

**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO
CONPEDI - UFMG/FUMEC/DOM
HELDER CÂMARA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

CARLOS LUIZ STRAPAZZON

LUIZ FERNANDO BELLINETTI

SÉRGIO MENDES BOTREL COUTINHO

Todos os direitos reservados e protegidos.

Nenhuma parte deste livro poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria – Conpedi

Presidente - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa – UFRN

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. José Alcebíades de Oliveira Junior - UFRGS

Vice-presidente Sudeste - Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UCAM

Vice-presidente Nordeste - Profa. Dra. Gina Vidal Marcílio Pompeu - UNIFOR

Vice-presidente Norte/Centro - Profa. Dra. Julia Maurmann Ximenes - IDP

Secretário Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC

Secretário Adjunto - Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto – Mackenzie

Conselho Fiscal

Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG /PUC PR

Prof. Dr. Roberto Correia da Silva Gomes Caldas - PUC SP

Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Napolini Sanches - UNINOVE

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS (suplente)

Prof. Dr. Paulo Roberto Lyrio Pimenta - UFBA (suplente)

Representante Discente - Mestrando Caio Augusto Souza Lara - UFMG (titular)

Secretarias

Diretor de Informática - Prof. Dr. Aires José Rover – UFSC

Diretor de Relações com a Graduação - Prof. Dr. Alexandre Walmott Borgs – UFU

Diretor de Relações Internacionais - Prof. Dr. Antonio Carlos Diniz Murta - FUMEC

Diretora de Apoio Institucional - Profa. Dra. Clerilei Aparecida Bier - UDESC

Diretor de Educação Jurídica - Prof. Dr. Eid Badr - UEA / ESBAM / OAB-AM

Diretoras de Eventos - Profa. Dra. Valesca Raizer Borges Moschen – UFES e Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - UNICURITIBA

Diretor de Apoio Interinstitucional - Prof. Dr. Vladimir Oliveira da Silveira – UNINOVE

E278

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI/UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara; coordenadores: Carlos Luiz Strapazzon, Luiz Fernando Bellinetti, Sérgio Mendes Botrel Coutinho – Florianópolis: CONPEDI, 2015.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-85-5505-108-1

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: DIREITO E POLÍTICA: da vulnerabilidade à sustentabilidade

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Brasil – Encontros. 2. Direitos fundamentais. 3. Relações sociais. 4. Relações empresariais. I. Congresso Nacional do CONPEDI - UFMG/FUMEC/Dom Helder Câmara (25. : 2015 : Belo Horizonte, MG).

CDU: 34



**XXIV CONGRESSO NACIONAL DO CONPEDI - UFMG/FUMEC
/DOM HELDER CÂMARA**

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO
TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS**

Apresentação

O Grupo de Trabalho de nº 62, do XXIV Congresso Nacional do CONPEDI, intitulado Eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais, contou com a apresentação de 29 trabalhos.

Os temas expostos pelos participantes, e as discussões e debates desenvolvidos, confirmaram que a tensão entre sistema de direito interno e sistema internacional de direitos humanos, esfera pública e esfera privada, assim como os conflitos ideológicos de vertentes de pensamento social e liberal, se intensificam à medida em que a vida em sociedade se torna mais complexa.

Defendeu-se, durante as exposições e discussões, que o modelo de produção capitalista do século XXI, que em alguns setores da economia provoca verdadeira ruptura com o modelo fordista, impõe uma revisão do modo pelo qual o direito do trabalho é produzido e interpretado, a fim de que os direitos fundamentais envolvidos sejam harmonizados e sua proteção efetivamente concretizada.

A investigação dos efeitos das propostas de terceirização da atividade-fim geraram intensa polêmica nos debates. A contraposição de entendimentos sobre o tema resume-se ao fato de que enquanto alguns enxergam na terceirização da atividade-fim uma necessidade para que o País e suas empresas aumentem sua competitividade no mercado internacional, outros vislumbram um verdadeiro retrocesso, sob o argumento de que a vantagem competitiva das empresas estaria sendo alcançada em detrimento de direitos dos trabalhadores.

Destacou-se, também, pesquisa demonstrando que sob a bandeira da sustentabilidade, algumas empresas têm demonstrado preocupação com a reinserção de idosos no mercado de trabalho. De fato, existem linhas de financiamento destinadas para empreendimentos econômicos com impacto social. A reinserção de idosos no mercado de trabalho parece se enquadrar neste contexto. Haveria, nesse caso, uma natural adequação das práticas do mercado com a ordem constitucional?

A importação do instituto norte-americano dos punitive damages e sua adequação à ordenamento pátrio, com enfoque no direito do trabalho, foi objeto de apresentação em que se sustentou que referido instituto pode servir à efetivação dos direitos sociais trabalhistas. Resta-nos aguardar para constatar de que forma os tribunais pátrios se posicionarão sobre esse tema.

No âmbito do direito do consumidor, foi apresentado trabalho em que se propôs uma análise entre o absolutismo e o relativismo da tutela constitucional dos direitos fundamentais do consumidor.

A rigor, uma análise holística dos trabalhos apresentados demonstra que, em linha com a ementa do GT 62, as diversas vertentes de abordagem utilizaram o reconhecimento da eficácia direta e imediata dos direitos fundamentais nas relações privadas como elemento de legitimação das mais distintas propostas e conclusões.

É por isso que os coordenadores têm a satisfação de levar à publicação mais essa obra coletiva, que representa o resultado do trabalho do CONPEDI e seus associados, reunindo estudos e pesquisas sobre a temática da eficácia de direitos fundamentais nas relações de trabalho, sociais e empresariais.

Esperando que a obra seja bem acolhida, os organizadores se subscrevem.

Prof. Dr. Carlos Luiz Strapazon

Prof. Dr. Luiz Fernando Bellinetti

Prof. Dr. Sérgio Mendes Botrel Coutinho

A EFETIVIDADE DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NA PROTEÇÃO JURÍDICA TRABALHISTA DO IMIGRANTE ESTRANGEIRO NO BRASIL

THE EFFECTIVENESS OF CONSTITUTIONAL PRINCIPLES ON THE LEGAL PROTECTION OF IMMIGRANT ALIEN LABOR IN BRAZIL

Luiz Filipe Santos Lima

Resumo

O presente artigo tem como objetivo verificar a efetividade dos princípios constitucionais na defesa dos interesses trabalhistas do imigrante estrangeiro no Brasil. Inicialmente foi realizada uma pesquisa bibliográfica para um melhor entendimento acerca dos princípios constitucionais e, posteriormente, foi realizada uma análise de decisões referentes a 10 casos judiciais, oriundos dos Tribunais Regionais do Trabalho dos Estados do Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro, São Paulo, Pernambuco, Rio Grande do Sul e do Pará, todos relacionados a trabalhadores estrangeiros que laboraram de forma irregular no Brasil e resolveram buscar na justiça pela contemplação dos direitos trabalhistas garantidos aos brasileiros. Espera-se que esta pesquisa possa contribuir para os estudos relacionados à tutela jurídica do imigrante estrangeiro no Brasil, notadamente no que se refere à proteção de sua mão-de-obra.

Palavras-chave: Princípios constitucionais, Imigrante estrangeiro, Proteção trabalhista

Abstract/Resumen/Résumé

This article aims to determine the effectiveness of constitutional principles in defending the interests of foreign immigrant labor in Brazil. Initially a literature search for a better understanding of constitutional principles and was later carried out an analysis of decisions regarding 10 court cases arising from the Regional Labor Courts in the states of Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro, Sao Paulo , Pernambuco, Rio Grande do Sul and Pará, all related to foreign workers who labored erratically in Brazil and decided to seek justice in the contemplation of labor rights guaranteed to Brazilians. It is hoped that this research will contribute to the studies related to the legal protection of foreign immigrants in Brazil, especially as regards the protection of your hand labor.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Constitutional principles, Foreign immigrant, Labor protection

INTRODUÇÃO

A Constituição Federal de 1988 trouxe em seu texto uma série de princípios extremamente importantes para o Direito do Trabalho, dentre os quais se destacam os princípios da Dignidade da Pessoa Humana, Isonomia ou Igualdade e Valorização do Trabalho Humano, os quais se aplicam de forma abrangente no Direito do Trabalho.

Nesse sentido, o presente artigo tem como objetivo verificar a eficácia dos princípios constitucionais na tutela dos direitos trabalhistas do imigrante estrangeiro em situação de irregularidade dentro do território brasileiro.

Metodologicamente, foi realizada uma pesquisa bibliográfica para um melhor entendimento acerca dos princípios ora estudados e, posteriormente, foi realizada uma análise de decisões referentes a 10 casos judiciais, todos relacionados a trabalhadores estrangeiros que laboraram de forma irregular no Brasil e resolveram buscar na justiça pela contemplação dos direitos trabalhistas garantidos aos brasileiros. Vale ressaltar que foram estudados casos oriundos dos Tribunais Regionais do Trabalho dos Estados do Mato Grosso do Sul, Rio de Janeiro, São Paulo, Pernambuco, Rio Grande do Sul e do Pará.

Nesse sentido, foi realizada a análise de conteúdo das decisões relativas aos casos estudados, a fim de avaliar os fundamentos que embasaram as decisões do Poder Judiciário no bojo dos referidos processos. O acesso aos casos se deu por meio de busca nas páginas virtuais dos Tribunais, utilizando-se os termos “trabalho do imigrante estrangeiro no Brasil”.

1. PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS APLICÁVEIS NA PROTEÇÃO JURÍDICA DA MÃO-DE-OBRA ESTRANGEIRA NO BRASIL

O Princípio da Isonomia (também chamado de Princípio da Igualdade) está firmado no artigo 5º da CF/88 e afirma que “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”. Note-se que o referido artigo não faz menção a qualquer exceção quanto aos seus destinatários e é enfático ao afirmar que todos são iguais perante a lei.

Segundo Luciana Russo (2009), ao afirmar que todos são iguais perante a lei, a Constituição Federal adotou como base o Princípio da Isonomia, tratando com igualdade aos iguais e com desigualdade aos desiguais, admitindo portanto o tratamento desigual de pessoas

que se encontrem em situações diferentes, buscando-se, com isso, a realização da efetiva justiça.

Trata-se de princípio amplamente adotado no Brasil pelo Direito do Trabalho, e que visa atenuar o conflito entre capital e trabalho, no qual indubitavelmente o trabalhador é o lado mais fraco, e por isso, é detentor de uma série de direitos e garantias que buscam protegê-lo na relação empregatícia. Segundo Marcelo Alexandrino (2006), do Princípio Constitucional da Igualdade derivam uma série de outros princípios que privilegiam o trabalhador, dentre os quais se destacam os seguintes: princípio protetor, princípio da norma mais favorável ao trabalhador, princípio da condição mais benéfica e o princípio da inalterabilidade contratual lesiva.

Vale ressaltar que o artigo 5º do texto constitucional de 1988 é contundente ao afirmar a sua ampla aplicabilidade aos estrangeiros residentes no Brasil igualando-lhes aos brasileiros natos e estendendo-lhes assim todos os direitos e deveres individuais ali elencados.

Acerca da importância do Princípio da Isonomia, Nicoli (2011, p. 51) afirma que:

Presumir a igualdade perante a ordem jurídica e efetivá-la no plano concreto, por meio da garantia de direitos e proteção ao trabalho prestado pelo imigrante, é a única forma de assegurar-lhe uma existência condizente com a sua essencialidade de pessoa humana, que ultrapassa a sua contingente condição de migrante.

O Princípio da Igualdade traz em sua essência que toda pessoa, independentemente de suas características pessoais, tais como cor, credo e origem, acima de tudo é um ser humano, e que por isso não deve ser menosprezada, inferiorizada ou sequer marginalizada em relação aos demais indivíduos do grupo em que esteja inserida.

Outro princípio constitucional de extrema relevância para o Direito do Trabalho é o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, que no ordenamento jurídico brasileiro, se encontra alicerçado no artigo 1º, inciso III da Constituição Federal de 1988, a qual afirma em seu texto que a República Federativa do Brasil tem como um de seus fundamentos o princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Sarlet (2007, p. 367), ao discorrer acerca do tema Dignidade da Pessoa Humana, afirma que:

(...) a dignidade ...independe das circunstâncias concretas, já que inerente a toda e qualquer pessoa humana, visto que, em princípio, todos — mesmo o maior dos criminosos — são iguais em dignidade, no sentido de serem reconhecidos como pessoas — ainda que não se portem de forma igualmente digna nas suas relações com seus semelhantes, inclusive consigo mesmos. Assim, mesmo que se possa compreender a dignidade da pessoa humana como forma de comportamento (admitindo-se, pois, atos dignos e indignos), ainda assim, exatamente por constituir

— no sentido aqui acolhido — atributo intrínseco da pessoa humana e expressar o seu valor absoluto é que a dignidade de todas as pessoas, mesmo daquelas que cometem as ações mais indignas e infames, não poderá ser objeto de desconsideração.

Conforme visto acima, é importante dizer que só pelo fato de um indivíduo integrar o gênero humano, este já é detentor de dignidade, uma vez que o referido atributo é inerente a toda e qualquer pessoa humana. Nesse sentido, a Declaração Universal dos Direitos Humanos é enfática ao asseverar em seu Artigo 1º que “todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos. São dotados de razão e consciência e devem agir em relação uns aos outros com espírito de fraternidade” (ONU, 1948).

Outrossim, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana delineia um outro princípio também extremamente importante ao trabalho humano, o Princípio da Valorização do Trabalho, por conta da função imprescindível que o labor humano desempenha ao proporcionar aos indivíduos a oportunidade de obter sua subsistência por meio de seu próprio esforço. A Constituição Federal (BRASIL, 1988) é clara ao afirmar em seu texto que “a ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existência digna, conforme os ditames da justiça social”.

Ainda no que tange à valorização do trabalho, é de fundamental importância aqui apontar que a Constituição Federal de 1988 em seu artigo 225 estatui que é direito de todos o meio ambiente ecologicamente equilibrado, bem de uso comum do povo e essencial à sadia qualidade de vida. Não se pode olvidar que o meio ambiente do trabalho está incluso na definição de “meio ambiente” acima descrita.

Silva (2015) afirma que o meio ambiente de trabalho pode ser considerado como o local onde as pessoas desempenham suas atividades laborais, sejam remuneradas ou não, cujo equilíbrio baseia-se na salubridade do meio e na ausência de agentes que comprometam a incolumidade físico-psíquica dos trabalhadores, independente da condição que ostentam (homens ou mulheres, maiores ou menores de idade, celetistas, servidores públicos, autônomos etc.).

Assim, os estrangeiros, inclusive os ilegais, que exerçam alguma atividade laboral no território brasileiro, têm efetivo direito ao meio ambiente do trabalho sadio, uma vez que a Constituição Federal é explícita ao afirmar que todos têm esse direito.

Todavia, o referido direito tem sido extremamente desrespeitado, face à vulnerabilidade do imigrante estrangeiro diante do embate entre capital e trabalho, situação esta também vivenciada pelos trabalhadores nacionais, que por motivos óbvios não se

encontram tão vulneráveis quanto os trabalhadores estrangeiros, mas enfrentam em seu dia-a-dia o gigante do poder econômico.

2. ANÁLISE JURISPRUDENCIAL PARA VERIFICAÇÃO DA EFICÁCIA DOS PRINCÍPIOS CONSTITUCIONAIS NA TUTELA DOS DIREITOS TRABALHISTAS DO IMIGRANTE ESTRANGEIRO NO BRASIL

Conforme narrado anteriormente, por meio da presente análise jurisprudencial, busca-se verificar em que medida os princípios constitucionais têm sido utilizados pelo Poder Judiciário brasileiro no julgamento de causas trabalhistas relacionadas ao labor prestado pelo imigrante estrangeiro no território brasileiro.

2.1. UM TRABALHADOR PARAGUAIO EM PONTA PORÃ/MS (BRASIL, 2000).

Trata-se de reclamação trabalhista interposta por trabalhador estrangeiro que prestava serviço havia 17 (dezessete) anos a uma empresa brasileira de eletromotores, estando em situação irregular perante as autoridades brasileiras, violando o art. 21 § 1º da lei nº 6.815/80 e o artigo 359 da CLT, que exigem a posse de documento de identidade brasileiro para que se possa exercer atividade laboral. O indivíduo residente em cidade paraguaia fronteiriça à Ponta Porã-MS, exercia seu ofício no estabelecimento comercial do outro lado da fronteira. Quando a empregadora não quis mais contar com a mão-de-obra, entendeu que não havia de pagar as verbas indenizatórias ao trabalhador, considerando que não haveria vínculo empregatício de fato. Por essa razão, o trabalhador ingressou em juízo postulando o reconhecimento do vínculo empregatício, solicitando conseqüentemente as verbas rescisórias, aduzindo que houve prestação de serviços nos moldes celetistas para o empregador brasileiro.

2.1.1. Análise das decisões no âmbito do processo citado

O tribunal de primeira instância, em sede de decisão de questão prejudicial, analisou a questão da nulidade do contrato de trabalho – importante destacar que não foi alegada pela empresa ré, mas isso se deu pelo fato da referida questão ser tratada como matéria de ordem pública – e por isso, pode ser reconhecida/analísada *ex officio* pelo juiz. Nos termos do art. 359 da CLT, exige-se que o trabalhador estrangeiro possua documento de identidade expedido por autoridade brasileira para que possa exercer atividade laboral em território brasileiro – e

por conta disso, o tribunal de primeira instância declarou nulo o contrato de trabalho – cabendo ao trabalhador somente o pagamento das horas trabalhadas (BRASIL, 2000).

O trabalhador recorreu da decisão ao tribunal *ad quem*, solicitando a anulação da decisão do tribunal *ad quo* por julgamento extra petita e, como pedido subsidiário, que a declaração de nulidade se opere com efeitos *ex nunc*. O Tribunal Regional, praticamente repetindo os mesmos fundamentos da decisão do Juiz de 1ª Instância, conservou a sua decisão, declarando nulo o contrato de trabalho, assegurando ao trabalhador estritamente o recebimento pelas horas trabalhadas, ressaltando que esse posicionamento é “sem que se possa falar em violação de quaisquer dispositivos legais ou constitucionais”, afirmando inclusive, que já havia julgado a outros casos de forma semelhante (BRASIL, 2000).

Vale ressaltar que essa decisão colegiada não se deu de forma unânime, sendo que o voto vencido buscou uma interpretação dos dispositivos normativos citados conforme a Constituição, propugnando que a proteção que o ordenamento jurídico confere ao trabalhador mostra-se mais importante do que a exigência feita por esse de regularização desse mesmo trabalhador – não se podendo negar a efetivação dos direitos trabalhistas (e também dos direitos fundamentais) do estrangeiro por conta de não portar um documento. Além disso, o ministro vencido em seu posicionamentos argumentou existir um claro locupletamento do empregador, na medida em que se beneficiou da utilização da mão-de-obra do trabalhador estrangeiro sem que cumprisse com as obrigações pecuniárias para com ele, que a lei impõe – a empresa beneficiar-se-ia assim de sua própria torpeza, celebrando contrato de trabalho com vistas à exploração da mão-de-obra, livrando-se posteriormente dos encargos que o próprio contrato impunha (bem como também a lei, por conta do mesmo contrato) (BRASIL, 2000).

Dessa forma mantida a decisão também em segunda instância, o trabalhador recorreu novamente da decisão, provocando o Tribunal Superior do Trabalho a pronunciar-se sobre a matéria. Ressalte-se que apesar de vários Tribunais Regionais do Trabalho já terem se pronunciado acerca da mesma questão adotando, ora um posicionamento, ora outro, não há registros de o TST tê-lo feito até antes do presente caso.

A relatoria do recurso ficou a cargo do Min. Horácio Senna Pires, que se pronunciou contra o entendimento firmado em primeira e segunda instância, votando pelo provimento do recurso impetrado pelo trabalhador. Argumentou o ministro no sentido de que é totalmente inviável que o contrato de trabalho de um brasileiro possa ser declarado nulo judicialmente pela mera inexistência de documento de identidade – e considerando que a Constituição Federal de 1988 consagra o princípio da isonomia em seu art. 5º e refere-se expressamente à igualdade de tratamento entre estrangeiros e nacionais, da mesma maneira não faria sentido

falar-se em nulidade de contrato de trabalho de estrangeiro por conta do mesmo motivo. Citou também que são fundamentos da República Federativa do Brasil consagrados na Constituição a valorização do trabalho humano e a dignidade da pessoa humana, que estariam sendo feridos caso a decisão das instâncias inferiores fosse mantida (BRASIL, 2000).

Há uma especificidade do caso em questão. É que se trata de indivíduo de nacionalidade paraguaia, e seu país de origem é integrante do MERCOSUL, o que lhe confere algumas prerrogativas especiais. O Ministro relator não se olvidou da questão, afirmando que por conta de Tratados assinados no âmbito do MERCOSUL os cidadãos dos Estados membros possuem o direito de se utilizar da jurisdição de qualquer outro país (também signatário) para a defesa de seus interesses. Embora a especificidade citada diferencie significativamente o caso em questão de outros semelhantes (inclusive também já analisados por tribunais inferiores), o entendimento que se consagrou no âmbito desse processo pode (e deve) ser aplicado como precedente em futuras demandas que se apóiem na discussão da mesma questão de direito.

Prosseguindo em sua argumentação, o Ministro asseverou que a manutenção do acórdão recorrido poderia gerar uma situação de insegurança jurídica e grave injustiça. Por um lado os trabalhadores estrangeiros em situação irregular no Brasil, que arduamente empregaram sua mão-de-obra no empreendimento do empregador, não receberiam a devida remuneração – em decorrência de uma situação legal que o empregador deveria ter ciência. Por outro lado, os trabalhadores brasileiros poderiam ser preteridos em relação aos estrangeiros, por conta de a mão-de-obra desses passar a ser mais barata em relação à daquele. Por todas essas razões, a 6ª turma do Tribunal Superior do Trabalho por unanimidade deu provimento ao recurso do trabalhador, substituindo as decisões de primeira e segunda instâncias no sentido de afastar a interpretação pela qual se consideraria nulo o contrato de trabalho de estrangeiro em situação irregular no Brasil, no âmbito do dispositivo legal art. 359 da lei 8.569/80 (BRASIL, 2000).

Como já dito, não há registro de que o TST tenha enfrentado questão similar anteriormente, fato que deve originar a convergência do entendimento das instâncias inferiores para esse entendimento do qual se discorreu, de maneira a formar verdadeira jurisprudência acerca dessa matéria.

2.2. UM MOTOBOY ESTRANGEIRO NO RIO DE JANEIRO/RJ (BRASIL, 2007).

Trata-se de reclamatória trabalhista movida por empregado estrangeiro em situação irregular no Brasil, que prestava serviços de motoboy a empresa brasileira de autopeças ao longo de pouco mais de um ano; o trabalhador recebia menos de um salário mínimo por mês. Por conta de um suposto acidente de trabalho, o empregado se encontrou em situação de inaptidão temporária para desempenhar as suas funções. Consciente da situação de penúria desse por conta da situação mencionada, visto que era agravada pela situação irregular do empregado (que era estrangeiro e não possuía documentação brasileira), o empregador recolheu o empregado no estabelecimento comercial e também passou a oferecê-lo alimentação. Não obstante, o empregado ingressou em juízo solicitando o reconhecimento do vínculo empregatício (o que implicaria em pagamento de férias integrais e proporcionais, acrescidas do terço constitucional, e décimos terceiros salários do período trabalhado, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, aviso prévio, multa do artigo 477 da CLT e indenização equivalente ao seguro-desemprego), bem como indenização decorrente de danos morais.

Na contestação a ré apresentou negativa geral em relação à prestação de serviços, alegando que o autor jamais trabalhou para a empresa. Todavia também optou por impugnar especificamente os valores suscitados pelo autor, adotando uma estratégia confusa e perigosa. Sustentou também que o contrato de trabalho deveria ser considerado nulo em decorrência da situação irregular do estrangeiro, de maneira que não poderia acionar a jurisdição brasileira para exigir o pagamento que eventualmente lhe seria devido. Sustentou também que o acidente de trabalho sofrido pelo autor não se configurava como tal, e da mesma maneira que o argumento anterior, por conta de sua situação irregular não estaria protegido pelo art. 118 da lei 8.213/91 (que dispõe sobre a matéria). Por conseguinte também não caberia o pagamento de indenização por danos morais solicitada pelo autor (BRASIL, 2007).

2.2.1. Análise das decisões no âmbito do processo citado

O Juízo de primeira instância julgou procedentes os pedidos apresentados pelo autor, a saber, o reconhecimento do vínculo empregatício (e decorrente disso, o pagamento de férias integrais e proporcionais, acrescidas do terço constitucional, décimos terceiros salários do período trabalhado, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, aviso prévio, multa do artigo 477 da CLT e indenização equivalente ao seguro-desemprego), bem como a atribuição da responsabilidade civil decorrente do acidente de trabalho à ré, concedendo indenização por danos morais na monta de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais), indenização por danos materiais

exatamente pelo mesmo valor, e por danos estéticos, a monta de R\$ 10.000 (dez mil reais). Em sua decisão, a magistrada anotou que o fato do estrangeiro estar residindo e trabalhando em situação irregular no Brasil agravou a situação em que se encontrava, uma vez que o trabalhador não possuía acesso a nenhum tipo de benefício previdenciário, e que a ré deve ser responsabilizada pelo acidente de trabalho por conta do vínculo empregatício existente – consagrando a tese do contrato-realidade, pela qual a simples presença dos elementos constitutivos de um contrato de trabalho já basta para que seja reconhecido como válido e, portanto, produza efeitos jurídicos (BRASIL, 2007).

A ré se insurgiu contra a decisão dada pelo juízo de primeira instância, provocando o Tribunal Regional a se pronunciar acerca da matéria. Argumentou que o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício era juridicamente impossível, dado o art. 359 da CLT, afirmando também que o autor jamais trabalhou na empresa – impugnando também o valor declarado pelo autor referente ao salário que recebia e o tempo declarado durante o qual perdurou a relação empregatícia. Argumentou também que não restou provado o dano moral, visto também a não configuração do acidente como acidente de trabalho, e além do mais, a sentença do *ad quo* se configurava como *extra petita*, na medida em que deferia pedido de dano material e estético não solicitado na petição inicial do autor.

O processo foi remetido ao Tribunal Regional do Trabalho da 1ª região, sob a relatoria do Desembargador Marcos Cavalcante, que inicialmente enfrentou a alegação de impossibilidade jurídica do pedido, suscitada pela ré, impossibilidade essa que supostamente derivaria da situação irregular do estrangeiro no Brasil. Argumentou o desembargador que o reconhecimento do vínculo empregatício, por si só, não é juridicamente impossível, e que a nulidade ou não do contrato de trabalho seria questão a ser analisada quando do exame do mérito do recurso interposto (BRASIL, 2007).

Em relação à nulidade do contrato de trabalho, argumentou o desembargador que a sentença do Tribunal *ad quo* merecia ser reformada. Postulou que o art. 98 da lei 6.815/80 impede de maneira clara o exercício de atividade empregatícia ao estrangeiro em situação irregular no país. Postulou também que o autor estava plenamente ciente de sua situação perante as autoridades brasileiras, tanto que omitiu da empresa a documentação necessária para a celebração do contrato de trabalho e, portanto, não poderia beneficiar-se da própria torpeza – reconheceu, porém, que não deferir nenhum dos pedidos do autor significaria beneficiar a empresa, que também adotou uma conduta totalmente destoante da que a lei prescreve – situação que conduz, dessa maneira, a uma ponderação de princípios com vistas a

atingir a solução mais justa para o caso em questão, a saber, o da proteção ao mercado de trabalho nacional e o da dignidade do trabalhador estrangeiro.

Argumentando que “a lei nada dispõe” no que toca à construção dessa solução mais justa do caso em questão, postula que esse é o momento do “papel criador do juiz” no sentido de

[...] superar um modelo hermenêutico meramente positivista-legalista, de subsunção do fato à norma, para buscar uma interpretação segundo critérios de ponderação de interesses, de acordo com as normas e princípios constitucionais, sempre privilegiando a realização da Justiça. (BRASIL, 2007, p. 5).

Esse, portanto, foi o fundamento básico que evocou para decidir da maneira que decidiu: não reconhecendo o vínculo empregatício, firmou que o autor verdadeiramente prestou serviços à ré e por conta disso, faz jus ao pagamento das horas trabalhadas e dos depósitos do FGTS. Para o desembargador, essa foi a “solução mais justa ao caso” (BRASIL, 2007, p. 5).

Em relação ao pedido de danos morais, o desembargador concluiu que o acidente realmente aconteceu, e se deu no âmbito do exercício da função por parte do autor – sendo a ré então responsável por indenizar o autor em decorrência do fato citado (BRASIL, 2007). Argumentou o desembargador que ainda que o autor não tenha tido acesso a nenhum tipo de benefício previdenciário a situação desse foi atenuada por conta da conduta da ré que, tendo consciência do dano causado ao autor, o acolheu em suas dependências, oferecendo-lhe também alimentação. Para o relator, dessa forma, o valor da indenização por danos morais deveria ser diminuído, de R\$ 20.000,00 (vinte mil reais) para R\$ 6.000 (seis mil reais). Em relação à indenização por danos materiais e estéticos, argumentou o desembargador que não é dado ao Judiciário conceder ao autor mais do que delimitou no pedido postulado em juízo e, dado que o autor somente postulou o pedido de danos morais, esses não deveriam ser concedidos a ele. Decidiu, portanto, pela reforma da sentença do juízo *ad quo* no sentido de não conceder indenização a título de danos materiais e nem a título de danos estéticos. Ademais, é importante destacar que o entendimento expressado pelo ministro relator foi acompanhado por todos os outros Desembargadores, de forma que a decisão que julgou o mérito desse recurso ordinário impetrado pelo autor foi dada de maneira unânime (BRASIL, 2007).

Do Acórdão que julgou o recurso ordinário não houve recurso para o TST, tendo a decisão transitado em julgado em 01/10/2009.

2.3 UMA ANALISTA DE SISTEMAS COLOMBIANA EM PORTO ALEGRE/RS (BRASIL, 2003).

Trata-se de ação proposta por trabalhadora colombiana que ingressou em juízo contra a empresa Vivo S/A, pleiteando o reconhecimento do vínculo empregatício e o pagamento das verbas advindas desse reconhecimento: décimo terceiro salário, férias proporcionais com 1/3, de forma simples e FGTS com 40% e bônus refeição, bem como algumas compensações que derivam de especificidades do caso em questão (que serão analisadas no seu devido tempo): horas extras, intrajornada, sobreaviso e vantagens da categoria.

Ocorre que do início até certa altura do suposto vínculo empregatício a empregada se encontrava em situação irregular no Brasil – e com a regularização de sua situação, o suposto vínculo se estendeu por razoável tempo posterior à referida regularização. Nesse sentido há em discussão duas teses jurídicas: uma, a do referido reconhecimento do período correspondente ao qual residia e exercia suas atividades em situação irregular no país, e outra que diz respeito ao reconhecimento do período de exercício de sua função com a sua situação já regularizada.

Em relação à primeira, já é praticamente lugar-comum nas discussões jurídicas o entendimento segundo o qual o reconhecimento do vínculo empregatício decorre do preenchimento dos pressupostos básicos: trabalho prestado por pessoa física a outrem; pessoalidade do prestador; não eventualidade; onerosidade e subordinação. A controvérsia, porém, é em relação à segunda tese, que envolve certamente questão não pacificada nem na doutrina e nem na jurisprudência dos tribunais, a saber, a da possibilidade do reconhecimento do vínculo empregatício de estrangeiro que se encontra em situação irregular no Brasil.

2.3.1 Análise das decisões no âmbito do processo citado

A empresa ré alegou que o pedido reconhecimento do vínculo empregatício do período em que a autora se encontrava em situação clandestina no país era juridicamente impossível (invocando o art. 98 da lei nº 6.815/80) e, por conta disso, a própria ação impetrada era carente, na medida em que lhe faltava um dos seus pressupostos imprescindíveis, de acordo com o art. 267, IV CPC.

O juízo de primeira instância, em questão preliminar referente à ação em discussão, analisou a alegação da empresa ré em relação à impossibilidade jurídica do pedido e conseqüente carência da ação. Argumentou o juízo que a vedação de exercício de atividade

laboral pelo estrangeiro em situação irregular, por si só, não obsta a prestação jurisdicional de reconhecimento do vínculo empregatício. Negou, pelo argumentado, o acolhimento à citada alegação da empresa ré (BRASIL, 2003).

Assim o juízo passou à análise do mérito da ação. Diante de farta prova testemunhal produzida pela autora, inclusive originada de depoimentos de ex-funcionários da mesma empresa que exerciam cargos hierarquicamente superiores ao dela (e a chefiavam), o juízo de primeira instância se declarou mais do que convencido acerca da alegação básica da autora: a de que o exercício da atividade laboral no âmbito da referida empresa certamente preencheu os requisitos arrolados nos artigos 2º e 3º da CLT, configurando inexoravelmente assim o vínculo empregatício (BRASIL, 2003).

Entretanto o juízo também levou em consideração o argumento suscitado pela empresa ré, segundo o qual o reconhecimento do vínculo empregatício de empregado estrangeiro em situação irregular no Brasil vai de encontro a algumas disposições legais da CLT, notadamente o art. 359. Segundo a empresa, os estrangeiros irregulares estão expressamente proibidos de exercerem atividade laboral em território brasileiro – e uma vez tendo ciência dessa disposição legal, fazê-lo e posteriormente movimentar o aparato judiciário para requerer a mesma proteção jurídica oferecida ao trabalhador regular significaria verdadeiro locupletamento, de maneira que o empregado estaria se beneficiando da própria torpeza.

Nessa senda, deu procedência parcial ao pedido apresentado, reconhecendo o vínculo empregatício apenas a partir da data de regularização da situação jurídica da trabalhadora perante as autoridades brasileiras, e conseqüentemente os pedidos da autora em relação a décimo terceiro salário, férias proporcionais com 1/3, de forma simples e FGTS com 40% e bônus refeição.

Inconformada, a empregada autora da ação recorreu ao Tribunal Regional do Trabalho buscando a reforma da decisão do juízo *ad quo* na parte em que lhe foi denegatória, alegando ofensa aos princípios constitucionais da isonomia de tratamento entre brasileiros e estrangeiros e a valorização do trabalho humano. Argumentou também que o não reconhecimento do vínculo empregatício é que geraria enriquecimento ilícito, na medida em que a empresa ré se serviu da mão-de-obra da empregada sem, no entanto, ser obrigada a pagar-lhe todas as verbas indenizatórias devidas, haja vista que a própria direção regional da empresa estava ciente da situação de clandestinidade da autora em terras brasileiras. O TRT deu provimento ao recurso da Autora, reconhecendo o vínculo empregatício em relação ao período anterior à sua regularização perante as autoridades brasileiras (BRASIL, 2003).

Inconformada, a empresa recorreu da decisão do Tribunal Regional, provocando o Tribunal Superior do Trabalho a se pronunciar acerca da questão relativa ao reconhecimento do vínculo empregatício no período em que a reclamante se encontrava em situação irregular no Brasil.

No âmbito do TST, a relatoria do processo ficou a cargo do Min. Vieira de Mello Filho, o qual, em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício, argumentou em seu voto que a “[...] situação irregular da reclamante no Brasil, no período de 01/01/99 a 26/03/00, jamais poderia vir em prejuízo do ressarcimento pelo trabalho prestado. O trabalho de estrangeiro irregular no país quando muito seria proibido, mas não ilícito” (BRASIL, 2003, p. 7).

Em sua argumentação, o Ministro evocou o princípio da dignidade da pessoa humana, na medida em que “[...] o objeto principal desta demanda consiste no reconhecimento de relação de emprego, que viabiliza a própria subsistência do trabalhador e encerra, em sua essência, o valor social do trabalho, outro fundamento da República, sem o qual não se alcança uma existência digna”(BRASIL, 2003, p. 9).

O Ministro seguiu em sua argumentação citando o constitucionalista Ingo Sarlet, no intuito de demonstrar a íntima ligação entre os direitos sociais (dentre eles, os trabalhistas) e a própria realização da dignidade da pessoa humana, de maneira a haver um elo entre esse e os ideais de liberdade e igualdade – aliás, se se leva a sério o ideal de igualdade, decorrência lógica disso é o tratamento isonômico que deve ser dispensado tanto a brasileiros quanto a estrangeiros, sem nenhum tipo de distinção.

Por tudo o que foi discorrido, concluiu o Ministro que as garantias constitucionais dispensadas ao estrangeiro ultrapassam a sua situação de irregularidade, argumentando que

[...] à luz, portanto, dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, e em respeito ao valor social do trabalho, a autora faz jus aos direitos sociais previstos no art. 7º da Constituição da República, que encontram no direito ao trabalho sua fonte de existência, e, por consequência, ao reconhecimento do vínculo de emprego, porquanto comprovados, no caso, os requisitos da relação empregatícia (BRASIL, 2003, p. 10).

Por fim, citou como precedente (no intuito de embasar o entendimento explicitado) a mesma decisão que foi objeto de análise no presente artigo no subtítulo 3.1, invocando também o argumento pelo qual o não reconhecimento do vínculo empregatício se configuraria premiação à empresa, que por sua vez adotou comportamento contrário à lei.

Por tudo o que foi discorrido, os Ministros da 1ª turma do TST acordaram por unanimidade no sentido de negar provimento ao recurso impetrado pela empregadora, mantendo assim a decisão do Tribunal Regional, a qual reconheceu o vínculo empregatício em relação ao tempo em que a empregada se encontrava em situação irregular no Brasil.

2.4 DOIS VENDEDORES PARAGUAIOS EM SÃO PAULO/SP (BRASIL, 2013).

É importante aclarar a razão pela qual essas duas ações estão sendo analisadas no âmbito do mesmo comentário. É que ambas foram impetradas por trabalhadores paraguaios em situação irregular no Brasil, recrutados pela mesma empresa de comércio de bolsas, para exercerem o ofício de vendedores. Dispensados aproximadamente na mesma data, sem justa causa, ajuizaram as ações perante o Tribunal Regional do Trabalho de São Paulo, de maneira independente um em relação ao outro, requerendo o reconhecimento do vínculo empregatício e o conseqüente pagamento das quantias decorrentes desse reconhecimento, a saber, pagamento de férias integrais e proporcionais, acrescidas do terço constitucional, e décimos terceiros salários do período trabalhado, multa de 40% sobre os depósitos do FGTS, aviso prévio, multa do artigo 477 da CLT e indenização equivalente ao seguro-desemprego.

Ambos os autores alegaram teses jurídicas muito semelhantes entre si: em suma, suscitaram que a situação irregular do estrangeiro no Brasil não pode constituir óbice ao reconhecimento do vínculo empregatício e conseqüente garantia de direitos.

Destarte, a análise conjunta dessas duas ações, portanto, se opera por conta de tamanha semelhança entre as mesmas, sendo também relevante a análise do entendimento do TRT, para averiguar se o mesmo adota ou não posicionamento semelhante no julgamento de ambas as demandas, o que se for constatado pode evidenciar a consolidação de um entendimento jurisprudencial acerca da matéria.

2.4.1 Análise das decisões no âmbito do processo citado

No âmbito da primeira instância a empresa ré adotou posicionamento idêntico em relação a ambas as ações: uma vez citada não se manifestou de nenhuma maneira, configurando a sua revelia. Nesse sentido operaram-se os efeitos que derivam dela, a saber, a confissão ficta por parte da ré, de maneira a presumir todos os fatos apresentados pelos autores como verdadeiros, restando incontroversas tais questões processuais. Nesse sentido, os

Juizes de primeira instância deram total procedência ao pedido formulado por ambos os autores.

A empresa recorreu de ambas as decisões. Como se operou a revelia restava-lhe impossível alegar matérias de fato, estando em posição significativamente limitada em relação às defesas passíveis de serem apresentadas em juízo. Dessa maneira, apresentou em ambos os recursos a tese de que o pedido de reconhecimento de vínculo empregatício era juridicamente impossível, dado que supostamente é vedado a trabalhador estrangeiro em situação irregular o exercício de atividade laboral em território brasileiro (BRASIL, 2013).

No que toca à primeira ação, a relatoria ficou a cargo da Des. Maria Isabel Cueva Moraes, a qual argumentou no sentido de que a garantia dos direitos sociais independe da situação migratória do estrangeiro. Citou que, de acordo com a doutrina majoritária, é decorrência lógica do tratamento isonômico entre brasileiros e estrangeiros (positivado na Constituição Federal de 1988, em seu artigo 5º) o entendimento pelo qual os estrangeiros residentes no país devem gozar dos mesmos direitos que os brasileiros, de maneira a admitir distinções única e exclusivamente em decorrência de disposição expressa de lei. Argumentou também, no mesmo sentido, que é no Direito do Trabalho que o princípio do valor social do trabalho encontra a sua realização, de maneira a conferir ao trabalhador estrangeiro a efetivação de seus direitos (BRASIL, 2013). Ademais, citou como jurisprudência que embasa o entendimento explicitado na decisão que já foi objeto de análise nesse trabalho no subtítulo 3.3, o caso da trabalhadora colombiana que teve o seu vínculo empregatício reconhecido com a empresa de telefonia VIVO S.A. no período que se encontrava em situação irregular no Brasil. Acompanhando o voto e as razões suscitadas pela relatora, os desembargadores da 4ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região acordaram, em unanimidade, a negar provimento ao recurso impetrado pela empresa ré.

No tocante à segunda ação, a relatoria ficou a cargo do Des. Ricardo Artur Costa e Trigueiros, o qual argumentou que a situação de permanência do estrangeiro no Brasil é irrelevante para o caso em questão, dado que

[...] o reconhecimento do vínculo de emprego e, por extensão, a condenação da ré ao pagamento das verbas decorrentes da avença, possui fundamento constitucional e axiológico que não se submete à mera verificação de regularidade formal do vínculo, impondo a procedência da demanda (BRASIL, 2013, p. 4).

Suscitou que a Constituição Federal de 1988 dispensou tratamento isonômico em relação a estrangeiros e brasileiros no art. 5º, *caput*, principalmente quando se tem em vista a tutela dos direitos e garantias fundamentais. Alegou também a íntima relação existente entre o exercício de atividade laboral e a aquisição das condições materiais indispensáveis à

efetivação da dignidade da pessoa humana, de maneira que o adimplemento das obrigações advindas do vínculo empregatício é de natureza alimentar.

Prosseguindo em sua argumentação, o Desembargador suscitou que o despendimento da mão-de-obra do empregado importou em lucro para a empresa ré, de maneira que por conta disso fica obrigada a suportar a contraprestação devida – e se do contrário fosse, a empresa incorreria em enriquecimento ilícito, o que é vedado pelo ordenamento jurídico brasileiro. Nesse sentido quem se sujeitaria à sanção em decorrência da prestação de serviços por estrangeiro irregular é a empresa que o contrata, de maneira que o ordenamento jurídico não sustenta medida que venha no sentido de acarretar prejuízo ao empregado (BRASIL, 2013).

A fim de corroborar a sua tese, o Desembargador citou, da mesma maneira que a Desembargadora do caso anterior, o caso da trabalhadora colombiana que teve o seu vínculo empregatício reconhecido com a empresa de telefonia VIVO S.A. no período que se encontrava em situação irregular no Brasil. Citou também outra decisão que já foi objeto de análise nesse trabalho, qual seja, a do trabalhador paraguaio em situação irregular no Brasil, que exercia atividade laboral em empresa brasileira de eletromotores, localizada em cidade fronteiriça (Ponta Porã-MS).

Ademais, asseverou que o estrangeiro que adentra no território brasileiro em busca de emprego, normalmente se encontra em situação de grande fragilidade em relação aos empregadores, de maneira a propiciar uma situação que favorece um ambiente de exploração de mão-de-obra em condições degradantes e atentatórias à dignidade do indivíduo trabalhador. Como se não bastasse, tais empregadores, quando chamados em juízo, argumentam embasados na própria torpeza, alegando que a situação irregular do estrangeiro impede que lhe sejam devidas as verbas decorrentes do vínculo empregatício. Nesse sentido, e seguindo o voto do relator, acordaram os Desembargadores da 4ª turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região, por unanimidade, em negar totalmente provimento ao recurso impetrado pela empresa ré (BRASIL, 2013).

2.5 UM ADMINISTRADOR ARGENTINO EM BELÉM/PA (BRASIL, 2005).

Trata-se de trabalhador argentino que laborou em Belém do Pará exercendo a função de administrador. Ocorre que do início até certa altura do suposto vínculo empregatício o empregado se encontrava em situação irregular no Brasil – e com a regularização de sua situação, o suposto vínculo se estendeu por razoável tempo posterior à referida regularização.

Com o término da relação de emprego, o Autor ingressou na justiça pleiteando pelo reconhecimento do vínculo empregatício durante todo o período trabalhado, bem como pelos direitos inerentes ao reconhecimento da referida relação de emprego. Nesse sentido há em discussão duas teses jurídicas: uma, a do referido reconhecimento do período correspondente ao qual residia e exercia suas atividades em situação irregular no país, e outra que diz respeito ao reconhecimento do período de exercício de sua função com a sua situação já regularizada.

2.5.1 Análise das decisões no âmbito do processo citado

No âmbito da primeira instância, a empresa Ré alegou como uma das teses de sua defesa que o trabalhador, no período em que não possuía o visto de permanência, não poderia ter o seu vínculo empregatício reconhecido uma vez que o autor não possuía a documentação necessária para o exercício de atividade laboral no território brasileiro. Todavia, o Juízo de 1ª Instância, reconheceu que durante todo o período laborado pelo reclamante houve sim relação de emprego nos moldes previstos nos artigos 2 e 3 da CLT (pessoalidade, subordinação, onerosidade e habitualidade), razão pela qual foi imperativo o reconhecimento do vínculo empregatício (BRASIL, 2005).

Inconformada a empresa recorreu para a 2ª Instância a fim de ver reformada a sentença do Juízo *ad quo*, para que assim não fosse reconhecido o vínculo empregatício. Todavia, o Tribunal Regional manteve a sentença de 1ª instância, sob a alegação de que “ficou demonstrado durante a instrução processual que o reclamante, a partir de 13.01.1998 passou a prestar serviços para a reclamada, estando presentes todos os requisitos previstos nos arts. 2º e 3º da CLT” (BRASIL, 2005, p. 5).

A Ré, por sua vez, por meio do Recurso de Revista levou a discussão para o TST, apontando violação dos artigos 14 da Lei 6.815/80, 348 do CPC e da Portaria n 132/2002 do Ministério do Trabalho e Emprego, sob a alegação de que no período em que antecedeu a averbação do contrato de trabalho na CTPS do trabalhador, o reclamante não tinha visto de permanência para trabalhar no Brasil, tampouco autorização de trabalho expedida pelo MTE, razão pela qual, por absoluta impossibilidade legal, não se poderia reconhecer uma relação de emprego entre as partes.

Todavia, a Ministra Relatora Rosa Maria Weber, ao se pronunciar acerca do Recurso da Requerida pontuou que, em relação ao reconhecimento do vínculo empregatício, o mesmo se fez obrigatório, na medida em que o trabalhador preencheu todos os requisitos previstos no artigo 3º da CLT. A eminente Ministra também fundamentou a sua decisão nos já comentados

princípios da dignidade da pessoa humana, princípio da igualdade e no princípio da valorização do trabalho (BRASIL, 2005).

Como precedente jurisprudencial, a Relatora citou o primeiro caso analisado no presente artigo, o do trabalhador paraguaio em Ponta Porã/MS (vide item 3.1), acrescentando ainda que após a mencionada decisão, os laços entre os países componentes do MERCOSUL se estreitaram ainda mais, principalmente após a ratificação pelo Brasil do "Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul – MERCOSUL", o qual garante aos estrangeiros a igualdade de tratamento com os nacionais, principalmente no que concerne à aplicação da legislação trabalhista.

Face ao exposto, os Ministros da 3ª Turma do TST, à unanimidade, negaram provimento ao Recurso da Empresa e mantiveram o reconhecimento do vínculo empregatício entre o estrangeiro e sua empregadora, durante todo o período laborado no Brasil, inclusive naquele em que o trabalhador não possuía o visto permanente, tampouco a autorização do MTE para trabalhar no Brasil.

2.6 UMA VENDEDORA PARAGUAIA EM SÃO PAULO/SP (BRASIL, 2011).

Trata-se de ação interposta por trabalhadora paraguaia em situação irregular no Brasil, contratada por uma loja onde exercia o ofício de vendedora, tendo trabalhado entre 04/11/09 a 18/12/10. Dispensada sem justa causa, ajuizou ação trabalhista postulando o reconhecimento do vínculo empregatício e o consequente pagamento das verbas trabalhistas decorrentes desse vínculo, a saber, o saldo de salário, aviso prévio indenizado, férias e terço de férias de maneira proporcional, 13º salário integral e FGTS acrescido de 40% sobre as verbas remuneratórias deferidas e pagas ao longo do contrato, anotação na CTPS e indenização sobre o seguro-desemprego.

2.6.1 Análise das decisões no âmbito do processo citado

No âmbito da primeira instância a empresa ré, devidamente notificada, não compareceu à audiência, o que constituiu a revelia e operou o efeito dela decorrente – a confissão em relação à matéria fática alegada pela empregada autora da ação. Disso decorre que a discussão das matérias atinentes à referida ação ficou muito restrita, limitando-se a partir de então somente às questões de direito e não mais de fato (BRASIL, 2011).

Sendo assim, o juízo passou à apreciação da questão central da ação proposta: o reconhecimento do vínculo empregatício. Argumentou o juiz haver impedimento legal ao pedido da autora, na medida em que a Lei 6.815/80 proíbe ao estrangeiro o exercício de atividade laboral caso esteja em situação irregular no Brasil – da mesma maneira que proíbe ao empregador de contratá-lo – e por conta disso não pode o Judiciário admitir esse tipo de contratação.

Segundo o juiz, o fato da empregada ser paraguaia e estar tutelada por tratados assinados no âmbito do Mercosul não altera em nada a sua situação, dada a exigência do ordenamento jurídico brasileiro, por parte do Ministério do Trabalho, de autorização para trabalhar (BRASIL, 2011).

Por conta da alegada vedação legal ao reconhecimento do vínculo empregatício, o juízo de primeira instância deferiu parcialmente os pedidos impetrados pela trabalhadora. Dessa maneira, apenas deu procedência ao pagamento de indenização relativa aos dias trabalhados e não pagos pela empresa ré.

A trabalhadora recorreu da decisão, forçando o Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região a se pronunciar sobre a matéria, argumentando que a questão devia ser analisada a partir de uma leitura constitucional do Direito do Trabalho, na medida em que o ordenamento jurídico brasileiro consagra como princípio o valor social do trabalho. Alegou também que por conta de ser de nacionalidade paraguaia pode, por força do Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do Mercosul (2002), que dispõe que os mecanismos de cooperação “[...] não afetarão os direitos que correspondam aos trabalhadores imigrantes”, exigir o reconhecimento do vínculo empregatício e a efetivação de seus direitos” (MERCOSUL *apud* BRASIL, 2011, p. 5).

O juízo de segunda instância acolheu os argumentos da trabalhadora no que concerne à leitura constitucionalizada do Direito do Trabalho. No voto do relator, Des. José Ruffolo, aparece a referência ao princípio da dignidade da pessoa humana, do qual decorre que a disciplina dos direitos fundamentais deve ser aplicada independentemente da nacionalidade do indivíduo, e muito menos de sua situação migratória (BRASIL, 2011).

Argumentou também que o objeto em si da atividade laboral não é ilícito, e que o fato do estrangeiro não estar devidamente registrado reflete mera irregularidade administrativa – constituindo verdadeiro trabalho proibido, circunstância que não obsta a proteção aos direitos trabalhistas. Afirmou ainda que do contrário estaria o Judiciário fomentando a discriminação do estrangeiro e a concorrência desleal no mercado de trabalho, uma vez que incentivaria a contratação irregular que seria menos onerosa e não passível de

posterior questionamento judicial. O relator também acolheu o argumento da trabalhadora em relação à aplicação do tratado do Mercosul (BRASIL, 2011).

Prosseguindo em sua fundamentação, o Desembargador afirmou que por conta da irregularidade administrativa da empregada, o contrato de trabalho não poderia ser amplamente reconhecido, como se regular fosse. Isso implicaria em negar-lhe os efeitos relativos a fins previdenciários, dado que a laborista não possuía CTPS e nem carteira de identidade nacional válida. Porém, em seu voto, o ilustre Desembargador caracterizou o vínculo empregatício para fins de incidência protetiva dos direitos trabalhistas fundamentais. A essa altura, citou como precedentes jurisprudenciais três casos célebres que discutiram a mesma questão de direito, e já objeto de análise nesse trabalho: o caso do trabalhador paraguaio fronteiriço que laborou dezessete anos numa empresa de eletromotores, o da trabalhadora colombiana que teve seu vínculo reconhecido com a empresa VIVO S.A, e o do administrador argentino em Belém do Pará (BRASIL, 2011).

Por tudo o que foi discorrido, o relator reconheceu o vínculo empregatício para fins trabalhistas, mas sem efeitos previdenciários de anotação da CTPS. Destarte, a empresa foi condenada ao pagamento das verbas trabalhistas decorrentes do aludido reconhecimento, inclusive aquelas originárias face à dispensa sem justa causa.

Assim, a trabalhadora teve acesso ao saldo de salário, aviso prévio indenizado, férias acrescidas de terço de férias simples, 13º salário integral e FGTS acrescido de 40% sobre as verbas remuneratórias deferidas e pagas ao longo do contrato. Porém, não foi dado provimento aos pedidos de anotação da CTPS e ao pagamento da indenização baseada no seguro-desemprego. Assim acordaram os Desembargadores da 5ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região. Vale ressaltar que da presente decisão não houve recurso para o TST.

2.7 UM CHAPEIRO URUGUAIO EM PORTO ALEGRE/RS (BRASIL, 2008).

Trata-se de trabalhador de origem uruguaia sem visto de permanência em território brasileiro, tendo sido contratado por uma cervejaria para exercer o ofício de chapeiro no período compreendido entre dezembro de 2006 e novembro de 2007 e que resolveu buscar na justiça pela rescisão de seu contrato de trabalho por culpa única e exclusiva do seu patrão, que não estava lhe pagando as horas extras e tampouco efetuando o recolhimento de seu FGTS. Assim, o trabalhador ingressou em juízo solicitando dentre outros pedidos, o reconhecimento do vínculo empregatício, bem como o pagamento das verbas indenizatórias daí decorrentes.

Alegou, em sede de primeira instância, que o exercício do ofício na empresa preenchia todos os requisitos estabelecidos pelo art. 3º da CLT, de maneira que a situação irregular não poderia obstar à efetivação de seus direitos trabalhistas.

2.7.1 Análise das decisões no âmbito do processo citado

Em sua defesa, a empresa argüiu enquanto questão preliminar a ilegitimidade ativa do empregado – dessa maneira sustentou que, por conta da situação irregular o mesmo estava impedido de exercer atividade remunerada, e por isso, não possuía o direito de ação. Alegou também que reconhecer o vínculo empregatício implicaria no Poder Judiciário não aplicar a regra positivada no art. 359 da lei 6.815/82, dessa maneira rompendo o sistema de pesos e contrapesos (a norma disciplina que “nenhuma empresa poderá admitir a seu serviço empregado estrangeiro sem que este exiba a carteira de identidade de estrangeiro devidamente anotada”) (BRASIL, 2008)

O juízo de primeira instância, ao tratar da questão preliminar da carência de ação, analisou os seus três elementos tendo em vista o caso em questão. Em relação à possibilidade jurídica do pedido, asseverou que inexistente no ordenamento jurídico norma que vede o ajuizamento do pedido de reconhecimento do vínculo de emprego; em relação à legitimidade ativa, o juízo asseverou que o empregado a possui em decorrência do fato de que é a pessoa favorecida pela lei quanto aos direitos exigidos no âmbito do Judiciário; por fim, o interesse de agir estaria presente na medida em que há a necessidade de se obter um pronunciamento judicial em relação ao bem jurídico perseguido. Dessa maneira, o juízo de primeira instância não acolheu a alegação de carência de ação.

No que tange à questão relativa ao reconhecimento de vínculo de emprego, o juízo de primeira instância acolheu os argumentos suscitados pelo trabalhador estrangeiro, embasando o seu entendimento numa leitura constitucionalizada do estatuto jurídico do estrangeiro, e estabelecendo que se convenceu da comprovação por provas testemunhais de que realmente houve o exercício da mão-de-obra pelo empregado paraguaio de maneira a preencher os requisitos do art. 3º da CLT. Por essas razões apresentadas, o juízo de primeira instância deu total procedência aos pedidos suscitados pelo empregado, reconhecendo o vínculo de emprego e condenando a empresa a pagar todas as verbas indenizatórias decorrentes disso – a saber, férias acrescidas de terço de férias simples, 13º salário integral e FGTS, além da indenização baseada no seguro-desemprego (BRASIL. 2008).

Insatisfeita, a empresa recorreu à segunda instância, forçando o Tribunal Regional do Trabalho da 4ª Região a se pronunciar sobre a matéria. Nessa sede, a empregadora reafirmou as teses apresentadas ao juízo *ad quo*, ou seja, a carência de ação do empregado e a suposta vedação do ordenamento jurídico brasileiro ao trabalho exercido por estrangeiro em situação irregular.

A relatoria do processo ficou a cargo do Juiz convocado Dr. Marçal Henri Figueiredo. Em relação à tese da carência da ação, se limitou a repetir os argumentos colocados pelo juízo *ad quo*, dessa maneira rejeitando as alegações da empresa ré.

A questão referente ao vínculo empregatício, todavia, foi tratada detalhadamente no voto do eminente Juiz, o qual iniciou a sua argumentação asseverando que o dever jurídico contido no art. 359 CLT não consiste no empregado ser obrigado a estar regularizado e possuir documentação comprobatória, mas sim no empregador verificar a situação de residência do estrangeiro quando do momento da contratação, sob pena de admitir o risco decorrente dessa omissão. Além disso, se é que se pode apreender desse dispositivo o impedimento do exercício de atividade remunerada, disso não se pode concluir pela obstrução da garantia dos direitos trabalhistas fundamentais do trabalhador (BRASIL, 2011).

Por fim, citou o fato de que a Constituição coloca como pilar fundamental da ordem jurídica vigente a dignidade da pessoa humana, além de estabelecer como fundamento da ordem econômica o valor social do trabalho. Por todas as razões apresentadas, negou provimento ao recurso impetrado pela empresa ré, mantendo integralmente a sentença proferida pelo juízo de primeira instância.

2.8 DOIS TRABALHADORES ESTRANGEIROS EM IPOJUCA/PE (BRASIL, 2008B)

É necessário que se esclareça o motivo pelo qual se está tratando as duas decisões judiciais supracitadas no âmbito do mesmo subtítulo. É que ambas as ações foram impetradas por trabalhadores estrangeiros em momentos muito próximos uma da outra, contra a mesma empresa e exatamente na mesma comarca, de maneira que foram admitidos e dispensados na mesma data, a saber, 01/08/2002 e 22/07/2003 (respectivamente), além de também coincidentemente versarem sobre uma mesma questão de direito: o reconhecimento do vínculo empregatício de empregados estrangeiros em situação irregular – e como será explanado logo a seguir, as alegações da empresa ré giraram em torno da mesma tese jurídica: aquela pela qual a situação irregular do estrangeiro no Brasil obsta a garantia de seus direitos trabalhistas fundamentais; de maneira semelhante, os autores das ações também apresentaram

tese similar, aquela pela qual a situação referida não pode constituir obstáculo ao reconhecimento do vínculo, sob pena de descumprimento de princípios fundamentais da República tais como a dignidade da pessoa humana, o valor social do trabalho e a igualdade de tratamento.

2.8.1 Análise das decisões no âmbito do processo citado

No âmbito da primeira instância os juízes designados, ambos da 1ª vara do trabalho de Ipojuca-PE suscitaram razões também muito semelhantes para embasarem a decisão de reconhecer o vínculo empregatício dos trabalhadores autores das ações. Asseverou um deles que a alegação da empresa ré acerca da necessidade da regularização dos trabalhadores para fins garantísticos evidenciava a prática perversa da empresa, na medida em que a mesma estava ciente da situação do empregado e mesmo assim o contratou – suscitar alegações baseadas em tal situação irregular seria, dessa maneira, tentar beneficiar-se da própria torpeza – e pior – ao afirmar que somente com o registro do contrato de trabalho no MTE esse seria válido, a empregadora utilizou de violações às normas do referido órgão estal e do Estatuto do Estrangeiro para desrespeitar, em proveito próprio, a legislação trabalhista (BRASIL, 2008b).

Por conta disso o juízo de primeiro grau afirmou: “Serão perquiridos os requisitos caracterizadores da relação de emprego para dirimir o litígio, independentemente da expedição ou não do referido visto de trabalho, sob pena de se prestigiar a torpeza da empresa demandada [...]”. (BRASIL, 2008b, p. 3).

Pois bem, no âmbito de ambas as ações os juízos se declararam convencidos, com base em prova documental (principalmente o contrato de trabalho) e em prova testemunhal, do preenchimento dos requisitos caracterizadores do vínculo de emprego positivados no art. 3º CLT, a saber, a subordinação, a pessoalidade, a continuidade, a imparcialidade, o horário de trabalho e o salário. O argumento do mesmo juízo na sede da outra ação foi no mesmo sentido, ao asseverar que:

Dessa forma, em que pese o óbice ao reconhecimento de contrato formal de trabalho com estrangeiro, no campo do Direito do Trabalho, a definição da natureza jurídica do vínculo submetido a julgamento não pode se desconectar daquilo que acontece no plano fático, independentemente, até mesmo, do que tenha sido previamente ajustado pelas partes contratantes (BRASIL, 2008b, p. 4).

Certamente a argumentação citada consagra entendimento já assentado na jurisprudência, pelo qual a situação irregular de trabalhador estrangeiro não pode de maneira

alguma constituir impedimento para a garantia de seus direitos trabalhistas por meio do reconhecimento do vínculo empregatício. Tem-se também a aplicação do princípio do contrato-realidade concebido no âmbito do Direito do Trabalho, pelo qual é necessário ater-se mais à situação fática do exercício da atividade remunerada, e menos à sua formalização (se se está diante de uma questão que discute a efetivação dos direitos do trabalhador). Por todas as razões suscitadas, os juízos de primeira instância deferiram os pedidos suscitados pelos trabalhadores, no sentido de reconhecer o vínculo empregatício e condenar a empresa a pagar todas as verbas indenizatórias decorrentes disso (BRASIL, 2008b).

A empresa ré recorreu de ambas as decisões, forçando o pronunciamento da 1ª Turma do Tribunal Regional do Trabalho da 6ª Região – e a relatoria de ambos os recursos ficou sob a responsabilidade da Desembargadora Maria Clara Saboya Bernardino. Em sede de ambos os recursos a empresa ré reafirmou as alegações suscitadas no âmbito da primeira instância, além de afirmar a lesão aos princípios da proporcionalidade e razoabilidade.

A Desembargadora relatora, de maneira geral, levantou os mesmos fundamentos lógicos apresentados pelos juízos *ad quo*, e utilizou como precedente jurisprudencial o primeiro caso analisado na presente pesquisa, o do trabalhador paraguaio em Ponta Porã/MS, de maneira a votar pela manutenção de ambas as sentenças recorridas – devidamente acompanhada pelos outros desembargadores que por unanimidade (também em relação ao julgamento de ambas as ações) votaram pelo reconhecimento do vínculo empregatício (BRASIL, 2008b).

2.9 DISCUSSÃO

Após a análise da jurisprudência, restou evidenciado que os Tribunais Trabalhistas têm realizado uma leitura constitucional da legislação que regula o trabalho do estrangeiro no Brasil. Verificou-se que independentemente do status jurídico do imigrante (legal ou ilegal), têm sido aplicados os princípios da igualdade, princípio da dignidade da pessoa humana e o princípio do valor social trabalho, dentre outros, a fim de que sejam garantidos os direitos do trabalhador estrangeiro.

Restou patente que os Tribunais trabalhistas têm superado a tese da ilegalidade do trabalho exercido pelo estrangeiro irregular, e têm adotado uma postura mais flexível, garantista e humanitária perante o caso concreto. Nesse sentido, o labor exercido tem sido enquadrado na hipótese de trabalho proibido (e não ilícito), o que garante aos trabalhadores o

acesso aos direitos inerentes à relação de emprego, tais como décimos terceiros salários, férias, aviso prévio e muitos outros.

A partir da presente análise jurisprudencial, verifica-se que no conflito entre as leis infraconstitucionais (Estatuto do Estrangeiro e CLT) e a Constituição Federal, o Poder Judiciário tem privilegiado a aplicação das normas mais favoráveis ao trabalhador estrangeiro, que no caso são as normas constitucionais e os princípios nas quais as mesmas se encontram alicerçadas.

Merece destaque a influência do Acórdão proferido no primeiro caso avaliado (um trabalhador paraguaio em Ponta Porã/MS) sobre os demais, o qual indubitavelmente abriu um precedente para que os outros casos tivessem decisões semelhantes. Vale ressaltar que, como já dito durante a análise do referido caso, não há registro de que o TST tenha enfrentado questão similar anteriormente, fato este que originou a convergência do entendimento jurisprudencial acerca da necessidade de se aplicar um tratamento isonômico entre trabalhadores estrangeiros e brasileiros. Prova disso é a citação da ementa relativa ao referido acórdão em outros casos aqui estudados, de forma a fundamentar as decisões posteriores.

A partir do presente estudo jurisprudencial, verificou-se que a legislação infraconstitucional brasileira que regula o labor do imigrante estrangeiro no Brasil, notadamente o Estatuto do Estrangeiro (Lei 6.815/80) e a CLT (Decreto Lei 5452/1943) não têm sido aplicadas pelo Poder Judiciário na solução do litígio existente entre o trabalhador estrangeiro em situação irregular e o seu empregador, o que demonstra que as normas retromencionadas, no que tange ao assunto em comento, têm caído em desuso. Verifica-se, de forma clara que as referidas leis têm sido superadas, por normas mais garantistas e igualitárias, de aplicação irrestrita ao ser humano, independentemente de sua raça, cor, sexo, idade e origem, normas estas que se fazem presentes no texto constitucional de 1988.

CONCLUSÃO

O presente artigo demonstrou que a garantia de direitos trabalhistas aos trabalhadores estrangeiros somente se torna possível a partir de uma releitura principiológica e constitucional do contexto fático-atual vivenciado pelos milhares e milhares de imigrantes que se encontram atualmente trabalhando no Brasil, de forma irregular, em busca do seu sustento.

Nesta senda, restou patente a divergência ideológica entre a Constituição Federal e a Legislação Infraconstitucional aplicável ao labor do estrangeiro, na medida em que aquela possui como fundamentos os princípios da igualdade, dignidade da pessoa humana, não

discriminação e a valorização do trabalho humano, enquanto o Estatuto do Estrangeiro se preocupa primordialmente em proteger os interesses do Estado e o mercado de trabalho brasileiro, deixando o imigrante estrangeiro sem qualquer amparo legal no que tange à proteção de seu labor.

Por fim, verificou-se que os princípios constitucionais têm exercido um papel fundamental na tutela jurídica da mão-de-obra dos imigrantes estrangeiros no Brasil, garantindo-lhes assim o acesso aos direitos necessários a uma sobrevivência digna e justa.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Direito do Trabalho**. 9ª Ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 22 jun 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (1ª Região). **RR nº 00991.2007.07.101.007**. Apelante: Valódia Dias da Costa de Lemos. Apelada: Soagra Auto Peças LTDA. Relator: Des. Marcos Cavalcante. (2007). Disponível em: <http://bd1.trt1.jus.br/xmlui_portal/bitstream/handle/1001/183472/00991001320075010071%2323-09-2009.pdf?sequence=1&#search=ISONOMIA> . Acesso em 15 jun 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (24ª Região). **Mandado de Segurança nº 434.2000.777.24.0.07**. Apelante: Benito Gimenez Rivero. Apelada: COMERCIAL ELTROMOTORES RADAR LTDA. Relator: Min. Horácio Senna Pires. (2000) Disponível em: <<http://trt-24.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4620848/agravo-de-peticao-ap434200077724007/inteiro-teor-11323772>>. Acesso em: 20 jul 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **RO nº 0000553-46.2013.5.02.0055**. Apelante: Valdovino Pereira Oviedo. Apelada: P.P.Z. Comércio de Bolsas LTDA. Relator: Des. Ricardo Artur Costa Trigueiros. (2013). Disponível em: <<http://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24861799/recurso-ordinario-em-rito-sumarissimo-ro-5534620135020-sp-00005534620135020055-a28-trt-2/inteiro-teor-112771694>>. Acesso em: 20 jul 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (2ª Região). **RT nº 0000155-36.2011.5.02.0034**. Apelante: Maria Rosalba Davalos Duarte. Apelada: Saiyy Huang ME. Relator: Des. Fernando Marques Celli. (2011). Disponível em: <<http://trt.trtsp.jus.br/dwp/consultasphp/public/index.php/sentenca/documento/processo/0015201103402003/tipo/1/data/2012-05-14/hora/13.01.34/base/A>>. Acesso em: 22 jun 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (4ª Região). **Recurso Ordinário nº 00483-2008-012-04-00-6**. Apelante: Daniel Arriola. Apelada: Cervejaria LP Total LTDA. Relator: Marçal Henri dos Santos Figueiredo. (2008). Disponível em: <http://trt-4.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/4574964/recurso-ordinario-ro-483200801204006-rs-00483-2008-012-04-00-6>. Acesso em: 01 jul 2015.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (6ª Região). **RO nº00907-2008-192-06-00-8**. Apelante: Lissete Marcela Stiglich. Apelada: Quebecor World Recife LTDA. Relator: Des. Ana Cristina da Silva Ferreira Lima. (2008b). Disponível em: http://trt-6.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/14419515/recurso-ordinario-ro-74000122008506-pe-0074000-1220085060191/inteiro-teor-102910858?ref=topic_feed. Acesso em: 05 jul 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 29300-72.2005.5.08.0005**. Apelante: Fabian Martin Stradella. Apelada: Alubar Metais S.A. Relator: Min. Rosa Maria Weber. (2005). Disponível em: < <http://tst.vlex.com.br/vid/-238096251>>. Acesso em: 25 jun 2015.

BRASIL. Tribunal Superior do Trabalho. **Recurso de Revista nº 49800-44.2003.5.04.0005**. Apelante: Cláudia Martinez Bandeira. Apelada: VIVO S.A. Relator: Min. Vieira de Mello Filho. (2003). Disponível em: <http://www.enamat.jus.br/wp-content/uploads/2014/04/49800_44_2003_5_04_0005.pdf>. Acesso em: 30 jun 2015.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. **A Condição Jurídica do Trabalhador Imigrante no Direito Brasileiro**. São Paulo: LTr, 2011.

ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**.1948. Disponível em:<<http://www.dhnet.org.br/direitos/deconu/textos/integra.htm>>. Acesso em 25 jun 2015.

RUSSO, Luciana. **Direito Constitucional**. Coordenação geral Fábio Vieira Figueiredo, Fernando F. Castellani, Marcelo Tadeu Cometti. - São Paulo: Saraiva, 2009. Vol. 9, p. 90.

SARLET, Info Wolfgang. **As Dimensões da Dignidade da Pessoa Humana**: Construindo uma Compreensão Jurídico-Constitucional Necessária e Possível. Revista Brasileira de Direito Constitucional – RBDC nº 09 – jan./jun 2007. p. 367.

SILVA, Guilherme Oliveira Catanho da Silva. **O Meio Ambiente do Trabalho e o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana**. Disponível em:<http://www.calvo.pro.br/media/file/colaboradores/guilherme_catanho_silva/guilherme_catanho_silva_meio_ambiente_do_trabalho.pdf>. Acessoem: 24 jun 2015.

ONU. General Assembly. **International Migration and Development**. Disponível em: <http://www.un.org/esa/population/migration/ga/SG_Report_A_68_190.pdf>. (2013). Acessoem: 10 jun 2015.