

SYMON FERREIRA DA CRUZ

**A PROTEÇÃO TRABALHISTA AO IMIGRANTE EM CONDIÇÕES DE
IRREGULARIDADE NO BRASIL**

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

TEÓFILO OTONI – MG

2017

SYMON FERREIRA DA CRUZ

**A PROTEÇÃO TRABALHISTA AO IMIGRANTE EM CONDIÇÕES DE
IRREGULARIDADE NO BRASIL**

Monografia apresentada ao Curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial á obtenção de título de Bacharel em Direito.
Área de Concentração: Direito do Trabalho
Orientador: Profa. Hazel Ena dos Santos

FACULDADES UNIFICADAS DE TEÓFILO OTONI

TEÓFILO OTONI – MG

2017

FOLHA DE APROVAÇÃO

A monografia intitulada: *A proteção trabalhista ao Imigrante em condições de irregularidade no Brasil,*

elaborada pelo aluno Symon Ferreira da Cruz,

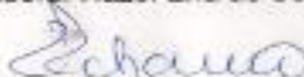
foi aprovada por todos os membros da Banca Examinadora e aceita pelo curso de Direito das Faculdades Unificadas de Teófilo Otoni, como requisito parcial da obtenção do título de

BACHAREL EM DIREITO.

Teófilo Otoni, 28 de junho de 2017



Professora Orientadora: Hazel Era do Socorro Santos



Professora Examinadora: Vanusa Soares Chaves



Professor Examinador: Alan Kardec Francisco Souza

RESUMO

A presente monografia, através de uma pesquisa de revisão bibliográfica, foi elaborada com a finalidade de analisar quais são os direitos trabalhistas que o imigrante em condições de irregularidade no Brasil possui, abordando a identificada controvérsia de que esse imigrante irregular no Território Nacional teria o direito de receber todas as suas garantias contratuais, mesmo que o contrato de trabalho por ele exercido seja classificado como proibido, e se há o cabimento da aplicação da Teoria especial Trabalhista das Nulidades do Direito do Trabalho. Analisou-se os fundamentos jurídicos da proteção ao trabalhador imigrante, vinculando o imigrante no quadro dos Direitos Sociais, ao Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, ao Princípio da não Discriminação e o Trabalhador Imigrante, e as convenções Internacionais 100, 111, 143 e a Convenção Internacional sobre a Proteção de Todos os Trabalhadores Migrantes e os Membros das Suas Famílias.

Palavras-chave: Imigrante Irregular; Proteção Trabalhista; Teoria das Nulidades.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	6
1 A CONDIÇÃO DO IMIGRANTE	8
1.1 A DISTINÇÃO ENTRE ESTRANGEIRO E IMIGRANTE	8
1.2 O TRABALHADOR IMIGRANTE	10
2 OS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR IMIGRANTE	12
2.1 A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR IMIGRANTE NO QUADRO DOS DIREITOS SOCIAIS	12
2.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA VINCULADA AOS DIREITOS DOS IMIGRANTES	13
2.3 O PRINCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E O TRABALHADOR IMIGRANTE ..	15
2.4 AS CONVENÇÕES 100 E 111 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)	16
2.5 A CONVENÇÃO Nº 143 DA OIT: PROTEÇÃO DE TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES	18
2.6 A CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A PROTEÇÃO DE TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES E DOS MEMBROS DAS SUAS FAMÍLIAS.	20
3 O TRABALHO PRESTADO POR IMIGRANTES EM CONDIÇÕES DE IRREGULARIDADE: RECONHECIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS	22
3.1 NULIDADES EM NEGÓCIOS JURÍDICOS	22
3.2 TEORIA DAS NULIDADES NO DIREITO CIVIL	23
3.3 A TEORIA TRABALHISTA DAS NULIDADES	26
3.4 ELEMENTOS JUSTIFICADORES E CONCEITO DA TEORIA ESPECIAL DAS NULIDADES NO DIREITO DO TRABALHO	28
3.5 MODOS DE APLICAÇÃO DA TEORIA TRABALHISTA DAS NULIDADES	30

CONSIDERAÇÕES FINAIS	34
REFERÊNCIAS.....	37

INTRODUÇÃO

O presente trabalho monográfico tem como tema principal “A proteção Trabalhista ao Imigrante em Condições de Irregularidade no Brasil”, com área de concentração no Direito do Trabalho, tendo como objetivo a obtenção de conclusão do curso de Direito da Faculdade Unificadas de Teófilo Otoni-MG.

Visa analisar quais são os direitos trabalhistas dos imigrantes em condições de irregularidade no Brasil, no tocante à proteção ao trabalhador, abordando a identificada controvérsia, se o imigrante, em condições de irregularidade, teria o direito de receber todas as suas garantias contratuais, mesmo que o contrato de trabalho por ele exercido seja proibido, e se há o cabimento da Teoria Especial Trabalhista das Nulidades.

Este trabalho monográfico encontra-se estruturado da seguinte forma: o primeiro capítulo busca analisar a condição jurídica do imigrante, fazendo-se uma distinção entre o estrangeiro e o imigrante, bem como discorrer sobre o trabalhador imigrante.

No segundo capítulo fala-se sobre os fundamentos jurídicos da proteção ao trabalhador imigrante, abordando o imigrante no quadro dos Direitos Sociais, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana vinculada aos direitos dos imigrantes, o Princípio da não Discriminação e o trabalhador imigrante, as Convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), a Convenção 143 da Organização Internacional do Trabalho de proteção de todos os trabalhadores migrantes, bem como a Convenção Internacional sobre a Proteção de todos os Trabalhadores Migrantes e os Membros das suas Famílias.

E por fim, o terceiro capítulo faz uma análise do trabalho prestado por imigrantes e condições de irregularidade; reconhecimento dos direitos trabalhistas, abordando as nulidades em negócios jurídicos, discorrendo sobre a Teoria das Nulidades no Direito Civil e a Teoria Trabalhista das Nulidades, apontando os

elementos justificadores e conceito da Teoria Especial das Nulidades no direito do Trabalho, bem como o seu modo de aplicação.

Pode-se concluir, portanto, que embora o trabalhador imigrante esteja irregular no território nacional, em razão dos princípios constitucionais que informam o Direito do Trabalho, como o da dignidade da pessoa humana, da valorização dos direitos sociais do trabalho que passa necessariamente pela da função social do contrato, o direito fundamental ao trabalho e com este a sua efetividade, tudo isso conduz a conferir a esse trabalhador imigrante o direito à efetividade de todos os direitos fundamentais sociais do trabalho como instrumento de garantia de sua dignidade bem como a de sua família.

1 A CONDIÇÃO DO IMIGRANTE

Na lição de Osíris Rocha, a condição jurídica de imigrantes significa tratar o “conjunto dos direitos que, a esses, sejam reconhecido a um determinado país”. (ROCHA, 1986, p.16).

Todos os questionamentos que envolvem o tratamento a ser concedido pelo Direito, e em especial o Direito do Trabalho, aos imigrantes em condições de irregularidade no Brasil, podem ser estudados através da seguinte questão: *o que é ser um imigrante?* Tendo em vista que a sua resposta abordará as múltiplas dimensões do *status individual* do imigrante e do próprio fenômeno da migração.

Foi o que identificou Teresa Malatian *apud* Nicoli (2011, p. 21-22):

O imigrante corresponde ao esforço de retração itinerário a partir de diversas perspectivas, possibilidades pelas ciências sociais e inúmeras disciplinas que se inter-relacionam com: História, Direito, Demografia, Sociologia, Antropologia, Filosofia, sendo que a todas elas atribui-se a tarefa de pensar o espaço dos deslocamentos, ou seja, o itinerário do imigrante enquanto realidade física, social, econômica, política, levantando problemas e propondo soluções.

É adequado que a análise dessa questão inicial que estabelece a condição de imigrante, do qual será abordada ao longo desse trabalho monográfico, iniciar no próximo tópico com a distinção entre estrangeiro e imigrante, com o intuito de relevar as suas principais características que serão de grande valia nas investigações a serem desenvolvidas.

1.1 A DISTINÇÃO ENTRE ESTRANGEIRO E IMIGRANTE

O estrangeiro é toda aquela pessoa que está no território de um determinado Estado, e que pelas leis e normas jurídicas desse Estado, não compõe o rol de

nacionais pertencentes a ele, “o estrangeiro é, nesse sentido o ‘outro’ de certa condição” (NICOLI, 2011, p. 22).

Esse estrangeiro pode ingressar no país de duas formas, a primeira é caracterizada pelo estrangeiro temporário sendo aquele não residente, que vai ao outro país a turismo e retorna ao seu de origem posteriormente; já o segundo, é aquele que vem para ficar e reside no país, sendo então caracterizado como imigrante. (PRADO; COELHO, 2015, p. 19).

Sobre a condição de estrangeiro, Aluísio Dardeau de Carvalho (1976, p. 9) ensina que:

A aquisição e a perda da condição de estrangeiro dependem apenas de deslocamentos no espaço. Para a condição de estrangeiro, realmente, basta que a pessoa se desloque da jurisdição do Estado a que pertence, isto é, basta que se desloque do Estado da sua nacionalidade e passe à jurisdição de outro Estado. Estrangeiro é a pessoa que não é nacional e que não tem nacionalidade do Estado em que se encontra.

Já o imigrante, “é aquele que atravessa fronteiras nacionais (o que faz dele estrangeiro), mas com um intuito de permanência, o que modifica a substância de sua condição jurídica, em face de uma diferença inserção na sociedade”. (LOPES, 2009, p. 6).

Pode aqui afirmar que todo imigrante trás consigo os traços de estrangeiro, com qualidades específicas, mas com uma maior vontade em permanecer no país que ele adentra, ou seja, “o imigrante propriamente dito tem no seu movimento migratório vocação de maior perenidade”. (NICOLI, 2011, p. 23).

Nota-se que a diferença entre os deslocamentos do estrangeiro e do imigrante não é um acaso, mas sim uma situação que determina “o diagrama de interações com o país que é receptor, diagrama este que é mais completo para com os imigrantes do que para com os estrangeiros em geral”. (NICOLI, 2011, p. 23).

Há que notar, não obstante, que a convivência de nacionais de determinado país, também se concede uma provisoriedade quando comparado com os nativos, uma vez que sempre estará designado a retornar à sua origem ou à sua completa integração, o que ensejará na perda da sua condição de imigrante.

Ainda como aponta Sayad (1998, p. 19), “tal provisoriedade seja meramente ilusória a funcionar tão somente como via de justificação no imaginário social do país receptor para a presença dos imigrantes”, em suma é um estrangeiro que objetiva

ficar por mais tempo no país, mas com a intenção de não ser percebido pelos nacionais como definitivos.

Dentro de um convívio social, o imigrante estabelece mais relações com a sociedade que os recebem, constroem relações afetivas, casam-se, têm filhos, participam ativamente da realidade da comunidade no qual ele reside, vivendo todas as dimensões da vida costumeira, o que os deixam em uma situação de maior vulnerabilidade. (NICOLI, 2011, p. 24)

Como consequência de sua especial condição de vulnerabilidade, Ezequiel Texidó e Gladys Baer *apud* Nicoli (2011, p. 24) ressaltam que:

[...] o imigrante ocupa uma posição de especial vulnerabilidade na sociedade receptora, que decorre de um duplo processo social. O primeiro de natureza estrutural, deriva da existência de um esquema de poder que, percebido de forma empírica, denota que em qualquer sociedade nacional alguns detêm mais poder que outros. O segundo de matriz cultural está ligado a elemento como estereótipos, preconceitos, racismo, xenofobia e discriminação institucional, que tendem a acentuar a justificar as diferenças entre o poder reconhecido aos nacionais e aos não nacionais.

Em decorrência da intenção que os imigrantes têm em estabelecer relações estáveis, isso os deixam mais perceptíveis, o que é determinante para a sua localização no convívio social, e em decorrência disso todos têm a sua situação jurídica afetada.

Percebe-se que os imigrantes homens e mulheres saem dos seus países de origem em busca de oportunidade através do trabalho, para construir uma nova vida, um novo lar. Por isso é importante que se analisem os aspectos mais importantes do trabalhador imigrante.

1.2 O TRABALHADOR IMIGRANTE

Arnaldo Sussekind (2000, p. 363) define o trabalhador imigrante como “aquele indivíduo que se transfere para um país do qual não é originário, com a intenção de nele se integrar ou pelo menos, nele trabalhar em caráter eventual”, ou seja, liga o imigrante, por definição a intenção de permanência, característica de um trabalhador imigrante.

Nesse sentido, o trabalho se caracteriza elemento essencial na composição

da figura do imigrante, pois o trabalho é a grande força motriz das imigrações como diz Aluísio Dardeau de Carvalho (1976, p. 9), ao explicar que “o excesso de população, que ocasiona a falta de trabalho, é o fator mais importante dos movimentos migratórios”.

Portando, o trabalho aqui é inseparável quanto ao estudo do fenômeno da imigração entre os países, mas não só nesta extensão que o trabalho se coloca como o fator que determina na questão migratória, também no estudo da própria identificação do imigrante. Sobre o assunto, leciona Abedelmalek Sayad (1998. p. 54-55):

Um imigrante é essencialmente numa força de trabalho, e é uma força provisória e temporária, em trânsito, em virtude desse princípio, um trabalhador imigrante “sendo que trabalhador e imigrante são, neste caso, quase um pleonasma”, mesmo se nasce para a vida (e para a imigração) na imigração, mesmo se é chamado a trabalhar (como imigrante) durante toda a sua vida no país, mesmo se está destinado a morrer (na imigração), como imigrante, continua sendo um trabalhado definido e tratado como provisório, ou seja, revogável a qualquer momento. A estadia autorizada ao imigrante está inteiramente sujeita ao trabalho, única razão de ser que lhe é reconhecida (...). Foi o trabalho que fez “nascer” o imigrante, que o fez existir; é ele, quando termina, que faz “morrer” o imigrante, que decreta sua negação ou que o empurra para o não ser.

Significa dizer que o trabalho é verdadeiramente o que leva o imigrante a ter contado com a sociedade que os recebe, “onde não só as possíveis compatibilizações como também os maiores conflitos e perplexidades” (NICOLI, 2011, p. 25).

Cabe aqui pontuar a situação de vulnerabilidade do imigrante citada outrora quando ele está diante do trabalho, diante das péssimas condições de trabalhos impostas a eles, da exploração do trabalho e do desemprego que assola os países.

2 OS FUNDAMENTOS JURÍDICOS DA PROTEÇÃO AO TRABALHADOR IMIGRANTE

2.1 A PROTEÇÃO AO TRABALHADOR IMIGRANTE NO QUADRO DOS DIREITOS SOCIAIS

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 enumera em seu artigo 6º os direitos fundamentais tidos como direitos sociais, dentre eles se encontram a educação, saúde, moradia, trabalho, alimentação, previdência social, segurança, assistência aos desamparados, dentre outros.

A proteção jurídica ao trabalho humano hoje em dia assim conhecida, foi obtida através das lutas e à duras penas dos trabalhadores. A consequência dessas lutas no âmbito do Estado Democrático de Direito, traduz o arcabouço atual de direitos humanos fundamentais de proteção ao trabalhador. André de Carvalho Ramos define direitos sociais “como um conjunto de faculdades e posições jurídicas pelas quais um indivíduo pode exigir do Estado ou da sociedade ou até mesmo a obtenção de agir, tudo para assegurar condições mínimas de sobrevivência”. (RAMOS, 2014, p. 60).

Nesse sentido, ainda sobre direitos sociais, destaca-se a renomada definição proposta por José Afonso da Silva (2015, p. 286-287):

Os Direitos sociais, como dimensão dos direitos fundamentais do homem, são prestações positivas proporcionadas pelo Estado direta ou indiretamente, enunciadas em normas constitucionais, que possibilitam melhores condições de vida aos mais fracos, direitos que tendem a realizar a igualização de situações sócias iguais. São, portanto, direitos que se ligam ao direito de igualdade. Valem como pressupostos do gozo dos direitos individuais na medida em que criam condições mínimas propicias ao auferimento da igualdade real, o que por sua vez, proporciona condição mais compatível como o exercício efetivo da liberdade.

Percebe-se, que o trabalho é o elemento fundamental para possibilitar o

desenvolvimento do indivíduo em todas as suas potencialidades, para que o mesmo possa alcançar suas condições materiais e usufruir de todos os bens que necessita, por meio do trabalho. (SILVA, 2002, p.18).

O trabalhador imigrante em condições de irregularidade tem todas as condições e direitos básicos de se desenvolver enquanto indivíduo da República Federativa do Brasil. O trabalho digno é um direito fundamental previsto na Constituição da República e, portanto, tem aplicação imediata conforme previsto em seu art.5º, parágrafos 1º e 2º. O acesso ao trabalho digno tem por finalidade dar condição mínima de dignidade não somente ao trabalhador considerado em sua individualidade, mas também para a sua família e, conseqüentemente, para toda a sociedade, de modo que, nada mais justo que o Estado assegure todos esses direitos trabalhistas a qualquer indivíduo que aqui reside. (SILVA, 2015, p. 282-283).

Não é difícil perceber que o trabalho é o componente de suma importância que possibilita o desenvolvimento do indivíduo em todas as suas necessidades, sendo o seu maior recurso para alcançar condições materiais e dispor dos bens que necessita por meio do trabalho, e, segundo Antônio Álvares da Silva (2002, p. 18), “o homem atua sobre o mundo exterior, transformando-o em sua forma e conteúdo para satisfação de suas necessidades e desejos”.

Fica aqui evidenciado que a proteção jurídica aos trabalhadores tornou-se o ponto central na formulação normativa e na luta pela efetivação dos chamados direitos sociais, acolhendo diretamente os reclames do princípio da igualdade. (NICOLI, 2011, p. 44).

Como acima demonstrado, a proteção jurídica dos imigrantes “decorrerá da sua própria condição humana, que na moldura dos direitos fundamentais, por suas características solidadas, se sobrepõe a sua situação de imigrante”. (NICOLI, 2011, p. 45).

2.2 PRINCÍPIO DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA VINCULADA AOS DIREITOS DOS IMIGRANTES

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 estabelece como um dos fundamentos do Estado Democrático de Direito a dignidade da pessoa

humana elencada no art. 1º, inciso III e, tal princípio consiste em garantir o mínimo que o indivíduo precisa ter para garantir a sua existência e, foi através de tal princípio, que o “mundo” começou a valorizar e a proteger o ser humano, colocando-os como o centro de todo o ordenamento jurídico Brasileiro, impondo ao Estado o dever de proteger todos os seus direitos, deveres e garantias. (RAMOS, 2014, p. 68).

A dignidade da pessoa humana, segundo Ramos (2014, p. 68), “consiste na qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano, que o protege contra todo tratamento degradante e discriminação odiosa, bem como assegura condições materiais mínimas de sobrevivência”.

Sarlet (2001, p. 60) bem define a dignidade da pessoa humana:

Temos por dignidade da pessoa humana a qualidade intrínseca e distintiva de cada ser humano que o faz merecedor do mesmo respeito e consideração por parte do Estado e da comunidade, implicando, neste sentido, um complexo de direitos e deveres fundamentais que assegurem a pessoa tanto contra todo e qualquer ato de cunho degradante e desumano, como venham a lhe garantir as condições existenciais mínimas para uma vida saudável, além de propiciar e promover sua participação ativa corresponsável nos destinos da própria existência e da vida em comunhão dos demais seres humanos.

Em análise ao princípio da dignidade da pessoa humana no que se relaciona ao imigrante em condições de irregularidade no Brasil, cabe aqui pontuar que o Estado tem que garantir todos os direitos e deveres de um ser humano. Neste sentido, se o imigrante irregular no Brasil celebrou o contrato de trabalho de forma lícita, assim preenchendo todos os elementos essenciais do contrato de trabalho, é dever do Estado garantir a ele todos os direitos inerentes ao mesmo. (RAMOS, 2014, p. 69).

Em linhas gerais, à luz do Princípio da Dignidade da pessoa Humana, os imigrantes em condições de irregularidade devem ser tratados como pessoas e respeitados como seres humanos, e é justamente por essa condição de irregularidade, que os tornam mais vulneráveis, que os mesmos precisam da proteção do Estado.

2.3 O PRÍNCÍPIO DA NÃO DISCRIMINAÇÃO E O TRABALHADOR IMIGRANTE

A discriminação contra os trabalhadores imigrantes é uma realidade em vários países do mundo e se dá das mais variadas formas e, muitas vezes conta até com o reconhecimento institucional dos Estados, através de políticas e regras que adotam o critério de nacionalidade para diferenciações juridicamente injustificáveis. (NICOLI, 2011, p. 51).

Pontua Aulete *apud* Nicoli (2011, p.45), que “discriminar em sentido *lato*, significa discernir, diferenciar, distinguir, separar, especificar, tratar de modo preferencial, e não traz necessariamente consigo um sentido negativo”.

Apona Maurício Godinho Delgado (2007, p. 774), que a “Discriminação é juridicamente proibida quando pautada em critério injustamente qualificante, ou seja, quando promove diferenciações que não se justifiquem por motivo relevante para o Direito”.

É importante pontuar que a igualdade constitui princípio fundamental da Constituição Federal, a direcionar o trato com todo e qualquer tema sujeito à regulação jurídica no país. Cita-se, aqui o inciso IV do art. 3º da Constituição da República:

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

Cabe aqui perfeitamente entender que o inciso supracitado preceitua que o Estado tem que garantir todos os direitos e deveres de um ser humano, sem nenhuma descriminalização, valendo-se do princípio da igualdade.

Em relação ao princípio da igualdade, Daniela Muradas *apud* Nicoli (2011, p. 51) nos ensina que:

O princípio da igualdade jurídica atua em duas dimensões diferenciadas. A primeira, de caráter formal, importa em igualdade perante a ordem jurídica. Já na segunda, a igualdade atua no plano material como reconhecimento da igual dignidade da pessoa humana. Nesta dimensão atua como matriz da Cultura jurídica democrática e instiga a generalização concreta de direitos.

A não discriminação deve ser colocada como verdadeiro paradigma de uma análise global da questão do trânsito internacional de pessoas, a orientar toda e qualquer regulação, política ou prática na matéria, e, além disso, o valor a dar à tônica do tratamento jurídico das questões citadas pelo fenômeno da imigração. (NICOLI, 2011, p. 50-52).

Sobre a não discriminação, Arnaldo Sussekind (2000, p. 363) pontua que “a igualdade de oportunidades e de tratamento entre o nacional e o estrangeiro, nos campos do Direito do Trabalho e da Seguridade Social, constitui o princípio fundamental da proteção jurídica ao Trabalhador imigrante”.

Entretanto, cabe ressaltar que prever a igualdade diante da ordem jurídica e efetivá-la no plano concreto, por meios de direitos e garantias à proteção ao trabalho prestado pelo imigrante irregular, é a única forma de assegurar uma existência condizente com a sua essencialidade de pessoa humana, que ultrapassa a sua duvidosa condição de imigrante. (NICOLI, 2011, p. 51).

Em linhas gerais, como bem afirma Herrera Flores *apud* Nicoli (2011, p. 52), “há que reconhecer todos somos estrangeiros, que todos somos migrantes, que aprendemos pelo contato e inter-relação mais que pela autarquia ou rechaço social da diferença”.

Agora é importante passar a analisar as convenções internacionais que auxiliará numa melhor compreensão do sistema de referências do qual se deve construir uma percepção jurídica da questão da imigração e em especial quanto a seus relaxos no domínio justralhista.

2.4 AS CONVENÇÕES 100 E 111 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT)

As convenções 100 e 111 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), são balizas de grande importância na formatação de uma ideia geral sobre o tratamento da discriminação no universo do trabalho. Por esta razão, à análise de seus conteúdos se faz necessário dar-se com sensível grau de generalidade, e certamente auxiliará nos diagnósticos jurídicos próprios da questão migratória aqui proposta. Nas palavras de Valério de Oliveira Mazzuoli (2011, p. 1024),

convenção é:

As convenções da OIT são tratados multilaterais abertos, de natureza normativa, elaborados sob os auspícios da conferência Internacional do Trabalho, a fim de regulamentar o trabalho no âmbito internacional e também outras questões que lhe são conexas.

Diante dessa definição, nota-se que a finalidade das Convenções é promover a justiça social entre os Estados, de maneira equitativa e de modo que não exista concorrência desleal entre eles.

A convenção nº 100 da OIT, de 6 de junho de 1951, entrou em vigor na ordem internacional em 23 de maio de 1953 e foi ratificada pelo Brasil em 1957. Trata da igualdade de remuneração de homens e mulheres trabalhadores por trabalho de igual valor; em outras palavras, é a Convenção Internacional indispensável a vedar a discriminação remuneratória na relação de trabalho baseada no gênero. (NOCOLI, 2011, p.48)

É importante pontuar que essa convenção cria certa obrigatoriedade dos Estados-Membros de aplicar o princípio da não discriminação por gênero em matéria remuneratória, através de leis ou regulamentos nacionais, ou mecanismos legalmente estabelecidos para a determinação dos seus respectivos salários, acordos e convenções coletivas ou pela combinação de diferentes meios.

Nesse sentido, a Convenção em seu artigo 2º dispõe:

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

Não obstante no Brasil, ressalta-se a diretiva na Consolidação das Leis do Trabalho em seu artigo 461:

Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, na mesma localidade, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, nacionalidade ou idade.

§ 1º Trabalho de igual valor, para fins deste capítulo, será o que for feito com igual produtividade e com a mesma perfeição técnica, entre pessoas cuja diferença de tempo de serviço não for superior a dois anos.

Nessa tendência ampliadora de repúdio à discriminação, a convenção de nº

111 da Organização Internacional do Trabalho, de junho de 1958, ratificada pelo Brasil em 1965, veio para estabelecer parâmetros mais amplos, tratando de forma expansiva a discriminação em matéria de emprego e ocupação. (NICOLI, 2011, p.49).

Sobre a convenção, Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2011, p. 49) ensina que:

A convenção n. 111 busca fundamento na Declaração da Filadélfia, ao Estabelecer que “todos os seres humanos, sem distinção de raça, credo ou sexo, têm o direito de buscar tanto o seu bem-estar material quanto seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e de igualdade de oportunidades”.

Esta convenção se fundamenta, também, na Declaração Universal dos Direitos do Homem, “ao estabelecer que práticas discriminatórias constituam violação de Direitos Humanos”. (NICOLI, 2011, p. 49).

Ainda na Convenção 111 em seu artigo 1º, inciso I, alínea b, discriminação juridicamente proibida é toda e qualquer “distinção, exclusões ou preferências fundadas em qualificações exigidas para um determinado emprego não são consideradas como discriminação”.

2.5 A CONVENÇÃO Nº 143 DA OIT: PROTEÇÃO DE TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES

No caminhar da normatização do trabalho do imigrante no âmbito da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sistematizado inicialmente pela convenção nº 97, chega-se a convenção nº 143 de 1975. “sendo que a mesma entrou em vigor na ordem internacional em 1978, e dispõe das migrações em condições abusivas e promoção da igualdade de oportunidades e de tratamento dos trabalhadores migrantes”. (NICOLI, 2011, p. 61).

Por meio da Convenção nº 143, conforme menciona Rodrigo de Lacerda Carelli *apud* Nicoli (2011, p. 61), “busca a Organização Internacional do Trabalho a devida e igual proteção, pelo menos quanto a direitos fundamentais, a todos os trabalhadores do mundo”.

Neste sentido, o artigo 1º da Convenção nº 143 da OIT estabelece que “os

membros para os quais a presente Convenção esteja em vigor deverão comprometer-se a respeitar os direitos fundamentais do homem de todos os trabalhadores migrantes”.

Nota-se que o artigo inaugural da Convenção nº 143 demonstra o seu grande diferencial, que é a inclusão dos imigrantes em condições de irregularidade no amplo grupo dos trabalhadores a serem protegidos.

Nesse mesmo sentido, o artigo 9º do mesmo diploma, reforça tal diretiva:

O trabalhador migrante, nos casos em que a legislação não tenha sido respeitada e nos quais a sua situação não possa ser regularizada, deverá beneficiar pessoalmente assim como sua família, de tratamento igual no que diz respeito aos direitos decorrentes de emprego anteriores em relação à remuneração, à segurança social e as outras vantagens.

Cabe aqui perfeitamente entender, que o tratamento do imigrante em condições de irregularidade passa a ser tomado muito mais como uma questão de proteção aos direitos da pessoa humana, em razão do princípio da Dignidade da Pessoa Humana.

Entretanto, a Convenção não perde a dimensão do controle migratório, a exemplo, ao estabelecer em seu artigo 3º, alínea a, da Convenção da OIT que todos os Estados-Membros deverão tomar medidas necessárias e apropriadas “a fim de suprimir as migrações clandestinas e o emprego ilegal de migrantes”. Nota-se, que a perspectiva baseada em direitos, vem revelar uma postura bem clara no sentido de proteger o trabalho prestado por imigrantes.

Sintetizando a proteção arquitetada pela Convenção, registram Patrik Taran e Eduardo Geronimi *apud* Nicoli (2011, p. 62):

O trabalhador migrante tem direito a remuneração pelo trabalho realizado, incluído quaisquer indenizações pagas ao término do contrato, e todos os benefícios de férias utilizados devem ser pagos de acordo com a prática nacional, a despeito de o *status* ser de imigrante legal ou não.

Em suma, a Convenção traz consigo a proteção trabalhista como um direito irrenunciável da pessoa humana, que não ficará prejudicado por conta da condição de irregularidade migratória.

2.6 A CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A PROTEÇÃO DE TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES E DOS MEMBROS DAS SUAS FAMÍLIAS

A Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias foi adotada pela Assembleia Geral da União da Organização das Nações Unidas, por meio da Resolução nº 45/158¹, de 18 de dezembro de 1990, em Nova Iorque e entrou em vigor em 1º de julho de 2003. Conforme determina seu artigo 87:

Artigo 87º

1. A presente Convenção entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte ao termo de um período de três meses após a data do depósito do vigésimo instrumento de ratificação ou de adesão.
2. Para cada um dos Estados que ratificarem a presente Convenção ou a ela aderirem após a sua entrada em vigor, a Convenção entrará em vigor no primeiro dia do mês seguinte a um período de três meses após a data do depósito, por parte desse Estado, do seu instrumento de ratificação ou de adesão.

No Brasil, em 15 de dezembro de 2010, o Poder Executivo submeteu a apreciação de seu texto ao Congresso Nacional por meio da Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais – MSC (Mensagem de Acordos), nº 696/2010², a qual ainda está em tramitação.

Segundo Ramos (2014, p. 224), o tratado foi elaborado “tendo em vista uma série de diplomas internacionais já existentes sobre a questão dos direitos dos trabalhadores imigrantes, e considerando a extensão do *fenômeno da migração*, nessa era de globalização e contemporaneidade”.

Todavia, o seu objetivo principal foi por em vigor normas para uniformizar princípios fundamentais referentes ao acolhimento dos trabalhadores migrantes e de seus familiares, “mediante uma proteção internacional condizente com a realidade desses imigrantes, tendo em vista sua situação de vulnerabilidade e seu afastamento do ser país de origem” (RAMOS, 2014, p. 225).

Todavia a elaboração do tratado levou em conta em que pese os problemas

¹ Disponível em: <[² Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=489652>>](https://www.google.com.br/webhp?hl=pt-PT&sa=X&ved=0ahUKEwis7ZHkuJPUAhUGjZAKHal-CfoQPAgD#hl=pt-PT&q=Conven%C3%A7%C3%A3o+Internacional+sobre+a+Prote%C3%A7%C3%A3o+dos+Direitos+de+Todos+os+Trabalhadores+Migrantes+e+dos+Membros+das+suas+Fam%C3%ADlias+>.></p>
</div>
<div data-bbox=)

das migrações irregulares, do qual os trabalhadores são frequentemente submetidos a trabalho em condições desfavoráveis não condizendo com a realidade dos outros trabalhadores e “são levados a procurar tal mão de obra a fim de se beneficiar da concorrência desleal” (RAMOS, 2014, p. 224).

Em suma, a convenção de proteção de todos os trabalhadores migrantes e dos membros das suas famílias, mostrou-se muito relevante a garantir os direitos da pessoa humana, e, sobretudo, aos trabalhadores migrantes o que se inclui os direitos trabalhistas por eles executados.

3 O TRABALHO PRESTADO POR IMIGRANTES EM CONDIÇÕES DE IRREGULARIDADE: RECONHECIMENTO DOS DIREITOS TRABALHISTAS

3.1 NULIDADES EM NEGÓCIOS JURÍDICOS

Na lição de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 560), “Nulidade é a invalidação da existência e/ou dos efeitos jurídicos de um ato ou seu componente em virtude de se chocar com regra jurídica imperativa”.

Nesse mesmo sentido, Aroldo Plínio Gonçalves (1993, p. 12) diz que “a nulidade é a consequência jurídica prevista para o ato praticado em desconformidade com a lei que o rege, que consiste na supressão dos efeitos que eles se desativa a produzir”.

Nota-se que a nulidade deriva da ocorrência de defeitos ou vícios no ato ou seu elemento integral, tais defeitos e vícios, como se sabe, podem ter origem em aspectos subjetivos vinculados às próprias partes contratuais, como por exemplo, a ausência de capacidade adequada que será discutida mais a diante. (NICOLI, 2011, p. 134).

Tendo em vista os inúmeros fatores e condicionantes que circulam a celebração dos contratos, eleva o estudo da teoria das nulidades a um grau de notável distinção entre a teoria das nulidades civilistas e a teoria especial das nulidades trabalhistas, isso porque os elementos de existência de validade do negócio jurídico e dos acordos são desafiados a todo tempo por uma infinita variedade de condições que o Direito entende não admissíveis, em face de uma violação (como, em princípio, a condição de irregularidade migratória). (NICOLI, 2011, p.134)

Cumpra aqui pontuar que no Direito do Trabalho a teoria das nulidades ocupa um lugar de destaque diante da relevância social dos contratos de emprego em decorrência das relações de emprego na sociedade, isso porque no mundo do

trabalho as nulidades são recorrentemente derivadas da própria condição de hipossuficiência trabalhador. (NICOLI, 2011, p.134).

Para Delgado (2007, p. 561), a “não observância de preceitos legais na celebração de negócios jurídicos merecerá, sem dúvidas, sanção, decorrente do reconhecimento da invalidade do ato”.

Mas como alerta Valle Ferreira *apud* Nicoli (2011, p. 135), “que tal conclusão pode ser abrandada por uma questão mais de oportunidades e de utilidade prática, a compreender os interesses humanos em conflito e a importância das normas contraídas”, e é justamente o que fará o Direito do Trabalho em sua especialização no campo das nulidades.

Feita essas considerações preliminares a respeito das nulidades em negócios jurídicos, ficou evidenciada que o estudo das nulidades é verdadeiramente o centro da discursão jurídica acerca dos efeitos trabalhistas decorrentes das relações jurídicas estabelecidas pelos imigrantes em condições de irregularidade no Brasil, sendo necessário fazer uma compreensão crítica da teoria das nulidades cíveis, a fim de sustentar posteriormente as respostas quanto ao tratamento a ser dispensado por tal teoria aos trabalhadores imigrantes.

3.2 TEORIA DAS NULIDADES NO DIREITO CIVIL

No direito civil, para que os negócios jurídicos existam e gerem todos os seus efeitos de forma adequada com o direito, devem estar de conformidade com o que dispõe o artigo 104 do Código Civil Brasileiro (Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002), abaixo descrito:

Art. 104. A validade do negócio jurídico requer:
I - agente capaz;
II - objeto lícito, possível, determinado ou determinável;
III - forma prescrita ou não defesa em lei.

Viciado algum desses destes elementos, responde o Direito com um sistema lógico-normativo de nulidades. Na lição de Aroldo Plínio Gonçalves (1993, p. 13), “através da nulidade o direito intenta, justamente, restabelecer o *status quo ante*, diante da irregularidade do ato perante a norma, reparando sua violação”.

Os negócios viciados, em relação à sua validade (ou seja, à perfeição de seus elementos constitutivos), são comumente classificados como negócios nulos (ou absolutamente nulos) ou negócios anuláveis (ou relativamente nulos). (NICOLI, 2011, p. 136).

A respeito dos negócios nulos, ensina Orlando Gomes (1994, p. 191):

Nulidade é a sanção por meio da qual a lei previne de eficácia o contrato que se celebra contra preceito perfeito – *leges perfectae*- e, notadamente, os que disciplinam os pressupostos e requisitos do negócio jurídico. O ordenamento jurídico recusa proteção ao contrato cujos elementos não correspondem aos que a lei exige para valer. A nulidade é imediata, absoluta, insanável e perpétua.

Nota-se, que Orlando Gomes ao pontuar em sua lição a absoluta recusa de proteção por parte do ordenamento jurídico aos negócios jurídicos absolutamente nulos, ele deixa claro que os efeitos desses acordos serão, por certo, juridicamente repudiados. (GOMES, 1994, p. 191).

Nesse sentido, completa Roberto de Ruggiero *apud* Nicoli (2011, p. 136) ao pontuar que:

A nulidade do ato é a mais grave imperfeição, não lhe permitindo que produza qualquer dos seus efeitos próprios; o negócio jurídico é, pelo ordenamento, considerado como se não se tivesse feito e se alguns efeitos dele resultarem, estes não são efeitos do negócio, como tal, mas consequência dos fatos aos quais foi dada existência ao concluir o ato Nulo.

Já a nulidade relativa, ou anulabilidade do negócio jurídico, decorre de vícios menos graves e, por esta razão, diz Orlando Gomes (1994, p. 191) que esta modalidade de nulidade é “diferida, relativa, sanável e provisória; admite confirmação e se purifica com o decurso do tempo”.

Mas vale esclarecer, todavia, que a anulabilidade também priva o contrato de seus efeitos, se requererem a invalidação a pessoa a favor de quem a lei a determinou, o contrato anulável produz efeitos até ser anulado. (GOMES, 1994, p.191).

A causa geradora de uma ou outra categoria de invalidade, da regra, se encontra no próprio texto da lei, de onde se pode concluir pela ausência de uma distinção absoluta conceitual, o que tem normalmente é que o negócio jurídico, para ser considerado nulo, viola normas de ordem pública, e para ser tomado como anulável, contrariar norma ditada para proteger a contraparte. (NICOLI, 2011,

p. 136).

Em relação à geração ou não de efeitos dos negócios inválidos, Pedro Augusto Nicoli (2011, p. 137), pontua a seguinte distinção:

Na distinção clássica, contratos nulos não gerariam efeitos próprios (ou seja, a nulidade tem efeitos retroativos, efeito *ex tunc*) enquanto contratos anuláveis deixam de gerar efeitos a partir do reconhecimento da causa da invalidade relativa (isto é, apenas para o futuro, efeitos *ex nunc*).

Nesse sentido, a crítica de Taísa Maria Macena *apud* Nicoli (2011, p. 137) em relação a tal análise, por outro lado, é incisiva:

O ato nulo não produz efeitos. Nada mais impreciso, pois ato cujo vício de que padece ensejar a sanção da nulidade produz efeitos. E poderá produzir para todo o sempre, se não houver um pronunciamento judicial da nulidade. Não é demais salientar que o Direito não é mera abstração; ao contrário, é antes de tudo experiência, vivencia fato. Não há, portanto, Nulidade de pleno direito.

A existência de efeitos concretos no plano dos fatos acaba, assim, a desautorizar por excessivamente formal, a proposição teórica de que negócios nulos não produziram efeitos, e que isso os distinguiria dos negócios anuláveis. (DELGADO, 2015, p. 561).

Nota-se, que os críticos das formulações clássicas da nulidade concordam que, ambos os casos, o que se almeja no Direito Civil é a recuperação do cenário anterior, com as recomposições derivadas e a extirpação dos efeitos reais verificados, é o que diz Cesar Fiuza *apud* (2011, p. 137-138) ao esclarecer que:

De fato, uma vez anulado o ato, procurar-se-á, sempre que possível, restabelecer *status quo ante*, ou seja, a situação anterior a ele, o que se almeja, em quaisquer circunstâncias, é a invalidação do ato e de todos os seus efeitos, desde o momento em que se o realizou. O que ocorre, porém, é que alguns efeitos não podem ser anulados, seja por força de lógica, seja por força de conveniência social, ou pelos dois motivos.

Diante do exposto, pode-se verificar que no âmbito das relações civis que se devem anular todos os efeitos possíveis, e aqueles que não podem sê-lo têm natureza excepcional, por conta do fato de que, em se tratando de relações empregatícias, a regra geral da impossibilidade de anulação de efeitos passados, é que emerge uma teoria própria das nulidades trabalhista.

3.3 A TEORIA TRABALHISTA DAS NULIDADES

Como acima demonstrado, a aplicação da teoria civilista das nulidades às relações protegida pelo Direito do Trabalho, mostrou-se como sendo de grande maldade, pois a tentativa de eliminar todos os efeitos de um negócio jurídico eivado de vício resulta em um ataque direto hipossuficiente da relação empregatícia (empregador), suscitando, ainda, conflitos com outros princípios do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2015, p. 565).

Nesse sentido, pode-se dizer que a teoria civilista das nulidades mostrou-se, quando em operação nas relações de emprego, contrárias às premissas da proteção do trabalhador, conforme descreve José Augusto Rodrigues Pinto (2000, p. 188):

O Direito do Trabalho repousa, filosoficamente, sobre o princípio da proteção do hipossuficiente econômico. Logo, as consequências fulminantes da nulidade absoluta, segundo a concepção civilista, inclinam-se a romper esse princípio, pois atingiram com muito maior severidade e probabilidade o interesse protegido, que é o trabalhador.

Tudo isso porque, negando a existência de efeitos decorrentes de um contrato de emprego com vício em um dos seus elementos, seria abrir a rede normativa que deveria proteger o trabalho humano efetivamente prestado sob a égide do contrato, e mesmo que, reconhecendo-se uma nulidade, e sejam feitas restituições que supostamente reconstituíam o *status quo*, como quer o Direito Civil, o fato é que não se poderia devolver ao empregado o trabalho efetivamente prestado. (NICOLI, 2011, p. 138).

Nesse mesmo sentido, tem-se o argumento de Pedro Augusto Gravata Nicoli (2011, p. 138):

Lembre-se, ainda, que a forma da contraprestação ao trabalho em regime de emprego é dada pelas normas do Direito do Trabalho, que implicam em efeitos nem sempre traduzíveis em prestações pecuniárias passíveis de restituições simples. Nesse sentido, existem também obrigações específicas, como a da anotação na Carteira de Trabalho e Previdência (CTPS), que é efeito próprio do contrato de emprego não sujeito a conversão em pecúnia para restituições posteriores.

Nota-se aqui, daí a necessidade da formulação de uma teoria trabalhista das nulidades.

Nesse sentido de argumentos e críticas, tem-se a lição de Elson Gottschalk e Orlando Gomes (1991, p.139), ao elucidar as primeiras linhas de uma teoria específica face à dureza da regra civilista quando transposta às reações de emprego:

Ora, a intensidade da sanção deve variar segundo o fim visado pela lei. Admitindo o caráter da nulidade como sanção civil, o que se deve considerar fundamentalmente para determinar a intensidade da punição é o fim visado para a lei. Afere-se essa intensidade pela análise dos efeitos jurídicos do ato. Se esses efeitos são nocivos a toda uma coletividade, e, por isso, a lei que proíbe o ato é de ordem pública, então, deve-se-lhe recusar eficácia, totalmente. Caso contrário, não. Essas considerações encerraria o conteúdo de uma tese, uma simples tentativa de sistematização da teoria das nulidades em Direito do Trabalho, visto como excesso de rigor na aplicação da sanção civil é tão prejudicial quando a sua escassez.

Contudo, a questão da invalidação do contrato de trabalho celebrado por imigrante em condições de irregularidade no Brasil é a hipótese que requer maior reflexão sobre a incidência da teoria trabalhista das nulidades, ora aqui discutida. Todavia, antes que se analise mais a fundo em que consiste a teoria trabalhista das nulidades e as formas de sua aplicação, a de salientar aquele que é tradicionalmente, apontado como um passo antecipado à verificação da aplicabilidade desta teoria especial. (DELGADO, 2007, p. 499).

Nos dizeres de Maurício Godinho Delgado (2007, p. 499) sobre a existência da relação de emprego, ressalta-se que:

A análise dos elementos componentes do contrato empregatício (em especial de seus elementos essenciais, também chamados elementos jurídico-formais do contrato) deve fazer-se apenas em sequência à análise dos elementos denunciadores da existência da própria relação de emprego. Do ponto de vista comparativo, pode-se afirmar que a pesquisa sobre os elementos fático-jurídicos da relação de emprego no caso concreto, ao passo que a pesquisa sobre os elementos jurídico-formais do respectivo contrato empregatício permite responder à pergunta sobre a validade (ou não) e extensão de efeitos jurídicos daquela relação configurada entre as partes.

Diante do exposto, cabe aqui perfeitamente entender que o universo das relações quem têm por objeto a prestação de trabalho humano e que em princípio somente está sujeitas a uma teoria especial das nulidades as relações de emprego, estendendo-se também para os contratos celebrados por estrangeiros em condições de irregularidade migratória.

3.4 ELEMENTOS JUSTIFICADORES E CONCEITO DA TEORIA ESPECIAL DAS NULIDADES NO DIREITO DO TRABALHO

A teoria especial das nulidades do contrato de emprego se justifica com o apoio de alguns aspectos essenciais, ligados à própria natureza da relação jurídica básica que trata e aos princípios que formam a normativa justtrabalhista. (BARROS, 2016, p. 344).

Em primeiro lugar, com reincidência absoluta entre os já mencionados aqui, coloca-se a questão da impossibilidade de recomposição do *status quo*, que seria o passo fundamental para a operacionalização da regra civilista no reconhecimento de invalidades contratuais, sendo a energia humana (física ou mental) desprendida por meio do trabalho e perdido, de onde se finda que o trabalhador não poderá retornar àquela situação que antecedeu a celebração do contrato viciado. (BARROS, 2016, p. 345).

Oportuno aqui, se faz lembrar a lição de Mário de La Cueva *apud* Nicoli (2011, p. 141):

Se se quer fazer a nulidade produzir os seus efeitos normais, as coisas teriam que se reverter ao estado em que estavam antes da formação da relação de emprego e á data em que foi iniciada a prestação de serviços, ou seja, haveria que se devolver ao trabalhador a sua energia de trabalho, pois fazer o contrário seria fazer a nulidade produzir efeitos retroativos unilaterais, o que não é aceitável; e, como a devolução dessa energia de trabalho não é possível, é evidente que não há outro caminho senão fazê-la comente produzir efeitos para o futuro.

Tal premissa de que é possível restituir a energia gasta e que a nulidade então, só produzira efeitos para o futuro para alguns autores, como Alice Monteiro de Barros, “torna-se irrelevante a distinção entre atos nulos e anuláveis no Direito do Trabalho”. (BARROS, 2007, p. 508).

Outro elemento que justifica a especialização trabalhista no campo das nulidades contratuais é o próprio princípio da vedação ao enriquecimento sem causa, norte por excelência da disciplina dos atos jurídicos, corolário da própria noção de justiça, a exemplo disso, é o tomador que explora o trabalho prestado pelo empregador, caso reconhecida a nulidade do contrato e negado seus efeitos com total retroação, restaria benefício com os frutos econômicos do trabalho feito sem a

contrapartida das proteções justralhista. (NICOLI, 2011, p. 141-142).

Por fim, há de se destacar a construção da Teoria das Nulidades Trabalhistas na refinada percepção de Maurício Godinho Delgado (2015, p. 562) ao pontuar como uma das bases de tal construção:

A convicção de existir uma prevalência incontestável conferida pela ordem jurídica em seu conjunto (ênfatisada pela Constituição da República, a propósito) ao valor-trabalho e aos direitos trabalhistas. Ora, tal prevalência induz á construção de um critério de salvaguarda desse valor e dos direitos que lhe são decorrentes quando em confronto com outros valores e normas que a mesma ordem jurídica também elege como relevantes. Esse critério de salvaguarda determina a repercussão de efeitos justralhistas ao trabalho efetivamente cumprido (embora negando tais repercussões a partir do instante em que a nulidade é reconhecida).

Segundo o texto acima citado, parece ser, enfim, o critério efetivamente determinante da necessária formação de uma teoria trabalhista das nulidades, dado que os outros critérios admitem a possibilidade da aplicação, em princípio, da teoria civilista por meio de restituições pecuniárias de caráter meramente indenizatório. No entanto, o que se sugere a resolver a situação da materialidade das recomposições do *status quo*, é necessariamente preconizador, por não atingir todos os efeitos próprios do contrato de trabalho, que são direcionados pelos princípios e valores direito do trabalho. (BARROS, 2016, p. 345).

Pontua-se aqui, como já outrora citado, além das restituições pecuniárias propriamente ditas, o empregado também terá o direito ao reconhecimento de sua relação empregatícia com todas as garantias que lhe são de direito.

Calcado nesses elementos, a teoria trabalhista das nulidades, conforme comentário de Maurício Godinho Delgado (2007, p. 510) ao preceituar que:

Verificada a nulidade comprometedora do conjunto do contrato, este, apenas a partir de então, é que deverá ser suprimido do mundo sociojurídico. O contrato tido como nulo ensejará todos os efeitos jurídicos até o instante de decretação da nulidade.

Firma-se, aqui então, na corrente da teoria civilista das nulidades, um princípio básico de irretroatividade do reconhecimento de qualquer nulidade do contrato de emprego, e nesse sentido, Elson Gottschalk e Orlando Gomes (1991, p.136-137), põe em conclusão o porquê deste princípio:

O princípio, segundo o qual o que é nulo nenhum efeito produz, não pode ser aplicado ao contrato de trabalho. É impossível aceita-lo em face, da natureza da prestação devida pelo empregado. Consistindo em força-trabalho, que implica em dispêndio de energia física e intelectual, é, por isso mesmo, insuscetível de restituição. Deve-se admitir, em toda extensão, o princípio segundo o qual trabalho feito é salário ganho. Pouco importa que a prestação do serviço tenha por fundamento uma convenção nula. Em Direito do Trabalho, a regra geral há de ser a irretroatividade das nulidades. O contrato nulo produz efeitos até a data em que for decretada a nulidade.

Em suma, através de vários entendimentos, pode-se afirmar que a dinâmica da própria relação empregatícia e o objeto do contrato pactuado demandou a formação desse instrumental teórico específico, que será aplicado a depender do vício existente em cada negocio jurídico.

3.5 MODOS DE APLICAÇÃO DA TEORIA TRABALHISTA DAS NULIDADES

Há algumas situações bastante corriqueiras que enseja a plena aplicação da teoria trabalhista das nulidades, afastando-se, por inteiro a clássica teoria do Direito civil. (DELGADO, 2015, p. 562).

Precisamente, por implicar no reconhecimento da existência de efeitos jurídicos de um negócio viciado, a teoria trabalhista das nulidades merece uma atenção especial, que leve em consideração o dever de associar os diversos bens e interesses tutelados pela ordem jurídica, por vezes em choque, até porque o princípio aqui que deve prevalecer é o do valor social do trabalho e deve ser bem compreendida em seu sentido, ao ponto de “revelar-se-á tanto pelo sujeito trabalhador, como pelo momento histórico vivenciado”. (DELGADO, 2015, p.11).

Nesse sentido, em concordância com o acima exposto, tem-se a lição de Pedro Augusto Gravatá Nicoli (2011, p. 143) ao dizer que:

O trabalho será avaliado tanto pela construção ética que patrocina ao indivíduo trabalhador quanto pela modificação e reflexos que promove a sociedade. De modo que a aplicação da teoria trabalhista das nulidades, que incorpora uma diretriz de proteção e positiva valorização jurídica, deve estar reservada a casos em que a nulidade verificada não comprometa a própria consistência ética do trabalho realizado. Esta consciência ética estará afastada, por exemplo, nos casos em que a atividade realizada é um ilícito penal, que inviabiliza, em princípio, a consecução de uma finalidade virtuosa e socialmente diferente.

Não obstante, para melhor compreensão dos possíveis modos de aplicação da teoria trabalhista das nulidades, há que se analisar como as nulidades afetam cada um dos elementos jurídico-formais do contrato de trabalho citados outrora.

Aplica-se plenamente a teoria trabalhista das nulidades nos casos em que a nulidade afete a capacidade laborativa das partes e a forma do contrato, nas situações que facilmente se reconhece que a aplicação da teoria civilista das nulidades geraria inadmissível prejuízo ao trabalhador. (DELGADO, 2015, p. 562).

O exemplo mais clássico da doutrina majoritária quanto à aplicação plena da teoria das nulidades trabalhistas por vício de capacidade é o do trabalho prestado por menor de 16 ou 14 anos. Nesse sentido, Maurício Godinho Delgado afirma que, “cabe o reconhecimento de todos os efeitos trabalhistas ao contrato irregularmente celebrado”. (DELGADO, 2015, p. 562)

Quanto à forma do contrato de emprego (que, via de regra, não é solene), procede-se em certos defeitos concernentes à forma, como por exemplo, a falta de lavratura de instrumento escrito em contrato de atleta posicional empregado, verificada a relação de emprego, embora sem a observância das formalidades legais, “todas as repercussões trabalhistas deverão ser reconhecidas ao contrato irregularmente celebrado em virtude da aplicação da teoria das nulidades trabalhistas das nulidades” (DELGADO, 2015, p. 562-563).

Já em relação ao objeto do contrato de emprego, é que a uma discussão sobre a teoria das nulidades realmente se acirra, uma vez que é na natureza do trabalho efetivamente prestado que reside o maior potencial aos bens e valores que devem ser tutelados pelo direito, e é essencialmente quanto ao objeto do contrato de trabalho, que se tem um questionamento acerca da aplicabilidade *plena, restrita* ou a *inaplicabilidade* da teoria trabalhista das nulidades. (BARROS, 2016, p. 346).

Nesse sentido, a doutrina trabalhista criou uma distinção que torna mais claro a gravidade da nulidade ocorrida, direcionando, assim, a incidência de tal ou qual referencial normativa de invalidade do negócio, trata-se da separação, já clássica, entre o trabalho proibido e o trabalho ilícito. (DELGADO, 2007, p. 510).

O trabalho proibido é aquele cuja irregularidade decorre do desrespeito a condições especiais de trabalho, ligadas à pessoa do trabalhador, nesse caso a lei determina que, ausentes tais condições, o trabalho será proibido. (BARROS, 2016, p. 346).

Seria o caso, por exemplo, do trabalhador imigrante irregular que tenha

prestado efetivo trabalho a um tomador de serviço, embora o contrato de trabalho traga consigo os elementos essenciais da relação de emprego, mas não tem a necessária autorização administrativa, nesse caso obstante a existência de um dos elementos integrantes do contrato, deve ser reconhecida todas as repercussões justrabalhistas quando ao contrato irregularmente formado, em decorrência da aplicação da teoria especial trabalhista de nulidades do Direito do Trabalho. (DELGADO, 2015, p. 563).

Nesse sentido, segue entendimento jurisprudencial³:

VÍNCULO EMPREGATÍCIO. ESTRANGEIRO NÃO REGISTRADO. IRREGULARIDADE ADMINISTRATIVA. TRABALHO PROIBIDO. PROTEÇÃO TRABALHISTA DEVIDA. O exercício de atividade remunerada no país é vedado para estrangeiros não devidamente registrados (arts. 359 da CLT e 4º, 5º, 15, 30, 48, 97 e seguintes da Lei nº 6.815/80 - Estatuto do Estrangeiro). Trata-se de típico trabalho proibido, circunstância que não pode obstar a inerente proteção dos Direitos Sociais Trabalhistas, aplicáveis independentemente da nacionalidade ou regularidade imigratória do indivíduo (arts. 1º, III, 3º, IV, 6º e 7º da Carta da Republica), conforme assentado em diversas normas internacionais aderidas pelo Brasil, tais como a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), o Pacto Internacional sobre Direitos Cívicos e Políticos (1966) e a Convenção Americana sobre Direitos Humanos (Pacto São José da Costa Rica - 1969). O Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL (2002) é expresso em prescrever que "As partes estabelecerão mecanismos de cooperação permanentes tendentes a impedir o emprego ilegal dos imigrantes no território da outra, (...) [os quais] não afetarão os direitos que correspondam aos trabalhadores imigrantes, como consequência dos trabalhos realizados nestas condições" (art. 10, caput e b). Precedentes do C. TST. Reconhece-se, incidentalmente, o vínculo empregatício apenas para fins de proteção trabalhista, sem efeitos previdenciários, mesmo porque o estrangeiro irregular não detém identidade nacional válida e, muito menos, CTPS. (TRT-2 - RO: 1553620115020 SP 20130015834, Relator: JOSÉ RUFFOLO, Data de Julgamento: 07/05/2013, 5ª TURMA, Data de Publicação: 16/05/2013).

Já o chamado trabalho ilícito ocorre naquelas situações em que a própria atividade desempenhada constitui um ato ilícito, típico pelo Direito Penal, nesse sentido, a atividade desempenhada, por não patrocinar o desenvolvimento ético do indivíduo e não agregar, em termos sociais, sendo repudiado, nesse caso não merecendo a aplicabilidade da teoria trabalhista das nulidades. (DELGADO, 2015, p. 565).

Nesse sentido, Alice Monteiro de Barros (2016, p. 346) ensina que:

³ Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24682789/recurso-ordinario-ro-1553620115020-sp-20130015834-trt-2>>.

Outro requisito ou elemento essencial de validade do contrato de trabalho é a licitude do objeto. Exige-se que a prestação de serviços esteja em consonância com a lei, com a ordem pública e com os bons costumes independentemente de a atividade empresarial ser lícita ou ilícita. Se o objeto for lícito, o contrato não produz nenhum efeito, sequer alusivo à retribuição pelos serviços prestados.

De acordo com Alice Monteiro de Barros, se o objeto do contrato for lícito, o contrato será nulo e não produzirá nenhum efeito. Nesse sentido, segue entendimento jurisprudencial⁴:

RECURSO DE REVISTA. JOGO DO BICHO. ATIVIDADE ILÍCITA. CONTRATO DE TRABALHO. NULIDADE. VERBAS RESULTANTES DE VÍNCULO DE EMPREGO INDEVIDAS. A decisão do TRT está em consonância com a OJ nº 199 da SBDI-1 do TST, segundo a qual -é nulo o contrato de trabalho celebrado para o desempenho de atividade inerente à prática do jogo do bicho ante a ilicitude de seu objeto, o que subtrai o requisito de validade para a formação do ato jurídico. - Recurso de revista de que não se conhece.
(TST - RR: 4637320115090003 Relator: Kátia Magalhães Arruda, Data de Julgamento: 28/05/2014, 6ª Turma, Data de Publicação: DEJT 30/05/2014).

Contudo, embora o contrato do trabalho ilícito possua os elementos da relação de emprego, o seu objeto contém ilicitude penal incorrendo diretamente com um tipo penal previsto em lei, portanto, é nulo em sua totalidade não gerando nenhum efeito trabalhista, não sendo o caso do imigrante em condições de irregularidade, que exerce uma atividade proibida. (BARROS, 2016, p. 346).

Diante de todo o exposto, cabe aqui entender que, embora o trabalhador imigrante, em condições de irregularidade no Brasil, exerça uma atividade proibitiva, o objeto do contrato é lícito, gerando vício quanto à sua forma, devido a sua não observância aos requisitos legais impostos pelo Direito do Trabalho, mas preenchendo todos os elementos essenciais das relações de emprego, não contrariando os bons costumes, obtendo assim todos os direitos e garantias que um trabalhador do qual o seu labor não é proibido. Sendo assim, é notório o cabimento da teoria plena da teoria trabalhista das nulidades nos contratos de trabalho dos trabalhadores imigrantes em situação de irregularidade no país.

⁴ Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121523893/recurso-de-revista-rr-4637320115090003>>.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve por objetivo fazer uma análise acerca dos direitos trabalhistas do imigrante em condição de irregularidade no Brasil, a fim de esclarecer as possíveis controvérsias existentes sobre o assunto.

Conforme exposto no início deste trabalho monográfico, o tratamento a ser concedido pelo Direito, e em especial o Direito do Trabalho, ao imigrante em condições de irregularidade no Brasil, tendo em vista que a sua resposta abordou as múltiplas dimensões do *status individual* do imigrante e do próprio fenômeno da migração.

A distinção entre o estrangeiro e o imigrante se fez necessário, pois vislumbrou-se os principais aspectos que os diferenciam dentro do convívio social, além das suas principais características, podendo definir quem é o trabalhador imigrante e seus principais elementos que caracterizam a sua composição.

A proteção ao trabalhador imigrante no quadro dos direitos sociais deixou em evidência que todos esses trabalhadores aqui no Brasil têm condições e direitos básicos de se desenvolverem enquanto indivíduos da República Federativa do Brasil. Sendo que o trabalho digno é um direito fundamental previsto na Constituição Federal e, portanto tem aplicação imediata conforme previsto em seu art. 5º, parágrafos 1º e 2º.

À luz do Princípio da Dignidade da pessoa Humana, o imigrante em condições de irregularidade no Brasil deve ser tratado como pessoa e respeitado como ser humano e, é justamente por sua condição de irregularidade, que os tornam merecedores da proteção do Estado.

Ao analisar o Princípio da não Discriminação e o trabalhador imigrante, deixou bem claro que há de reconhecer que todos somos estrangeiros, que todos somos imigrantes, e que devemos nos respeitar em qualquer ato de descriminalização.

As convenções internacionais 100, 111, 143 e de todos os trabalhadores

imigrantes e dos membros das suas famílias, mostraram-se relevantes ao garantir os direitos da pessoa humana e, sobretudo, aos trabalhadores migrantes, o que se inclui os direitos trabalhistas por eles executados.

Em relação às nulidades nos negócios jurídicos, firmou-se que a dinâmica da própria relação empregatícia e o objeto do contrato pactuado demandou a formação de uma teoria especial das nulidades trabalhistas, que será aplicada a depender do vício existente em cada negocio jurídico.

Com relação às hipótese, a H0 foi referente à inexistência de uma legislação nacional que trata sobre a contratação de mão de obra imigrante, não responde à problemática, pois não existe nenhum dispositivo que trate do assunto.

A H1 foi concernente ao Estatuto do Estrangeiro (Lei 6.815/80) que seria incompatível com a Constituição Federal de 1988, por ser destoante com a atual configuração constitucional, não responde a problemática uma vez que tal dispositivo é anterior a Constituição Federal de 1988, sendo diferente da configuração atual.

A H2 retratou em uma eventual lacuna no direito pátrio sobre a contratação de imigrante irregular, a viabilidade de aplicação do direito comparado, não responde à problemática, levando em consideração que se deva aplicar a teoria das nulidades trabalhistas no contrato de trabalho celebrado pelo imigrante irregular.

A H3 referiu-se ao grande fluxo de imigrantes indocumentados no Brasil haveria a possibilidade de estender a proteção justralhista nacional formalmente ao trabalhador imigrante em condições de irregularidade, segundo interpretação recorrente da Constituição Federal nos artigos 3º, inciso IV, e 5º, baseando-se no princípio da igualdade, vedação discriminatória e, ainda na Teoria das Nulidades Trabalhista, responde à problemática, uma vez que a aplicada à Teoria das Nulidades Trabalhistas, que não vai gerar a nulidade absoluta do contrato de trabalho do imigrante, em decorrência dos princípios constitucionais de proteção ao trabalho.

A H4 infere-se da realidade dos fluxos migratórios no Brasil, as normas brasileiras possam se revelar apropriadas à proteção dos direitos dos trabalhadores imigrantes, não responde á problemática, uma vez que a única norma existente é o Estatuto do Estrangeiro (Lei 6.815/80) que trata apenas sobre o estrangeiro de forma geral, não garantindo direitos e garantias a esses indivíduos.

Por fim, o presente trabalho monográfico pode contribuir para o crescimento

acadêmico e profissional, tornando possível uma melhor visão dos direitos e garantias do imigrante.

Levando-se a concluir, que embora o imigrante em condições de irregularidade no Brasil, exerça uma atividade proibitiva, o objeto do seu contrato é lícito, do qual se gera vício quanto à forma, devido a não observância aos requisitos legais impostos pelo Direito do Trabalho para a celebração do contrato. Contudo, aqui cabe a aplicação plena da Teoria das Nulidades Trabalhista que não vai gerar nulidade absoluta no contrato do trabalho em decorrência dos princípios constitucionais de proteção ao trabalhador, garantindo assim todo o direito trabalhista ao imigrante.

Deste modo, embora o trabalhador imigrante esteja irregular no território nacional e realizando, em razão dos princípios constitucionais que informam o Direito do Trabalho, como o da dignidade da pessoa humana, da valorização dos direitos sociais do trabalho que passa necessariamente pela da função social do contrato, o direito fundamental ao trabalho e com este a sua efetividade, tudo isso conduz a conferir a esse trabalhador imigrante o direito à efetividade de todos os direitos fundamentais sociais do trabalho como instrumentos de garantia de sua dignidade bem como a de sua família.

REFERÊNCIAS

BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 10. ed. São Paulo: LTr, 2016.

_____. *Curso de Direito do Trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2007.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm> Acesso em: 27 maio 2017.

_____. *Decreto Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943*. (Consolidação das Leis do Trabalho). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/Del5452.htm>. Acesso em: 27 maio 2017.

_____. *Lei nº 6.815, de 19 de agosto de 1980*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L6815.htm>. Acesso em: 27 maio 2017.

_____. *Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002*. (Código Civil). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10406.htm>. Acesso em: 27 maio 2017.

_____. Superior Tribunal de Justiça. *Vínculo empregatício. Estrangeiro não registrado. Irregularidade administrativa. Trabalho proibido. Proteção trabalhista devida*. Disponível em: <<https://trt-2.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/24682789/recurso-ordinario-ro-1553620115020-sp-20130015834-trt-2>> Acesso em: 27 maio 2017.

_____. Superior Tribunal de Justiça. *Recurso de Revista. Jogo do bicho. Atividade ilícita. Contrato de trabalho. Nulidade*. Verbas resultantes de vínculo de emprego indevidas. Disponível em: <<https://tst.jusbrasil.com.br/jurisprudencia/121523893/recurso-de-revista-rr-4637320115090003>>. Acesso em: 27 maio 2017.

CARVALHO, Alúcio Dardeau de. *Situação jurídica do estrangeiro no Brasil*. São Paulo: Sugestões Literárias, 1976.

CONVENÇÃO INTERNACIONAL SOBRE A PROTEÇÃO DOS DIREITOS DE TODOS OS TRABALHADORES MIGRANTES E DOS MEMBROS DAS SUAS FAMÍLIAS. Disponível em: <[CONVENÇÃO 100 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <\[http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_100.html\]\(http://www.trtsp.jus.br/geral/tribunal2/LEGIS/CLT/OIT/OIT_100.html\)>. Acesso em: 27 maio 2017.](https://www.google.com.br/webhp?hl=pt-PT&sa=X&ved=0ahUKEwis7ZHkuJPUAhUGjZAKHal-CfoQPAGD#hl=pt-PT&q=Comven%C3%A7%C3%A3o+Internacional+sobre+a+Prote%C3%A7%C3%A3o+dos+Direitos+de+Todos+os+Trabalhadores+Migrantes+e+dos+Membros+das+suas+Fam%C3%ADlias+>. Acesso em: 27 maio 2017.</p>
</div>
<div data-bbox=)

CONVENÇÃO 111 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58819.htm>. Acesso em: 27 maio 2017.

CONVENÇÃO 143 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D58819.htm>. Acesso em: 27 maio 2017.

DELGADO, Maurício Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 14. ed. São Paulo: LTr, 2015.

_____. *Curso de Direito do trabalho*. 6.ed. São Pualo: Ltr, 2007.

_____. *Direito Fundamental ao Trabalho Digno*. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.

GOMES, Orlando. *Contratos*. 14. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1994.

GOMES, Orlando; GOTTSCHALK, Elson. *Curso de Direito do Trabalho*. Rio de janeiro: Forense, 1991.

GONÇALVES, Aroldo Plínio. *Nulidades no processo*. Rio de janeiro: Aide, 1993.

LOPES, Cristiane Maria Sbalqueiro. *O direito do estrangeiro numa perspectiva de direitos humanos*. São Paulo: Núria Fabris, 2009.

MAZZUOLI, Valério de oliveira. *Curso de Direito Internacional Público*. 5. ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 2011.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. MSC 696/2010. *Mensagem de Acordos, convênios, tratados e atos internacionais*. Disponível em: <<http://www.camara.gov.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=489652>>. Acesso em: 27 maio 2017.

NICOLI, Pedro Augusto Gravatá. *A condição jurídica do trabalhador Imigrante no Direito Brasileiro*. São Paulo: Ltr, 2011.

PINTO, José Augusto Rodrigues. *Curso de direito Individual do trabalho*. 4. ed. São Paulo: LTr, 2000.

PRADO, Erlan José Peixoto do; COELHO, Renata. *Migrações e trabalho*. Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2015. Disponível em: <https://portal.mpt.mp.br/wps/wcm/connect/portal_mpt/2744ae77-4584-4d92-b91d-185adc09ba87/Livro_Migracoes_e_TrabalhoWEB.pdf?MOD=AJPERES&CONVERT_TO=url&CACHEID=2744ae77-4584-4d92-b91d-185adc09ba87>. Acesso em: 27 maio 2017.

RAMOS, André de Carvalho. *Curso de direitos humanos*. 1ª ed. São Paulo: Saraiva, 2014.

ROCHA, Osiris. *Curso de direito internacional privado*. 4. ed. Rio de Janeiro: Forense, 1986.

SARLET, Ingo Wolfgang. *A eficácia dos direitos fundamentais*. 2. ed. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

SAYAD, Abdelmalek. *A imigração ou paradoxos da lateralidade*. São Paulo: Editora da Universidade de São Paulo, 1998.

SILVA, Antônio Álvares da. *Flexibilização das relações de trabalho*. São Paulo: LTr, 2002.

SILVA, José Afonso da Silva. *Curso de direito constitucional positivo*. 38. ed. São Paulo: Malheiros, 2015.

SUSSEKIND, Arnaldo. *Direito internacional do trabalho*. 3. ed. São Paulo: LTr, 2000.