) Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016. p. 103 – 114.

DECLARAÇÃO DE CARTAGENA DE 1984. Disponível em:

<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/portugues/BD_Legal/Instrumentos_Internacionais/Declaracao_de_Cartagena.pdf>. Acesso em: 04. out 2019.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS DE 1948. Disponível em:

<https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf>. Acesso em: 28 set. 2019.

DELGADO, Maurício Godinho. **Curso de Direito do Trabalho**. 16. ed. São Paulo: LTr, 2017.

DINALI, Danielle de Jesus. RIBEIRO, Márcia Regina Lobato Farneze. **O Trabalho como Direito Fundamental e os Refugiados no Brasil**. Disponível em:

<<http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=9bbb9a5df34c6924>>. Acesso em: 10 out. 2019.

ESTRATÉGIA DE INTERIORIZAÇÃO DOS VENEZUELANOS. Relatório de movimentos assistidos. Brasília/DF, v. 423. jun. 2019.

FILHO, Georgenor de Sousa Franco. Mobilidade humana e o futuro do trabalho: efeitos da globalização. **Revista Direito UFMS**, Campo Grande, MS - Edição Especial. jan./jun. 2015, p. 187 – 198.

GAIRE- GRUPO DE ASSESSORIA A IMIGRANTES E REFUGIADOS (Org.). **MÚLTIPLOS OLHARES: Migração e Refúgio a partir da Extensão Universitária**. Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016.

GEDIEL, José Antônio Peres (Org.) et al. **Refúgio e Hospitalidade**. Curitiba: Kairós Edições, 2016.

GETIRANA, Larissa Moura. et. al. **O papel da sociedade civil no acolhimento e integração dos solicitantes de refúgio**. In: ANNONI, Daniela (Coord). Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil. Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. p. 417 – 429.

GOMES, Eduardo Biacchi; LEAHY, Érika; ANDREATTA, Juliane Tedesco. A eficácia da nova legislação migratória no contexto da crise da Venezuela. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**. Curitiba, v. 8, n. 78, mai. 2019. p. 32-46.

IBGE. **Projeção da População do Brasil e das Unidades da Federação**. Disponível em: <<https://www.ibge.gov.br/apps/populacao/projecao/>>. Acesso em: 17 out. 2019.

JUBILUT, Liliana Lyra. et. al. **O acesso ao direito ao trabalho para refugiados no Brasil**. In: ANONNI, Daniele (Coord.). Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil. Curitiba: Gedai/UFPR, 2018.

MACHADO, Maíra Rocha (Org.). **Pesquisar empiricamente o Direito**. São Paulo: Rede de Estudos Empíricos em Direito, 2017.

MARQUES, Andressa Clycia Mello de Souza. LEAL, Marilia Daniella Freitas Oliveira. Migrantes venezuelanos no Brasil: cooperação como meio para garantir direitos. **Anais Congresso Internacional de Direitos Difusos (CONIDIF)**. v. 1, 2017. Disponível em: <<https://www.editorarealize.com.br/revistas/conidif/anais.php>>. Acesso em 28 out. 2019.

MAXIMILIANO, Ana Maria. O âmbito de proteção dos direitos fundamentais sociais aos refugiados venezuelanos no Brasil. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 68, maio 2018, p. 27-35.

MELLO, Daniel. Refugiados têm dificuldade para revalidar diploma no Brasil, diz Acnur. **Agência Brasil**. 04 set. 2019. Disponível em: <<http://agenciabrasil.ebc.com.br/direitos-humanos/noticia/2019-09/refugiados-tem-dificuldade-para-revalidar-diploma-no-brasil-diz>>. Acesso em: 16 out. 2019.

MINISTÉRIO PÚBLICO FEDERAL. **Migrante no Brasil: PFDC destaca nova publicação de resolução de autoriza residência temporária no país**. 03 mar. 2017. Disponível em: <<http://pfdc.pgr.mpf.mp.br/informativos/edicoes-2017/marco/migrantes-no-brasil-pfdc-destaca-nova-publicacao-de-resolucao-que-autoriza-residencia-temporaria-no-pais>>. Acesso em: 09 out. 2019.

MIRANDA, Ana Paula Kosloski. **Direitos humanos e o direito ao trabalho dos migrantes indocumentados**. In: ANONNI, Daniele (Coord.). Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil. Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. p. 171 – 193.

NAÇÕES UNIDAS BRASIL. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/agencia/acnur/>>. Acesso em: 10 set. 2019.

NUNES, Paulo Henrique Farias. **Análise comparada da lei de migração e do estatuto do estrangeiro**. Disponível em: <http://www.academia.edu/33882800/Quadro_Comparado_Estatuto_do_Estrangeiro_X_Lei_de_Migra%C3%A7%C3%A3o>. Acesso em: 18 ago. 2019.

OLIVEIRA, Antônio Tadeu Ribeiro de. Nova lei brasileira de migração: avanços, desafios e ameaças. **R. bras. Est. Pop.**, Belo Horizonte, v.34, n.1, p.171-179, jan./abr. 2017.

OLIVEIRA, Elida. Mais da metade dos brasileiros de 25 anos ou mais ainda não concluiu a educação básica, aponta IBGE. **G1**. jun. 2019. Disponível em: <<https://g1.globo.com/educacao/noticia/2019/06/19/mais-da-metade-dos-brasileiros-de-25-anos-ou-mais-ainda-nao-concluiu-a-educacao-basica-aponta-ibge.ghtml>>. Acesso em: 18 nov. 2019.

OLIVEIRA, Luciano. **Não fale do código de Hamurábi!** A pesquisa sócio-jurídica na pós-graduação em direito. 2016. Disponível em: <https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/3932908/mod_resource/content/1/Hamurabi%20Luciano%20Oliveira.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2019.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Conheça a OIT**. Disponível em: <<https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/lang--pt/index.htm>>. Acesso: 28 set. 2019.

PEREIRA, Gustavo de Lima. et. al. **Transformando o “intruso” em “incluso”:** xenofobia e discriminação na acolhida de imigrantes no Brasil. In: MÚLTIPLOS OLHARES: migração e refúgio a partir da extensão universitária. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e Refugiados (Org.) Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016. p. 131 – 142.

PLATAFORMA CAROLINA BORI. **Sistema Nacional de Revalidação e Reconhecimento de Diplomas**. Disponível em:

<<http://plataformacarolinabori.mec.gov.br/usuario/aceso>>. Acesso em: 16 out. 2019.

PORTAL CAROLINA BORI. **Revalidação/Reconhecimento de Diplomas Estrangeiros**. Disponível em: <<http://carolinabori.mec.gov.br/>>. Acesso em: 16 out. 2019.

PORTAL CONSULAR, Ministério das Relações Exteriores. Disponível em: <<http://www.portalconsular.itamaraty.gov.br/refugio-no-brasil>>. Acesso em: 05 out. 2019.

PORTAL G1. **Maduro vence eleição na Venezuela marcada por denúncias de fraude, boicote da oposição e alta abstenção**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/mundo/noticia/maduro-e-reeleito-presidente-da-venezuela-diz-conselho-eleitoral.ghtml>>. Acesso em: 14 set. 2019.

_____. **Número de pessoas que saíram da Venezuela chega a 4 milhões, diz ONU**. Disponível em: <<https://g1.globo.com/mundo/noticia/2019/06/07/numero-de-refugiados-da-venezuela-chega-a-4-milhoes-de-acordo-com-a-onu.ghtml>>. Acesso em: 15 set. 2019.

PORTAL FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. Diretoria de Análise de Políticas Públicas. **Antigos problemas, novos desafios**: como a Lei de Migração pode inserir estrangeiros no mercado de trabalho. Jul. 2017. Disponível em: <<http://dapp.fgv.br/antigos-problemas-novos-desafios-como-lei-de-migracao-pode-inserir-estrangeiros-no-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 17 ago. 2019.

_____. **Entenda qual o perfil dos imigrantes venezuelanos que chegam ao Brasil**. Ago. 2018. Disponível em: <<http://dapp.fgv.br/entenda-qual-o-perfil-dos-imigrantes-venezuelanos-que-chegam-ao-brasil/>>. Acesso em: 17 ago. 2019.

RAFFOUL, Jacqueline Salmen. Crisis in Venezuela: The Brazilian response to the massive flow of Venezuelans in Roraima. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 15, n. 2, 2018 p. 17-22.

REIS, Daniela Muradas. **Discriminação nas relações de trabalho e emprego**: reflexões éticas sobre o trabalho, pertença e exclusão social e os instrumentos jurídicos de retificação. In: BARZOTTO, Luciane Cardoso (Coord.). Trabalho e Igualdade: tipos de discriminação no ambiente de trabalho. Porto Alegre: Livraria do Advogado, Escola Judicial do TRT da 4ª Região, 2012. p. 15 – 34.

REIS, David. et. al. **Cidades e Migração**: um olhar sobre a pluralidade de atores na rede de acolhimento nas cidades brasileiras. In: MÚLTIPLOS OLHARES: migração e refúgio a partir da extensão universitária. GAIRE - Grupo de Assessoria a Imigrantes e Refugiados (Org.) Porto Alegre: Faculdade de Direito da UFRGS, 2016. p. 143 – 168.

SANTOS, Enoque Ribeiro; FARINA, Bernardo Cunha. A proteção jurídica do trabalhador fronteiriço e do refugiado sob a luz da nova lei do migrante (Lei

13.445/2017). **Revista do Tribunal Superior do Trabalho**, São Paulo, SP, v. 84, n. 4, p. 151-175, out./dez. 2018.

SANTOS, Lorena; SIRANELO, Flávio. Nova lei de migração tem caráter modernizante, mas enfrenta burocracia. **Estadão**. Jan. 2019. Disponível em: <<https://politica.estadao.com.br/blogs/fausto-macedo/nova-lei-de-migracao-tem-carater-modernizante-mas-enfrenta-burocracia/>>. Acesso em: 17 ago. 2019.

SANTOS, Paulo Henrique Salvo; CARDEMATORI, Daniela Mesquita Leutchuk. **Aplicabilidade da Convenção 111 da OIT como forma de combate à discriminação no ambiente de trabalho nas decisões do Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região**. Disponível em: <[www.publicadireito.com.br](http://www.publicadireito.com.br/artigos) > artigos>. Acesso em: 03 out. 2019.

SILVA, João Carlos Jarochinski; SAMPAIO, Cíntia. **As ações decorrentes da Migração de Venezuelanos para o Brasil: Da acolhida humanitária à interiorização**. In: ANNONI, Daniela (Coord). Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil. Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. p. 734 – 748.

SILVA, Marcelo Alves da; MANDALOZZO NETTO, Silvana Souza; SILVA, Lenir Aparecida Mainardes da. Migrações e trabalho: uma análise a partir dos direitos sociais fundamentais. **Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, PR, v. 7, n. 68, maio 2018, p. 53-60.

SOUSA, Raquel Borges. **A Situação Jurídica dos Refugiados e Como Vivem Diante da Legalidade**. In: ANONNI, Daniele (Coord.). Direito Internacional dos Refugiados e o Brasil. Curitiba: Gedai/UFPR, 2018. 704 – 722.

UNHCR ACNUR. **ACNUR comemora 60º aniversário da Convenção Relativa ao Estatuto dos Refugiados. 28 jul. 2011**. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/2011/07/28/acnur-comemora-60-aniversario-da-convencao-relativa-ao-estatuto-dos-refugiados/>>. Acesso em: 03 out. 2019.

_____. **Convenção de 1951**. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/convencao-de-1951/>>. Acesso em: 03 out. 2019.

_____. **Dados sobre refúgio no Brasil**. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/dados-sobre-refugio/dados-sobre-refugio-no-brasil/>>. Acesso em: 17. out. 2019.

VARELLA, Marcelo Dias; et. al. O caráter humanista da Lei de Migrações: avanços da Lei n. 13.445/2017 e os desafios da regulamentação. **Revista de Direito Internacional**, Brasília, v. 14, n. 2, 2017.

VILLEN, Patrícia. O estigma da ameaça ao emprego pelos periféricos na periferia: crise e imigração no Brasil. The stigma of the threat to employment by peripheral on the periphery: crisis and immigration in Brazil. **RUA**, Campinas, v. 21, n. 12, 2015, p. 247-265.

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DE ENTREVISTA AOS IMIGRANTES VENEZUELANOS

QUESTIONÁRIO DE INVESTIGAÇÃO ACADÊMICA

Bem-vindo ao questionário da pesquisa

A INTEGRAÇÃO DOS IMIGRANTES VENEZUELANOS NO MERCADO DE TRABALHO DE PORTO ALEGRE E REGIÃO METROPOLITANA

Por favor, leia as informações fornecidas abaixo com cuidado. Se você tiver alguma dúvida ou preocupação neste momento ou no futuro, entre em contato conosco: rfs.jenna@gmail.com

Qual é o objetivo deste estudo?

O objetivo desta pesquisa é analisar quais as condições de trabalho dos refugiados venezuelanos acolhidos pelos municípios de Porto Alegre e região metropolitana através de pesquisa empírica realizada por meio de entrevistas. Faz parte de um projeto de pesquisa em Teoria Geral do Direito do Trabalho Contemporâneo e sua reaproximação ao Direito Privado, registrado junto à Universidade Federal do Rio Grande do Sul e vinculado ao grupo de pesquisa o Direito do Trabalho e o Mundo do Trabalho Contemporâneo.

O que eu preciso fazer como participante?

Você será solicitado a participar de uma pesquisa anônima sobre assuntos relacionados à sua formação profissional e condições de trabalho, respondendo um questionário durante um tempo de 10 a 15 minutos.

Quais são os riscos e benefícios para mim?

Os riscos associados à participação neste estudo são mínimos. É anônimo e sua confidencialidade será mantida em todos os momentos. Um pequeno risco para você é que algumas das perguntas podem fazer com que você se sinta desconfortável ou inseguro com a sua opinião sobre uma declaração específica. Se isso ocorrer, você pode pular a pergunta e continuar com a seguinte. Você pode cancelar sua participação na pesquisa a qualquer momento simplesmente fechando seu navegador. Além disso, sua participação é voluntária. Pode não lhe trazer benefícios pessoais diretos; no entanto, as informações fornecidas na pesquisa contribuirão significativamente para o objetivo da pesquisa e por tanto serão de grande aporte acadêmico.

Se você deseja participar do estudo e contribuir com a sua experiencia, clique no botão abaixo para iniciar a pesquisa.

Obrigado pela sua participação!

CUESTIONARIO DE INVESTIGACIÓN ACADÉMICA

Bienvenido al cuestionario de investigación

LA INTEGRACIÓN DE LOS INMIGRANTES VENEZOLANOS EN EL MERCADO DE TRABAJO DE PORTO ALEGRE Y REGIÓN METROPOLITANA

Por favor, lea la siguiente información con cuidado. Si tiene alguna duda o preocupación en este momento o en el futuro, por favor, entre en contacto con nosotros a través del correo electrónico: rfs.jenna@gmail.com

¿Cuál es el objetivo de este estudio?

El objetivo de esta investigación es el de observar las condiciones de trabajo de los refugiados venezolanos acogidos por los municipios de Porto Alegre y región metropolitana, a través de una investigación empírica realizada por medio de una entrevista. La misma es parte de un proyecto de investigación en Teoría General del Derecho del Trabajo Contemporáneo y su reproximación al Derecho Privado, registrado junto a la Universidad Federal de Rio Grande do Sul y vinculado al grupo de investigación el derecho de trabajo y el mundo de trabajo contemporáneo.

¿Qué necesito hacer como participante?

Se le solicitará participar en una encuesta anónima sobre asuntos relacionados a su formación profesional y condiciones de trabajo, respondiendo un cuestionario corto durante un tiempo de 10 a 15 minutos.

¿Cuáles son los riesgos y beneficios para mí?

Los riesgos asociados a la participación en este estudio son mínimos. Es anónimo y su confidencialidad se mantendrá en todo momento. Sin embargo,

alguna de las preguntas pueden hacerle sentir incómodo o inseguro al dar su opinión sobre una declaración específica. Si esto ocurriese, puede omitir la pregunta y pasar a la siguiente. De igual forma, podrá cancelar su participación en cualquier momento de la encuesta, para lo cual bastará cerrar el navegador.

Es importante que sepa que su participación es voluntaria y puede no traerle beneficios personales directos; sin embargo, la información proporcionada por usted en la investigación contribuirá significativamente al objetivo de la misma y por tanto será de gran aporte académico.

Si decide participar en el estudio y contribuir con su experiencia, haga clic en el botón de abajo para iniciar.

Desde ya, muchas gracias por su participación y aporte!

PREGUNTAS

I. AUTORIZACION

Después de entender los métodos que serán utilizados para la recolección de datos, AUTORIZO, mediante este documento a la investigadora Renata Ferreira da Silva, estudiante de Ciencias Jurídicas y Sociales – Derecho, de la Facultad de Derecho de la Universidad Federal de Río Grande del Sur, matriculada con el nº 00261982, para realizar la entrevista y emplear las informaciones por mi presentadas, en la preparación de su Tesis de Grado, sin coste financiero para ninguna de las partes. Esta autorización fué concedida mediante el compromiso de esta investigadora quien me asegura que:

1) los datos recogidos serán usados únicamente para generar informaciones en la investigación aquí planteada, así como su uso en otras publicaciones resultantes de la misma, sean éstas revistas científicas, congresos, periódicos y salones de iniciación científica;

2) por ningún motivo mi identificación será divulgada en alguna de las vías de publicación e informaciones generadas;

3) cualquier otra forma de utilización de las informaciones aquí contenidas, solamente podrá ser hecha por medio de mi previo consentimiento;

Sí, estoy de acuerdo en participar de la investigación

No estoy de acuerdo y no voy a participar de la investigación

1. ¿Em qué ciudad vives?

Canoas

Esteio

Porto Alegre

2. ¿Cuándo llegaste a la ciudad donde ahora vives? (Porto Alegre/Canoas/Esteio)

3. ¿Cuántos años tienes?

4. Elige tu sexo:

Femenino Masculino

5. ¿Cuál es tu nivel de escolaridad?

Enseñanza Basica Incompleta

Enseñanza Basica Completa

Enseñanza Media Incompleta

Enseñanza Media Completa

Enseñanza Superior Incompleta

Enseñanza Superior Completa

Formación Académica de Posgrado

6. ¿Cuál era tu profesión u oficio en Venezuela?

7. ¿Tienes un trabajo en este momento?

Sí No

7.1. ¿Si elegiste “sí”, ese trabajo es formal?

Sí No

8. ¿Tienes cartera de trabajo?

9. ¿Donde trabajas y cuál tu área de actuación?

II. TRABAJO FORMAL

10. ¿En su opinión, la empresa sigue las leyes de trabajo?

Sí No

11. ¿Lo que recibes por tu trabajo está dentro del salario mínimo brasileño?

Sí No No sé

12. ¿Cuál es la duración de tu jornada de trabajo?

4 horas 6 horas 8 horas 10hs o más

13. ¿Trabajas más de lo que pide tu horario de trabajo?

Sí No

13.1. ¿Si elegiste “sí”, haces cuántas horas más?

14. ¿Tienes descanso en el medio de la jornada trabajada?

Sí No

14.1. ¿Si elegiste “sí”, de cuánto tiempo es ese descanso?

15 minutos

30 minutos

1 hora

2 hora

OUTRO: _____

15. ¿Trabajas por la noche?

Sí No

15.1. ¿Si elegiste “sí”, recibes la remuneración de 20% más? (adicional nocturno)

Sí No No Sé

16. ¿Tienes descanso semanal remunerado?

Sí No

16.1. ¿Que días son tus días de descanso?

Lunes

Martes

Miércoles

Jueves

Viernes

Sábado

Domingo

17. ¿En tu trabajo, practicas actividades insalubres o peligrosas?

Sí No No Sé

16.1. Si elegiste “sí”, recibes el adicional en la remuneración?

Sí No No Sé

III. TRABAJO INFORMAL

18. ¿Trabajas siempre para la misma persona o cambian tus contratistas?

19. ¿Cuándo eres llamado a trabajar, cómo procede? ¿Cómo es tu rutina de trabajo?

20. ¿Tienes que cumplir un horario?

Sí No

21. ¿Recibes órdenes?

Sí No

22. ¿Cuáles fueron los impedimentos para ejercer tu profesión aquí en Brasil?

23. ¿Has sufrido algún tipo de discriminación para conseguir empleo en razón de ser extranjero?

Sí No

23.1. ¿En tu local trabajo, ocurrió algún tipo de discriminación?

Sí No

24. ¿Recibiste ayuda de algún programa gubernamental para conseguir empleo?

Sí No

24.1. ¿Si elegiste "sí", cuál es el nombre de ese programa?

24.2. ¿Cuál fue la ayuda obtenida?

24.3. ¿Cómo funcionó esa ayuda?

25. ¿Desea regresar a Venezuela o establecerse en Brasil? ¿Por qué?