

Trabalho e migração internacional: um estudo sobre a proteção jurídica do trabalhador migrante haitiano sob a perspectiva dos direitos humanos

Labor and international migration: a study on the legal protection of haitian migrant worker from the human rights perspective

Oliveira, Marco Aurélio Machado de; Moreno, Bibiana de Sousa

 Marco Aurélio Machado de Oliveira
marco.cpan@gmail.com
UFMS, Brasil

 Bibiana de Sousa Moreno
bibianasmoreno@gmail.com
UFMS, Brasil

Percursos

Universidade do Estado de Santa Catarina, Brasil
ISSN-e: 1984-7246
Periodicidad: Cuatrimestral
vol. 23, núm. 51, 2022
revistapercursos.faed@udesc.br

Recepción: 30 Noviembre 2021
Aprobación: 06 Abril 2022

URL: <http://portal.amelica.org/ameli/journal/815/8154144032/>

DOI: <https://doi.org/10.5965/1984724623512022413>

Resumo: O presente artigo visa abordar a relação existente entre os movimentos migratórios e o mundo do trabalho. Possui como objetivo central analisar a proteção jurídica do trabalhador imigrante em âmbito nacional e internacional, partindo da perspectiva dos direitos humanos fundamentais. Analisa a Convenção Internacional da Organização das Nações Unidas (ONU) para a Proteção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes e de suas Famílias, bem como a mudança de paradigma introduzida pela Lei de Migração (Lei nº 13.445/17). Além disso, investiga o exercício do direito de acesso à Justiça do Trabalho pelos imigrantes como instrumento para efetivação de direitos e como o Judiciário trabalhista tem respondido às demandas propostas por essa população. Metodologicamente, a revisão bibliográfica e a análise documental de processos judiciais tiveram um papel preponderante. Verificou-se que além de violações a direitos básicos, os imigrantes haitianos são corriqueiramente vítimas de discriminação racial no ambiente laboral, caracterizando uma forte relação entre xenofobia e racismo, o que demanda o desenvolvimento de ações mais efetivas no combate às práticas discriminatórias.

Palavras-chave: direitos humanos, trabalhador imigrante, justiça do trabalho.

Abstract: This article aims to approach the existent relation between migratory movements and the world of work. It has as main object the analyses of legal protection of the immigrant worker in national and international scope, considering the perspective of fundamental human rights. It analyzes the International Council of the United Nations (UN) for the Protection of Rights of Migrant Workers and their families, as well as the change of the paradigm introduced by the Law of Migration (Law n.13.445/17). In addition, the exercise of right of access to the Labor Justice by immigrants as a tool for effectiveness of rights and how the labor Judiciary has responded to the proposed demands for this population. Methodologically, the bibliographical review and the document analyses of judicial process had preponderant role. It was verified that, in addition to basic rights violations, the Haitian immigrants are, routinely, victims of racial discrimination in the labor environment,

characterizing a strong relation between xenophobia and racism, which requires the development of more effective

Keywords: human rights, immigrant worker, work justice.

Introdução

De acordo com o último relatório mundial da Organização Internacional para as Migrações, existem cerca de 281 milhões de migrantes internacionais no mundo, aproximadamente 3,5% da população mundial, o que representa um migrante internacional para cada 30 pessoas. O relatório aponta que no ano de 2019 a maioria dos migrantes internacionais (cerca de 74%) tinha idade ativa (20 a 64 anos), e destaca que a necessidade de emprego é a principal razão que impulsiona as pessoas a migrarem internacionalmente, sendo os trabalhadores migrantes a maioria dentre os migrantes internacionais do mundo (OIM, 2022).

A mobilidade humana é fenômeno antigo, algo que sempre existiu e permeia a história da civilização, no entanto, as formas de migrar e as razões para fazê-lo foram se diversificando ao longo do tempo, à medida que o mundo se tornou mais globalizado. As normas internacionais sobre direitos humanos asseguram que toda pessoa pode abandonar livremente qualquer país, inclusive o seu, possuindo ainda o direito de regresso. Assim, migrar corresponde a um direito humano expresso no artigo 13, da Declaração Universal de Direitos Humanos de 1948, que garante o direito à liberdade de locomoção e à residência dentro e fora da fronteira de cada Estado (ONU, 1948).

Atualmente, os fluxos migratórios possuem como característica marcante a sua heterogeneidade. As razões que fomentam as migrações contemporâneas são multicausais, ligadas, muitas vezes, a questões de sobrevivência, não sendo fruto de uma mera vontade do indivíduo, mas da falta de opções diante de uma situação de guerra, violência social, crise econômica ou ambiental. No entanto, independentemente dos motivos que impulsionam o ser humano a migrar e deixar o seu país de origem, verifica-se que os deslocamentos populacionais guardam estreita relação com o mundo do trabalho, já que para um migrante se estabelecer no país de destino, torna-se imprescindível a busca por um emprego que garanta a sua subsistência e de sua família.

Em razão do considerável aumento do fenômeno migratório internacional e da importância das normas que objetivam resguardar os direitos dos trabalhadores imigrantes, o objetivo central do presente artigo é, por intermédio de pesquisa bibliográfica e documental, de caráter qualitativo, analisar o fenômeno da imigração laboral no Brasil, sua proteção jurídica em âmbito nacional e internacional, bem como o exercício do direito de acesso à Justiça do Trabalho pelos imigrantes haitianos como instrumento para efetivação de direitos.

A imigração laboral e a proteção jurídica do trabalhador imigrante

Segundo dados do Observatório das Migrações Internacionais, na atual década o Brasil acolheu imigrantes, solicitantes de refúgio e refugiados com diferentes origens geográficas, sociais e culturais. Conforme consta no relatório anual de 2020, durante o período compreendido entre 2010-2019, a chegada de imigrantes no país foi expressiva, especialmente composta por novos fluxos migratórios, caracterizados por pessoas originárias do Hemisfério Sul (OBMIGRA, 2020).

Assim, enquanto nas migrações do final do século XIX e início do século XX os fluxos migratórios para o Brasil eram protagonizados por pessoas do Norte Global, basicamente por europeus, atualmente o cenário é outro, são imigrantes do Sul Global que ocupam o ranking das primeiras nacionalidades no país. Fatores políticos e econômicos, juntamente com a crise haitiana e, mais recentemente, venezuelana, contribuíram para promover mudanças nos perfis dos fluxos imigratórios com destino ao Brasil, provocando o aumento do dinamismo nas movimentações dos trabalhadores migrantes e impulsionando a entrada de novas nacionalidades no mercado formal de trabalho brasileiro. A partir de 2015 foi se consolidando a

imigração latino-americana como principal lugar de origem dos imigrantes no Brasil, com destaque para a imigração de haitianos e venezuelanos.

No período de 2011 a 2019 foram registrados no Brasil 1.085.673 imigrantes, considerando todos os amparos legais. Desse total, mais de 660 mil imigrantes, com tempo de residência superior a um ano, são provenientes da América Latina, majoritariamente haitianos e venezuelanos. Em uma análise recente do percentual de imigrantes inseridos no mercado de trabalho formal brasileiro, levando em consideração o continente de origem, verifica-se que no ano de 2019, a América Central e Caribe representaram 37,8%, com 55.821 trabalhadores em número absolutos, a América do Sul 35,4%, contabilizando 52.265 trabalhadores, enquanto o continente africano correspondeu a 6% com 8.794. Com relação à faixa etária de trabalhadores imigrantes que compõem os novos fluxos e que possuem ocupação formal, verifica-se que se trata de uma população predominantemente jovem. Do total de 147.674 trabalhadores ocupados em 2019, 63,8% possuem entre 20 e 40 anos. Na análise por continente, o percentual da América Central e Caribe é de 78,0%, da África 73,7% e da América do Sul 62,5%; são as três regiões com maiores concentrações de imigrantes nessa faixa etária (OBMIGRA, 2020).

Entre 2010 e 2018 foram emitidas 305.796 carteiras de trabalho para os trabalhadores migrantes, sendo que somente nos primeiros seis meses de 2019 foram emitidas 45.456, das quais 58,6% se destinaram aos trabalhadores migrantes de nacionalidade venezuelana, em segundo lugar se encontram os trabalhadores haitianos, com 18,8%, seguidos pelos trabalhadores migrantes cubanos que aparecem com 5,65% do total de emissões. Em que pese a emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) não signifique necessariamente ocupação laboral, o elevado número de emissões é um dado que indica que esses imigrantes estão buscando se inserir no mercado de trabalho (OBMIGRA, 2019).

A intensificação dos fluxos migratórios e a colocação e proteção da população imigrante no mercado de trabalho formal representam um grande desafio, embora existam ações governamentais e forte atuação da sociedade civil organizada em auxiliar no acolhimento e atendimento de imigrantes, permanecemos carentes de uma política migratória que defina com clareza os papéis de cada instância governamental e, sobretudo, uma agenda de ações que possua como base o respeito aos Direitos Humanos dos imigrantes (FERNANDES, 2015).

O direito ao trabalho digno, enquanto direito humano fundamental, consagrado no artigo 23 da Declaração Universal de Direitos Humanos (DUDH), consiste no alicerce para a realização de outros direitos sociais e, conseqüentemente, sua proteção torna-se necessária para dar efetividade aos direitos fundamentais preconizados na Constituição Federal. Assim, de acordo com a DUDH, todo ser humano tem direito “ao trabalho, à livre escolha do emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego”, aduz, ainda, que todos que trabalham “tem direito a uma remuneração justa e satisfatória, que lhe assegure, assim como à sua família, uma existência compatível com a dignidade humana” (ONU, 1948). Nesta esteira, para Maurício Godinho Delgado (2019, p. 94), “o universo social, econômico e cultural dos Direitos Humanos passa, de modo lógico e necessário, pelo ramo jurídico trabalhista”, tendo em vista que o direito do trabalho possui como objetivo regular a principal modalidade de inserção dos indivíduos no sistema socioeconômico capitalista, visando assegurar um patamar civilizado de direitos e garantias jurídicas.

A Constituição Federal de 1988 estabeleceu como um dos fundamentos da República Federativa do Brasil a dignidade da pessoa humana e o valor social do trabalho, segundo dispõe os incisos III e IV, do seu art. 1º. No entanto, em que pese ter positivado uma vasta gama de direitos humanos em seu Título II, entre eles os direitos sociais trabalhistas e adotar como um de seus princípios constitucionais a prevalência dos direitos humanos nas relações internacionais (art. 4º, inciso II), não ratificou a Convenção da ONU sobre Direitos dos Trabalhadores Migrantes e suas famílias (BRASIL, 1988).

No Brasil, o processo de ratificação de uma Convenção consiste em típico ato político e jurídico complexo, dele participando o Poder Legislativo e o Poder Executivo. Assim, em primeiro lugar, depende de ratificação pelo Congresso Nacional, mediante Decreto Legislativo específico, em seguida é necessária a publicação

de Decreto pelo Presidente da República, atestando a ratificação e promulgando o respectivo instrumento normativo internacional, determinando o seu cumprimento no ordenamento jurídico interno brasileiro, conforme o disposto no art. 49, inciso I e art. 84, inciso VIII da Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988).

A Convenção Internacional para a Proteção dos Direitos dos Trabalhadores Migrantes e de suas Famílias é um dos mais importantes tratados internacionais em vigor, cujo propósito é a proteção e promoção da dignidade dos trabalhadores migrantes e dos integrantes de suas famílias, representando uma codificação universal dos direitos dos trabalhadores migrantes no âmbito da Organização das Nações Unidas (ONU).

Adotada pela Resolução nº 45/158 da Assembleia Geral da ONU, de 18 de dezembro de 1990, a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de suas Famílias entrou em vigor no dia 1º de julho de 2003, reconhecendo que os direitos dos trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias não têm sido suficientemente respeitados em todo o mundo, devendo, por esse motivo, serem destinatários de uma proteção internacional adequada. Infelizmente, ela remanesce sendo o tratado de direitos humanos com o menor número de ratificações. O Brasil não a assinou e seu texto permanece em análise pelos órgãos governamentais competentes, sendo um dos poucos tratados de direitos humanos importantes de que o Brasil ainda não faz parte.

Interessante destacar a análise de Batista e Parreira (2013) ao observarem que, dentre os países que a ratificaram, não se inclui nenhum que seja grande receptor de fluxos migratórios; todos os Estados membros são países periféricos, com alto índice de emigrantes. Assim, segundo as autoras, a pouca adesão reflete o desinteresse dos países de destino em assegurar direitos aos trabalhadores imigrantes e revela uma tendência de se ignorar direitos trabalhistas consagrados internacionalmente por meio das convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e da ONU.

A Convenção da ONU propõe-se a enfrentar a problemática da imigração à luz dos direitos humanos, defendendo a extensão universal desses direitos sob a diretriz de que a condição de pessoa é o requisito único e exclusivo para a titularidade de direitos, fixando parâmetros protetivos mínimos a serem efetivados pelos Estados membros aos trabalhadores migrantes e aos membros de suas famílias, independentemente de seu status migratório (PIOVESAN, 2013).

Nesse sentido, preocupada com a necessidade de se proteger os direitos humanos fundamentais dos trabalhadores, e ciente de que os problemas humanos decorrentes das migrações são ainda mais graves no caso da migração irregular, destaca-se do seu núcleo normativo a previsão de direitos fundamentais natos e extensivos aos trabalhadores migrantes, independentemente de sua condição sócio-jurídica, conferindo especial atenção aos direitos dos trabalhadores migrantes não documentados, que são corriqueiramente empregados em condições de trabalho menos favoráveis que os demais e, em razão de sua vulnerabilidade acabam sendo vítimas de exploração. Em um contexto de crise econômica e de desemprego crescente, a situação é ainda pior, pois para conseguir sobreviver, o trabalhador tende a aceitar condições precárias de trabalho para não perder a fonte de renda.

Ela traduz, portanto, o novo paradigma dos direitos humanos, erigindo o migrante à condição de sujeito de direito, independentemente de estar em situação regular ou não. Assim, além de instrumento jurídico de proteção aos direitos humanos, representa um caminho a ser perseguido na busca pela concretização dos valores éticos da cidadania universal, na medida em que reconhece que antes de serem deste ou daquele país, os migrantes são, pela sua condição de pessoa humana, titulares de direitos e merecedores do respeito a sua dignidade humana (MILESI, 2007).

Desse modo, os empregadores não ficarão isentos de cumprir as obrigações legais ou contratuais, nem serão, de modo algum, limitadas as suas obrigações por força de tal irregularidade. Ao ser contratado para trabalhar, o imigrante se torna imediatamente titular de direitos trabalhistas, não podendo sofrer discriminação qualquer que seja seu status migratório, ou seja, o status migratório do migrante não pode ser utilizado como justificativa para violar Direitos Humanos, sendo papel do Estado a adoção de medidas positivas para prevenir

e evitar a discriminação de migrantes indocumentados. Nesse sentido, a ética dos direitos humanos trabalha com o idioma da reciprocidade, ou seja, enxerga no outro um ser merecedor de igual consideração e profundo respeito, sendo o valor da dignidade humana um valor intrínseco à condição humana e não extrínseco, a depender da condição social, econômica, religiosa, nacional ou qualquer outro critério (PIOVESAN, 2009).

Por todo o exposto, a ratificação da aludida Convenção se faz urgente e necessária, fundamental para que o marco jurídico brasileiro de proteção aos direitos humanos dos migrantes esteja completo, sendo que a ratificação deste importante instrumento internacional poderá garantir uma maior proteção dos trabalhadores migrantes e membros de suas famílias. A aprovação da Lei 13.445/2017, que analisaremos a seguir, promove uma mudança de paradigma na política migratória nacional que pode abrir espaço para a sua incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro.

Após um longo período marcado por intensos debates e propostas sobre a questão migratória, foi aprovada no âmbito interno a nova Lei de Migração brasileira em 24 de maio de 2017 (Lei nº 13.445/2017), regulamentada pelo Decreto 9.199/2017. Após a promulgação da Constituição Federal de 1988, marcando a transição do regime militar para o Estado Democrático de Direito, o Estatuto do Estrangeiro de 1980, tornou-se incompatível com os parâmetros estabelecidos pela nova ordem constitucional, pautada pela prevalência de direitos humanos e pela garantia de direitos fundamentais, sendo necessário modernizar a política migratória nacional para que ela estivesse em harmonia com os ditames constitucionais. O Estatuto trazia arraigada a visão do migrante como um ser estranho, diferente, potencial inimigo e ameaça constante ao emprego dos brasileiros e à segurança nacional, e também juridicamente consagrado no antigo Estatuto como um sujeito de segunda categoria, passível de ser tolhido, sem qualquer justificativa plausível, de parcela significativa de direitos que eram atribuídos aos nacionais (MORAIS *et al.*, 2014).

Em sentido oposto, a nova legislação passa a reconhecer o imigrante enquanto pessoa, o que já é suficiente para que ele seja titular de direitos independentemente de sua condição migratória, abandonando a ideia de criminalização do movimento migratório para se conferir ênfase à garantia dos direitos dos migrantes, uma vez que “negar direitos, gerar entraves burocráticos na regularização migratória, atuar com arbítrio e sem coerência, são condutas que não reduzem o deslocamento de pessoas, mas apenas degradam as condições de vida do migrante” (RAMOS, 2017).

Assim, a Lei de Migração avança ao prever uma série de princípios e diretrizes que conformam a atuação dos órgãos públicos à luz dos direitos humanos. Entre os principais avanços podem ser destacados o tratamento do imigrante a partir de uma perspectiva humanitária, a institucionalização da política de vistos humanitários e o compromisso de repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação (art. 3º, II), a inclusão social, laboral e produtiva do migrante por meio de políticas públicas (art. 3º, X), bem como o 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 (art. 3º, XI) (BRASIL, 2017).

De acordo com Wermuth (2020, p.107), os princípios e diretrizes denotam uma nítida “guinada democrática” no modo com que o país passa a tratar das migrações internacionais, superando o “ranço autoritário alicerçado na ideia de segurança nacional e de uma gestão meramente utilitarista dos fluxos migratórios orientada aos interesses econômicos e do mercado de trabalho”.

No tocante ao aspecto laboral, mesmo sob a égide do Estatuto do Estrangeiro, a jurisprudência dos tribunais trabalhistas já era pacífica em garantir ao migrante todos os direitos trabalhistas previstos no ordenamento jurídico nacional, em igualdade de condições ao trabalhador nacional, baseando-se nos ditames constitucionais de repúdio a toda e qualquer forma de mercantilização do trabalho, como também e, sobretudo, nos valores que norteiam o Direito do Trabalho, que coloca a salvo o trabalho prestado, ainda que em condições avessas. “A concepção da igualdade, neste contexto, é materializada pela extensão do mínimo existencial ao trabalhador migrante indocumentado. Esse mínimo existencial é alcançado pelo trabalho, minimamente, protegido.” (JUNQUEIRA, 2019, p. 117).

Esse entendimento encontra-se agora positivado pela Lei nº 13.445/2017, em seu art. 4º, inciso XI, em perfeita sintonia com o texto constitucional de 1988, que estabelece como fundamentos da República Federativa do Brasil a “dignidade da pessoa humana” e os “valores sociais do trabalho e da livre iniciativa” (BRASIL, 1988, art. I, III e IV), e com o entendimento consagrado pela Corte Interamericana de Direitos Humanos. O dispositivo prevê expressamente a garantia de cumprimento de obrigações legais e contratuais trabalhistas e aplicação das normas de proteção ao trabalhador, sem discriminação em razão da nacionalidade e da condição migratória.

Verifica-se que, em decorrência do princípio da universalidade dos direitos humanos, segundo o qual todos os indivíduos são igualmente destinatários dos mesmos direitos, sem qualquer distinção, a mera ausência de documentos não possui o condão de retirar a titularidade de direitos inerentes à condição humana, que asseguram uma existência digna para a população migrante. Dessa forma, fica evidente que a falta de cumprimento de certas formalidades não deve de maneira alguma se sobrepôr à condição humana daqueles que migram. Infere-se, portanto, que a existência digna está intimamente conectada com o princípio da valorização do trabalho humano, de modo que:

Sem o exercício pleno dos direitos, o empregado não adquire dignidade; e, sem dignidade, o trabalhador não adquire existência plena. O conteúdo básico do Direito do Trabalho se insere na busca pela proteção e pela preservação da dignidade do ser humano em todos os seus níveis, seja econômico, social, cultural, familiar, político, pessoal ou individual e, ainda, os direitos de natureza imaterial, que visam a tutelar a integridade física, psíquica ou mental, moral, intelectual e social (acesso ao direito à integração social) do trabalhador. (ALVARENGA, 2015, p. 137)

A Constituição brasileira elevou a dignidade da pessoa humana à condição de meta-princípio, na medida em que atua sobre outros princípios e assim:

[...] irradia valores e vetores de interpretação para todos os demais direitos fundamentais, exigindo que a figura humana receba sempre um tratamento moral condizente e igualitário, sempre tratando cada pessoa como fim em si mesma, nunca como meio (coisas) para satisfação de outros interesses ou de interesses de terceiros. (FERNANDES, 2020, p. 347)

Nesse sentido, a necessária modernização na legislação migratória passou a conferir certa coerência sistêmica ao ordenamento jurídico nacional, em sintonia com os ditames constitucionais e buscou preparar o país para a nova era da mobilidade humana, resultado da globalização econômica e da evolução tecnológica, que multiplicaram vertiginosamente os deslocamentos humanos de curta e média duração e cujas diferenças em relação aos ciclos precedentes passaram a desafiar os Estados (MORAIS *et al.*, 2014).

No entanto, ainda existem desafios; mesmo diante da modernização da legislação, “a questão legal é somente parte de um processo maior de criação de uma política migratória”. A implementação da nova legislação também necessita de um processo de adaptação, com possíveis obstáculos e lacunas, até que a Lei de Migração possa ser aplicada em sua plenitude, que inclui a sensibilização de diversos setores da sociedade que ainda relutam em admitir que a migração internacional é uma realidade que estará sempre presente (FERNANDES; FARIA, 2017, p. 148).

A Lei nº 13.445/2017 demonstra a relevância das migrações internacionais para o país, e, sem dúvida, representa um avanço na defesa dos direitos dos imigrantes, em consonância com os direitos humanos e direitos fundamentais prescritos na Constituição Federal de 1988. Um importante passo foi dado em direção à construção de uma política migratória mais humanista e plural, agora, é essencial a manutenção do diálogo entre o Estado brasileiro, organizações e sociedade civil com a finalidade de buscar o aprimoramento da regulamentação, com o objetivo de criar mecanismos de efetivação da lei.

O direito de acesso à justiça do trabalho e análise de processos judiciais

Em pesquisa que procurou analisar o perfil, os desafios e as boas práticas das organizações da sociedade civil que prestam assistência jurídica à população migrante no Brasil, realizada no ano de 2020 pela Defensoria Pública da União (DPU) em parceria com a Organização Internacional para as Migrações (OIM), ficou

estabelecido que entre as principais dificuldades enfrentadas pela população migrante para o acesso a seus direitos no Brasil, encontra-se o desconhecimento e a dificuldade de acesso à informação sobre os direitos das pessoas migrantes e em situação de refúgio no país, tanto por parte da própria população migrante e refugiada como também dos servidores do Poder Público.

No tocante às principais demandas apresentadas pela população migrante no atendimento jurídico prestado pelas organizações participantes, aquela que apareceu de forma mais expressiva foi a regularização migratória e, em segundo lugar, consta a crescente demanda por orientação jurídica, em especial no campo dos direitos trabalhistas. A questão do trabalho teve destaque, indicando, por exemplo, a dificuldade de demonstração de experiência profissional e inserção laboral - sobretudo no acesso ao mercado formal de trabalho - e a restrição de direitos trabalhistas, a exploração e o trabalho análogo ao escravo (WALDMAN *et al.*, 2020).

Verifica-se que, para além dos obstáculos ocasionados pela diferença de idioma e pela dificuldade na regularização da documentação desses imigrantes, as questões relativas ao trabalho e atendimento jurídico, em especial no campo dos direitos trabalhistas, impõem-se como os principais problemas enfrentados pelos imigrantes que se encontram no país.

O direito de acesso à justiça representa uma das garantias mais importantes do cidadão, tendo em vista que, modernamente, o acesso ao Poder Judiciário constitui um direito social fundamental de qualquer pessoa, na busca pela efetivação de seus direitos, amplamente considerados. No entanto, somente garantir que a acessibilidade ao Judiciário seja ampla, possível para todas as pessoas, não é suficiente; é necessário também que no plano fático o trabalhador imigrante tenha acesso aos meios e às informações necessárias para que seu acesso ao Judiciário seja efetivo, que o processo seja justo e que produza resultados satisfatórios.

A Constituição Federal brasileira assegura, em seu art. 5º, a igualdade de tratamento entre brasileiros e “estrangeiros” residentes no país, garantindo uma série de direitos e garantias fundamentais aplicáveis a todos, sem distinção de qualquer natureza. No rol desses direitos e garantias, encontra-se o acesso à justiça. No entanto, essa garantia pode não estar clara para as pessoas que venham de fora, já que em muitos países não existe sequer uma justiça especializada em dissídios trabalhistas, como a que existe no Brasil. Além dos altos custos do processo, que caracterizam uma barreira econômica de acesso à justiça, a desinformação por parte do indivíduo quanto aos direitos que possui e os meios para fazer valer tais direitos, também constituem obstáculos ao acesso à justiça e à própria efetividade do processo.

Nesse sentido, é importante alertar essa população que os direitos trabalhistas são direitos sociais básicos, aplicáveis independentemente da nacionalidade e da condição migratória. Assim, é preciso que os imigrantes sejam orientados para que saibam que esses direitos e o acesso à justiça são garantidos, e que receberão o mesmo tratamento que os reclamantes brasileiros, mesmo que não tenham a documentação migratória ou trabalhista completa, ou ainda que o empregador se recuse a registrar o contrato de trabalho na CTPS.

É por meio do trabalho e do emprego que migrantes e pessoas refugiadas e em situação de refúgio podem se integrar de forma completa no Brasil, atingindo a independência financeira e a autossuficiência. Para a psicodinâmica do trabalho¹, além de garantir a subsistência, o trabalho ocupa um lugar central na construção da identidade social do indivíduo, das formas de sociabilidade e da autoestima, por isso é tão importante zelar para que o meio ambiente do trabalho seja o mais saudável possível e que os imigrantes tenham seus direitos resguardados ou, em caso contrário, possam se valer do seu direito de ação para buscar a tutela do Poder Judiciário.

Através de pesquisas online na jurisprudência dos Tribunais Regionais do Trabalho e do Tribunal Superior do Trabalho, disponíveis e acessíveis pelo público, em geral através do banco de dados da plataforma Jusbrasil, buscou-se analisar como o Judiciário Trabalhista está respondendo às demandas propostas pelos trabalhadores imigrantes, a fim de verificar se além da acessibilidade à tutela jurisdicional do Estado, o processo está produzindo resultados justos e efetivos nos casos de violações de direitos básicos sofridas pelos trabalhadores imigrantes durante o pacto laboral.

O critério de análise se restringiu às reclamações trabalhistas de âmbito nacional, interpostas por trabalhadores imigrantes em face de empresas brasileiras e que já tenham sido julgados de modo favorável a esses trabalhadores em primeira instância, encontrando-se em sede recursal, seja nos Tribunais Regionais do Trabalho (TRT's) ou no próprio Tribunal Superior do Trabalho (TST). Além disso, cuidou-se de analisar somente os processos de competência da Justiça do Trabalho, excluindo-se, portanto, casos que envolvam trabalhadores imigrantes submetidos à condição análoga a de escravo (art. 149 do CP), em virtude de se tratar de crime de competência da Justiça Federal.

Imperioso destacar também que, embora a pesquisa não tenha se limitado a buscar por uma nacionalidade específica de litigantes, a maioria das reclamações trabalhistas encontradas possuem como reclamantes os trabalhadores de nacionalidade haitiana, por essa razão, nos três processos analisados os trabalhadores são oriundos do Haiti. Embora tal fato possa ser explicado pelo grande contingente de imigrantes haitianos no país, tratando-se de um fluxo que vem se consolidando há mais tempo, intensificando-se desde 2010, após o terremoto que assolou o país, verificou-se pelo conteúdo dos processos que as reclamações também possuem relação com o racismo estrutural presente na sociedade brasileira, e que se manifesta com frequência no campo das relações de trabalho.

Cabe esclarecer que fizemos abaixo alguns recortes dos depoimentos que constam nos processos a que tivemos acesso. Tal procedimento foi realizado com a intenção de demonstrar as necessidades de leituras cautelosas quanto à questão migratória no Brasil, incluindo as enormes dificuldades que esse grupo social tem frente às questões básicas, como a linguística. Em nosso procedimento metodológico, procuramos não descontextualizar as falas recortadas de seus sentidos que constam nos autos, o que pode explicar a forma como as frases são apresentadas, portanto sem menções aos números de páginas em que estão nos processos como forma de garantir fluidez textual.

No Recurso Ordinário trabalhista nº 0020467-57.2015.5.04.0383, julgado pelo TRT da 4ª região em novembro de 2017, restou confirmada a condenação por danos morais estabelecida pelo juiz do primeiro grau, em razão da comprovação através de provas testemunhais dos xingamentos e da ofensa coletiva sofrida pelo reclamante juntamente com outros seis trabalhadores de origem haitiana que foram chamados pelo superior hierárquico de “pretos e iguais a cumbula (burro)”. Além disso, a prova testemunhal apontou que no âmbito da empresa havia diferença de tratamento dispensado aos trabalhadores brasileiros e haitianos, pois aos brasileiros eram atribuídos trabalhos mais leves e aos haitianos os mais pesados. Restou consignando, ainda, que durante o contrato de trabalho o reclamante era humilhado constantemente, sendo discriminado em razão de sua nacionalidade, ouvindo de seu superior que “haitianos servem só para fazer o serviço sujo”, “que são negros vagabundos” (BRASIL, 2017, *online*).

Nos autos do Recurso Ordinário Trabalhista nº 0000875-77.2018.5.12.0034, proveniente do TRT da 12ª região, julgado em 12 de maio de 2020, foi confirmada pelo Tribunal a sentença que condenou uma empresa com sede no estado de Santa Catarina à indenização por danos morais em virtude de reclamação trabalhista ajuizada por trabalhador de origem haitiana, que sofria discriminação em razão de sua nacionalidade.

Conforme se depreende dos autos, o trabalhador fora contratado para desempenhar a função de auxiliar de produção, no entanto, efetivamente era encarregado da limpeza dos banheiros destinados a uso público, o que lhe dava direito ao pagamento de um adicional de insalubridade em grau máximo, mas que não estava sendo pago pela empresa, tendo sido deferido pela sentença. Além disso, ficou patente nos autos a violação à dignidade do trabalhador em virtude do tratamento vexatório que recebia, sendo alvo de ofensas no ambiente laboral quando não atingia as metas de produção ou quando questionava sua supervisora sobre ter sido contratado para desempenhar a função de auxiliar de produção, quando na realidade se incumbia da limpeza dos banheiros, sendo ameaçado de demissão na presença de colegas de serviço e advertido pelo proprietário da empresa: “você tem que fazer tudo o que eu mando, porque você é estrangeiro, senão te mando embora para fora do país”. As testemunhas também afirmaram que ouviam gritos dirigidos ao reclamante dizendo que “se não estivesse gostando, que pedisse as contas e voltasse para casa, chamando o autor de haitiano, raça

preguiçosa e suja”. Declararam também terem ouvido “que se ele não terminasse o serviço a tempo iriam colocá-lo na rua, chamando de gente imunda, porca” (BRASIL, 2020, *online*).

Da análise dos autos do Agravo de Instrumento em Recurso de Revista (AIRR nº 20677-11.2015.5.04.0383), julgado em maio de 2018 pelo Tribunal Superior do Trabalho, fruto de ação trabalhista ajuizada por um trabalhador imigrante, oriundo do Haiti, foi possível observar como a dificuldade com o idioma pode ser usada de má-fé pelo empregador em prejuízo do empregado. No caso em tela, o trabalhador pleiteava a conversão de suposto pedido de demissão em dispensa sem justa causa, pois a empresa com sede no estado do Rio Grande do Sul dispensou o trabalhador sem pagar as verbas rescisórias a que ele teria direito, sob o fundamento de que o trabalhador teria pedido demissão, partindo dele a iniciativa de romper o pacto laboral e que, portanto, não faria jus ao pagamento de tais verbas. No entanto, ao longo da instrução ficou comprovado através de testemunhas que o trabalhador imigrante assinou o pedido de demissão sem ter ciência do conteúdo do documento, pois não falava português e, ao solicitar ajuda a um amigo para traduzir e compreender o que estava assinando, teve seu pedido negado pelo empregador, tendo o reclamante sido compelido a assinar sob pena de não receber o seu salário, ficando a empresa obrigada a pagar todas as verbas rescisórias devidas (BRASIL, 2018).

Sobre as violações pelo simples fato de serem imigrantes, ressalte-se que na ação mencionada acima também houve condenação da empresa em danos morais em virtude do tratamento discriminatório dispensado ao trabalhador haitiano. Conforme se depreende do acórdão, havia diferenciação entre as tarefas destinadas aos trabalhadores nacionais e aos haitianos, sendo que estes possuíam mais tarefas do que os brasileiros, embora tivessem a mesma função na empresa.

Ao realizarmos análise sobre esse documento foi possível observar a importância do acesso a meios que possam dar ao migrante domínio razoável da língua portuguesa e de fortalecimento de redes solidárias entre eles. Sobre a questão das redes, é importante notar o papel desempenhado por testemunha indicada pelo reclamante em fragmentos retirados dos Autos. A testemunha, também de nacionalidade haitiana e que trabalhava na mesma empresa, afirmou em seu depoimento que: “reclamou ao supervisor quanto a discriminação, afirmando que não saberia dizer se era pelo fato de ser estrangeiro ou pela cor da pele”, sendo que o supervisor respondeu que “como ele havia saído de seu país não poderia reclamar do serviço”. Na sentença, ficou estabelecido que o tratamento discriminatório dispensado pela empresa aos trabalhadores imigrantes “extrapola os poderes diretivos do empregador e viola o princípio constitucional da isonomia, caracterizando ato ilícito e gerando abalo psicológico e constrangimento ao empregado que sofre tal discriminação.” (BRASIL, 2018, *online*).

Nota-se em comum nos três processos o pedido de indenização por danos morais em decorrência da discriminação que esses trabalhadores imigrantes sofreram no âmbito da relação laboral. A exposição do empregado a constrangimentos e tratamento discriminatório e depreciativo em função da sua nacionalidade, ou em função da raça, atenta contra a dignidade da pessoa humana do trabalhador, bem como pode ensejar responsabilidade também na esfera penal.

A pretensão relativa à indenização por danos morais encontra amparo no art. 5º, incisos V e X da CF, que asseguram a todo e qualquer trabalhador o direito à reparação dos danos morais porventura sofridos, assim entendidos aqueles pertencentes à esfera da personalidade do sujeito, mais especificamente, os decorrentes de ofensa à sua honra, imagem e intimidade. A indenização nesses casos objetiva reparar a dor, o sofrimento, angústia, a sensação de menos valia, inferioridade e desconforto acarretados à pessoa por ato ilícito praticado por outrem e que venha a atingir a honra, a moral e tranquilidade de espírito do ofendido (BRASIL, 1988).

A conduta discriminatória consiste, portanto, no ato de tratar os indivíduos de forma diferenciada e menos favorável, utilizando critérios que não estão relacionados às qualificações para o exercício do trabalho, como gênero, orientação sexual, nacionalidade, etnia, idade, crenças religiosas, entre outros. O assédio se caracteriza pela exposição do trabalhador, de forma prolongada e repetitiva, a situações intimidadoras, constrangedoras ou humilhantes, provocando danos a sua integridade física, psicológica, social e pessoal.

Salienta-se que, além dos processos analisados acima em que o julgamento dos Tribunais trabalhistas foi favorável à pretensão dos reclamantes e condenou as empresas reclamadas, foi possível observar um número significativo de reclamações interpostas por trabalhadores imigrantes, em sua maioria de nacionalidade haitiana, mas que ao final foram julgadas como improcedentes porque o empregado não obteve êxito em comprovar suas alegações. Nessas ações foram pleiteados, além de outros direitos, danos morais em virtude de discriminação perpetrada pelos empregadores em face dos imigrantes já que eles afirmaram terem sido vítimas de atos que caracterizam o assédio no ambiente laboral, como, por exemplo: ofensas e humilhações, tratamento com rigor excessivo em relação aos demais empregados, restrições ou limitações de sua autonomia, caso em que o empregador anotava todas as vezes que o empregado ia ao banheiro, ou, ainda, atribuir ao imigrante as piores funções dentro da empresa.

Nos casos em que os reclamantes alegaram serem vítimas de situações constrangedoras no ambiente de trabalho, sendo perseguidos em razão de sua origem, pressionados a pedir demissão, sendo alvos de insultos, humilhações e tratados com rigor excessivo, a prova testemunhal é, muitas vezes, a única prova apta a comprovar essas afirmações; no entanto, por receio de represálias ou de perderem o emprego, os outros empregados que possam ter presenciado as ofensas e possam servir de testemunhas não se sentem à vontade para relatar tais fatos, existindo na prática uma grande dificuldade de comprovação das atitudes que configuram dano moral indenizável.

Pelo conteúdo dos processos, foi possível observar que, por muitas vezes se encontram em posição de maior vulnerabilidade, seja pela barreira linguística, ou por não contarem com qualquer rede de apoio, os trabalhadores imigrantes acabam mais expostos a explorações, discriminações e preconceitos de toda espécie. Conforme foi observado, a xenofobia, o racismo e a discriminação são realidades presentes no cotidiano brasileiro, sobretudo nas relações trabalhistas e representam um desafio a ser enfrentado tanto pelo Estado, quanto pelas Instituições e pela sociedade civil.

A xenofobia se apresenta multifacetada, comum nas sociedades modernas em razão do incremento dos deslocamentos populacionais proporcionado pela globalização. Uma das formas mais comuns de xenofobia é a que se exerce em função da raça, isto é, o racismo. Historicamente, “a ideologia oficial do branqueamento e as políticas públicas de “eugenia” produziram no país um conjunto de práticas sociais de valorização da cor branca e desvalorização da cor negra desde o processo de formação da nação” (LIMA; VALA, 2004, p. 246). Desse modo, estabeleceu-se uma dicotomia discriminatória, que insiste em repercutir no âmbito das mais diversas relações sociais, separando imigrantes considerados “desejáveis” e bem quistos, representantes de civilidade e progresso, daqueles “indesejáveis”, associados, muitas vezes, às causas para os problemas sociais e econômicos enfrentados pelo país.

Atualmente, é possível afirmar que a imagem do imigrante ideal que predomina no pensamento preconceituoso de parcela da sociedade guarda relação com os discursos difundidos no passado pelas ideologias eugênicas de discriminação racial. A longa trajetória do racismo tem um vínculo direto com as políticas imigratórias estabelecidas no século XIX, direcionadas para o “caldeamento/fusão racial”, objetivando o “branqueamento” progressivo e a consequente “melhoria” da nação através da introdução de imigrantes brancos europeus, considerados “cientificamente superiores” em relação aos negros e índios. Essas políticas continuam a propagar seus efeitos deletérios na estruturação e perpetuação do racismo na sociedade brasileira até os dias de hoje. Nesse sentido, Feldman-Bianco (2018, p. 17) assevera que “classificações e racializações tanto por parte de políticas do Estado-nação quanto a violência estrutural do cotidiano são recorrentes no presente, como foram no passado [...]”.

Conforme restou evidenciado nos processos trabalhistas analisados, as vítimas de discriminação no ambiente laboral guardam uma ligação entre si; são todos trabalhadores negros de origem haitiana, fato que revela uma estreita relação entre a xenofobia e o racismo. Por serem negros e imigrantes, os haitianos sofrem preconceito em dobro, desse modo, infere-se que na sociedade brasileira a atitude xenofóbica pode ocorrer ou não, a depender de uma série de fatores, como o local de origem do imigrante, sua condição

socioeconômica e seus traços fenotípicos, caracterizando uma xenofobia seletiva. Nos casos analisados, verifica-se uma xenofobia ligada diretamente ao preconceito racial e social, já que especialmente direcionada àquele que é negro e proveniente de países pobres. No Brasil, portanto, a xenofobia não está simplesmente relacionada àquele que vem de fora, mas frequentemente ligada também à classe social e à raça desse indivíduo.

A Convenção Internacional sobre a Eliminação de todas as Formas de Discriminação Racial define a discriminação racial em seu **artigo primeiro** como:

[...] qualquer distinção, exclusão, restrição ou preferência baseadas em raça, cor, descendência ou origem nacional ou étnica que tem por objetivo ou efeito anular ou restringir o reconhecimento, gozo ou exercício num mesmo plano, (em igualdade de condição), de direitos humanos e liberdades fundamentais no domínio político econômico, social, cultural ou em qualquer outro domínio de vida pública. (BRASIL, 1969)

A discriminação é proibida também pelo direito internacional, no Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos, de 1966, promulgado pelo Brasil em 1992, já que em seu art. 26 assevera que: “Todas as pessoas são iguais perante a lei e têm direito, sem discriminação, a igual proteção da lei. A este respeito, a lei deve proibir todas as discriminações e garantir a todas as pessoas proteção igual e eficaz contra toda a espécie de discriminação, nomeadamente por motivos de raça, de cor, de sexo, de língua, de religião, de opinião política ou de qualquer outra opinião, de origem nacional ou social, de propriedade, de nascimento ou de qualquer outra situação” (BRASIL, 1992).

No entanto, cotidianamente a discriminação racial ainda é uma realidade presente nas relações sociais, evidenciando-se, sobretudo, no mercado de trabalho, na medida em que os postos de trabalho que exigem maior qualificação e possuem os maiores rendimentos são majoritariamente ocupados por imigrantes provenientes da Europa ou norte-americanos, enquanto aos imigrantes de nacionalidade haitiana, por exemplo, ficam reservadas as atividades geralmente mais exaustivas e remuneradas com menores salários. Faz-se necessária a formulação e aplicação de uma política nacional que tenha por fim promover a igualdade de oportunidades e de tratamento em matéria de emprego e profissão, com o objetivo de eliminar toda discriminação nessa matéria.

Em geral, os imigrantes já tiveram que enfrentar muitas dificuldades no seu país de origem até tomarem a decisão de migrar, sendo muitas vezes forçados a migrar por questões de sobrevivência, não lhes restando outra opção. Após escolherem o Brasil como destino, conhecido tradicionalmente por sua imagem de país hospitaleiro e acolhedor, onde todos são bem-vindos e onde supostamente impera uma democracia racial, são surpreendidos pela realidade de uma sociedade marcada por preconceitos. Corriqueiramente, além de terem seus direitos trabalhistas desrespeitados, muitos ainda são vítimas de condutas discriminatórias no ambiente laboral, conduta que se mostra cruel e contrária aos princípios basilares do Estado Democrático de Direito, que asseguram, constitucionalmente, a igualdade de tratamento perante a lei, sem qualquer distinção entre brasileiros e não nacionais residentes no país, não podendo ser admitida no cenário social e jurídico atual qualquer ação ilegítima que possa cercear a dignidade do trabalhador.

Considerações finais

O trabalho ocupa um papel central nas migrações, pois muito além de representar uma forma de sustento material, apresenta-se como um instrumento fundamental e indispensável para que o indivíduo alcance independência e autonomia. Por essas razões, o caminho percorrido pelos migrantes e refugiados em direção ao recomeço e à integração social na sociedade de acolhida passa obrigatoriamente pela inserção produtiva.

Entre os principais obstáculos e desafios encontrados pela população imigrante no país estão questões relacionadas à falta de informação acerca de seus direitos trabalhistas e a dificuldade de conseguir atendimento jurídico para as questões laborais, sendo preciso investir cada vez mais na implementação de ações que busquem assegurar que a população imigrante tenha acesso às orientações necessárias sobre os direitos de que são titulares para que esses direitos sejam de fato respeitados.

No âmbito interno, a Lei de Migração (13.445/2017) representou uma mudança de paradigma em relação ao revogado Estatuto do Estrangeiro na medida em que passa a tratar o imigrante como sujeito de direitos,

preocupando-se com a questão da igualdade de tratamento e de oportunidades entre os migrantes e os nacionais nas esferas sociais, especialmente se analisarmos a atual conjuntura mundial em que diversos países têm adotado regras mais rígidas em relação à imigração.

A Lei de Migração também prospera ao trazer disposição que estabelece para o país o compromisso de repúdio e prevenção à xenofobia, ao racismo e a quaisquer formas de discriminação, já que nos processos judiciais trabalhistas analisados, constatouse que para além das corriqueiras violações a direitos básicos, os imigrantes haitianos ainda são vítimas de discriminação e preconceito no ambiente laboral, sendo corriqueiramente alvo de ofensas e humilhações, em razão da nacionalidade e, sobretudo, em razão de sua raça, caracterizando uma relação entre a xenofobia e o racismo.

Realidade muito presente no campo das relações de trabalho, o racismo possui suas raízes históricas nos ideais eugenistas que por um longo período ditaram as políticas de imigração para o país e continuam a propagar seus efeitos nefastos até os dias de hoje. Para combater o preconceito e a discriminação é fundamental que o Estado, as organizações e a sociedade civil atuem em conjunto e busquem a implementação da legislação através de mecanismos eficientes, como a realização de campanhas sistemáticas, com viés educativo, objetivando conscientizar a todos sobre a necessidade urgente de uma mudança cultural e de mentalidade.

Diante do exposto, pode-se concluir que além da adoção de medidas legislativas de combate às mais variadas formas de discriminação, é necessária a viabilização de ações mais contundentes para assegurar uma efetiva igualdade nas relações sociais e de trabalho, de forma a eliminar todas as práticas discriminatórias. A conquista e o reconhecimento dos direitos fundamentais dos imigrantes vêm sendo consolidados de forma gradativa e esse processo está longe de ser encerrado, na medida em que, com a evolução da civilização, novos direitos vão se somando àqueles já reconhecidos ou declarados. No Brasil, um importante passo foi dado em direção à construção de uma política migratória mais humanista e plural, sendo essencial a criação de mecanismos visando a sua efetivação, evitando-se retrocessos aos direitos já conquistados e buscando a manutenção do diálogo entre os diversos atores sociais.

REFERÊNCIAS

- ALVARENGA, Rúbia Zanotelli De. O trabalho decente como direito humano fundamental. *Revista do TRT 8ª Região*, Belém, v. 48, n. 95, p. 1-421, jul./dez. 2015.
- BATISTA, Vanessa Oliveira; PARREIRA, Carolina Genovez. Trabalho, imigração e o direito internacional dos direitos humanos. In: GUIMARAES, Marcio da Cunha; GOMES, Eduardo Biacchi; LEISTER, Margareth Anne (coord.). *Direito internacional dos direitos humanos*. CONPEDI/ UNICURITIBA; Florianópolis: FUNJAB, 2013. p. 292-309. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/artigos/?cod=47a3893cc405396a>. Acesso em: 29 nov. 2021.
- BRASIL. *Decreto nº 65.810, de 8 de dezembro de 1969*. Promulga a convenção internacional sobre a eliminação de todas as formas de discriminação racial. [Brasília: Presidência da República, 1969]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/19501969/D65810.html. Acesso em: 22 set. 2021.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 out. 2020.
- BRASIL. *Decreto nº 592, de 6 de julho de 1992*. Promulga o Pacto Internacional sobre Direitos Civis e Políticos. [Brasília: Presidência da República, 1992]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0592.htm. Acesso em: 05 maio 2021.
- BRASIL. *Lei n. 13.445, de 24 de maio de 2017*. Lei de Migração. [Brasília: Presidência da República, 2017]. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20152018/2017/lei/113445.htm. Acesso em: 06 maio 2021.

- BRASIL. TRT 4ª REGIÃO - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 4ª REGIÃO. RO: 00204675720155040383. Relator: Wilson Carvalho Dias, 7ª Turma. [Porto Alegre]: TRT 4, 09 nov. 2017. Disponível em: <https://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/1108048495/recursoordinario-trabalhista-rot-204675720155040383/inteiro-teor-1108048519>. Acesso em: 08 set. 2021
- BRASIL. TRT 12ª REGIÃO - TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 12ª REGIÃO. RO: 00008757720185120034, Relator: Ligia Maria Teixeira Gouveia. [Florianópolis]: TRT 10, 12 maio 2020. Disponível em: <https://trt-12.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/845932909/recurso-ordinario-trabalhista-ro8757720185120034-sc/inteiro-teor-845932921>. Acesso em: 05 set. 2021.
- BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). AIRR: 206771120155040383, 8ª Turma, Relator: Dora Maria da Costa. Data de Julgamento: 09/05/2018. [Brasília]: DEJT, 11 maio 2018. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/577077767/agravo-deinstrumento-em-recurso-de-revista-airr-206771120155040383/inteiro-teor577077785?ref=serp>. Acesso em: 10 out. 2021.
- BRASIL. TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO (TST). AIRR: 210175220165040404, Relator: Maurício Godinho Delgado, 3ª Turma. [Brasília]: TST, 02 mar. 2020. Disponível em: <https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/878888865/agravo-de-instrumento-em-recurso-de-revista-airr-210175220165040404/inteiro-teor-878889024>. Acesso em: 11 out. 2021.
- DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 18 ed. São Paulo: LTR, 2019.
- FELDMAN-BIANCO, Bela. O Brasil frente ao regime global de controle das migrações: direitos humanos, securitização e violências. *Travessia - Revista do Migrante*, São Paulo, CEM, Ano XXXI, n. 83, p. 11-36 maio/ago. 2018.
- FERNANDES, Bernardo Gonçalves. *Curso de direito constitucional*. 12 ed. Salvador: Ed. JUSPODIVM, 2020.
- FERNANDES, Duval. O Brasil e a migração internacional no século XXI: notas introdutórias. In: COELHO, Renata; PRADO, Erlan José Peixoto do (org.). *Migrações e trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015. p. 19-40.
- FERNANDES, Duval; FARIAS, Andressa Virgínia de. O visto humanitário como resposta ao pedido de refúgio dos haitianos. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, Belo Horizonte, v. 34, n. 1, p. 145-161, abr. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbepop/v34n1/0102-3098-rbepop-34-01-00145.pdf>. Acesso em: 25 set. 2020.
- HELOANI, Roberto; LANCMAN, Selma. Psicodinâmica do trabalho: o método clínico de intervenção e investigação. *Revista Produção*, São Paulo, v. 14, n. 03, p. 77-86, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/prod/a/M58nPPDtHKLhT7pGqZwmGZG/?format=pdf&lang=pt> Acesso em: 30 mar. 2022.
- JUNQUEIRA, Fernanda Antunes Marques. A proteção sócio-jurídica do trabalhador migrante à luz da Convenção nº 143 da OIT. *Revista eletrônica do Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região*, Curitiba v. 8, n. 81, p. 106-129, ago. 2019.
- LIMA, Marcus; VALA, Jorge. Racismo e democracia racial no Brasil. In: VALA, Jorge; GARRIDO, Margarida V.; ALCOBOIA, Paulo (orgs.). *Percursos da Investigação em Psicologia Social e Organizacional*. Edições Colibri. Lisboa. 2004. p. 233-253.
- MILESI, Rosita. Por uma nova Lei de Migrações: a perspectiva dos direitos humanos. In: INSTITUTO MIGRAÇÕES E CIDADANIA (IMDH). *Refúgio, migrações e cidadania*. Brasília, DF: IMDH, 2007. Disponível em: https://www.acnur.org/portugues/wpcontent/uploads/2018/02/Caderno-de-Debates-02_Refe%C3%BAgio-Migra%C3%A7%C3%B5ese-Cidadania.pdf. Acesso em: 10 maio 2021.
- MORAIS, José Luis Bolzan de et al. *De estrangeiro à cidadão: lei de migrações propõe acabar com legado da ditadura sobre o tema. [S.l.: s.n.]*, 2014. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2014-set-04/lei-migracoes-propoe-acabar-legado-ditaduratedema>. Acesso em: 01 out. 2020.
- OBMIGRA - Observatório das Migrações Internacionais. *Relatório Anual 2019: imigração e refúgio no Brasil*. Brasília, DF: OBMigra, 2019. Disponível em: <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/relatorioanual/RELAT%C3%93RIO%20ANUAL%20OBMigra%202019.pdf>. Acesso em: 23 set. 2020.

- OBMIGRA - Observatório das Migrações Internacionais. *Relatório 2º Trimestre (abr-jun) 2020*: autorizações concedidas a imigrantes. Brasília, DF: OBMigra, 2020. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/imagens/dados/relatorio_trimestral/CNIg_2_TRI_2020.pdf. Acesso em: 24 set. 2020.
- ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES (OIM). *World Migration Report 2022*. Genebra, Suíça: IOM, 2022.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Declaração Universal dos Direitos Humanos*: resolução 217 A (III). Cidade: Assembleia Geral das Nações Unidas, 10 dez. 1948. Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>. Acesso em: 20 abr. 2021.
- ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). *Resolução 45/158, Convenção Internacional Sobre Proteção de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de sua Família*. [S. l.: s.n.], 18 dez. 1990. Disponível em: <http://acnudh.org/wp-content/uploads/2012/08/Conven%C3%A7%C3%A3o-Internacional-para-a-Prote%C3%A7%C3%A3o-dos-Direitos-Humanos-de-todos-os-Trabalhadores-Migrantes-e-Membros-de-suas-Fam%C3%ADlias.pdf>. Acesso em: 25 maio 2021.
- PIOVESAN, Flávia. Direitos humanos: desafios e perspectivas contemporâneas. *Revista do Tribunal Superior do Trabalho*, Porto Alegre, v. 75, n. 1, p. 107-113, jan./mar. 2009. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/6558/2009_rev_tst_v075_n001.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 10 maio 2021.
- PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e o direito constitucional internacional*. 14 ed. São Paulo: Ed. Saraiva, 2013.
- RAMOS, André de Carvalho. *Direitos humanos são eixo central da nova Lei de Migração*. [S.l.: s.n.], 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-mai-26/andre-ramosdireitos-humanos-sao-eixo-central-lei-migracao>. Acesso em: 06 ago. 2020.
- WALDMAN, Tatiana Chang. *Uma introdução às migrações internacionais no Brasil contemporâneo*. 1 ed. Brasília, DF: ENAP, 2018. Disponível em: <https://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/6451/5/Apostila%20do%20M%c3%b3dulo%20II.pdf>. Acesso em: 29 nov. 2021.
- WERMUTH, Maiquel Ângelo Dezordi. A Lei 13.445/2017 e a ruptura paradigmática rumo à proteção dos direitos humanos dos migrantes no Brasil: avanços e retrocessos. In: RAMOS, André de Carvalho; VEDOVATO, Luís Renato; BAENINGER, Rosana (coord.). *Nova lei de migração: os três primeiros anos*. Campinas: Núcleo de Estudos de População “Elza Berquó - Nepo; Unicamp - Observatório das Migrações em São Paulo/FADISP, 2020.

NOTAS

- 1 A Psicodinâmica do Trabalho é uma abordagem científica desenvolvida pelo psicanalista Christophe Dejours e que busca “compreender os aspectos psíquicos e subjetivos que são mobilizados a partir das relações e da organização do trabalho” (HELOANI; LANCMAN, 2004, p. 82).