

## **O Silêncio dos Silenciados: a Situação Juslaboral de Imigrantes Senegaleses em Porto Alegre**

### **The Silence of the Silenced: the Judicial Situation of Senegalese Immigrants in Porto Alegre**

**Vanito Ianium Vieira Cá<sup>1</sup>**

**Jussara Maria Rosa Mendes<sup>2</sup>**

#### **Resumo**

Tem-se observado, atualmente, um significativo aumento no número de imigrantes internacionais que migram em busca, sobretudo, de melhores condições de trabalho e vida. É o caso dos imigrantes senegaleses que chegam ao Brasil esperançosos por uma vida digna após enfrentar longas, custosas e exaustivas viagens à procura de trabalho. Objetivo é dar visibilidade à realidade juslaboral desses sujeitos para que sejam tomadas providencias mais efetivas em defesa de seu direito à proteção no trabalho. A pesquisa de tipo qualitativa foi realizada a partir de análise de conteúdo de dados coletados através da aplicação de entrevistas do tipo semiestruturada com nove imigrantes senegaleses, universo composto por oito homens e uma mulher.

**Palavras-chave:** Trabalho. Migração. Senegaleses.

#### **Abstract**

There has been, currently, a significant increase in the number of international immigrants who migrate in search of, above all, better working and living conditions. This is the case of Senegalese immigrants who come to Brazil hoping for a dignified life after facing long, costly and exhausting trips in search of work. The objective is to

---

<sup>1</sup> Bacharel em Ciências Sociais, Membro do Grupo de Assessoria a Imigrantes e a Refugiados (GAIRE) do Serviço de Assessoria Jurídica Universitária (SAJU) da UFRGS. ORCID: 0000-0003-4521-6246.

<sup>2</sup> Doutora em Serviço Social e Pós-doutorado Serviço Social pela Universität Kassel, Alemanha. Docente permanente do Programa de Pós Graduação em Psicologia Social e Institucional e do Programa de Política Social e Serviço Social, Instituto de Psicologia da UFRGS. ORCID: 0000-0001-7013-0239.

give visibility to the juslaboral reality of these subjects so that more effective measures can be taken in defense of their right to protection at work. The qualitative type of research was conducted based on an analysis of the content of data collected through the application of semi-structured interviews with nine Senegalese immigrants, a universe composed of eight men and one woman.

**Keywords:** Work. Migration. Senegalese people.

## **1. O Destino dos Predestinados: a Inserção Laboral dos Imigrantes Senegaleses no Mercado do Trabalho**

O fenômeno migratório é uma realidade desafiadora nas sociedades contemporâneas, e o Brasil não foge à regra. Aliás, considera-se sempre um “país de imigração”, quiçá diante do grande fluxo imigratório dos séculos passados. Não obstante, conforme previamente esclarecido:

Diferentemente dos fluxos imigratórios do século XIX e princípios do século XX, em que os imigrantes originários do norte global eram incentivados e financiados pelo governo brasileiro porque tinham a função de “ocupar” territórios e de “branquear” o país, na atualidade o mercado de trabalho brasileiro vem recebendo também imigrantes provenientes do hemisfério sul (haitianos, colombianos, senegaleses, peruanos e bengalis). (CAVALCANTI; OLIVEIRA; TONHATI, 2015, p. 13).

Trata-se, portanto, de pessoas de diferentes nacionalidades, denominadas por Zamberlam et al. (2014, p. 15) de “novos rostos de imigrantes”, oriundas de países “não tradicionais”, de cultura “não ocidental”, com uma “concepção de mundo diferente”. Muitos desses imigrantes são considerados pessoas em situação de vulnerabilidade socioeconômica que chegam ao Brasil esperançosas por melhores oportunidades de emprego e renda, mas acabam sendo vistas “como meros objetos a serviço do capital” (PAIM, 2014, não paginado) e tratadas muitas das vezes como braços para executar as tarefas pesadas, esquecidas como sujeitos de direitos previstos em tratados e atos internacionais ratificados pelo Brasil.

Nessas circunstâncias, a inserção laboral desses imigrantes, em especial os senegaleses no mercado de trabalho brasileiro, torna-se uma questão importante que deve merecer uma especial atenção das autoridades do país, tendo em conta os próprios estigmas sociais que são criados em relação à presença desses indivíduos na sociedade brasileira e as dificuldades que enfrentam para se integrar e

para acessar o mercado laboral. Nesse sentido, considera-se interessante observar o estudo realizado por Paim (2014, não paginado) que constatou o seguinte:

O trabalho degradante, insalubre e de baixa remuneração em empresas de setores que, frequentemente, figuram na lista suja do trabalho escravo, como oficinas de costura, frigoríficos, carvoarias e construção civil, costuma ser o destino final de haitianos e africanos que enfrentam uma travessia custosa e arriscada, normalmente patrocinadas por coiotes, para chegar ao Brasil.

De modo geral, pode-se dizer que são pessoas mais expostas ao trabalho forçado em todas as suas facetas, levando em consideração várias situações que envolvem o fenômeno migratório, provocadas pela busca do trabalho e de melhores condições de vida. Conseqüentemente, os imigrantes habitualmente acabam se tornando alvos “mais fáceis” de alguns empresários brasileiros sem escrúpulos no que diz respeito à superexploração do trabalho, ocupando os piores postos de emprego e sendo muito mal remunerados.

Infelizmente, é preciso pontuar que a grave situação degradante dos imigrantes internacionais atualmente não se restringe à realidade brasileira, em Porto Alegre, bem como não se limita aos imigrantes senegaleses. Trata-se de uma realidade mundial que se generalizou com as profundas transformações no mundo do trabalho sob o capitalismo, que deve ser responsabilizado por todos os males que causa à sociedade humana.

Retomando o assunto da inserção desses “novos rostos” de imigrantes no mercado de trabalho brasileiro, corroborando o que foi exposto por Paim (2014), Zamberlam et al. (2014, p. 15) afirmam que, no Rio Grande do Sul, a mão de obra de “novos rostos de imigrantes” é absorvida pelos frigoríficos e pela construção civil, “devido à elevada desistência de trabalhadores e trabalhadoras nacionais que consideram essas atividades massacrantes e penosas”. Deve-se recordar que “o trabalho escravo é a antítese do trabalho digno, e são particularmente vulneráveis a ele as pessoas menos protegidas, incluindo as mulheres e os jovens, os povos indígenas e os trabalhadores migrantes.” (BRASIL, 2013, p. 12).

Há quem diga que a inserção laboral de imigrantes (africanos e afro-caribenhos) nos postos mais degradantes de trabalho deve-se à baixa escolaridade dos mesmos. Ao contrário daqueles que advogam esse entendimento, Bastos et al. (2016) realizaram um trabalho que merece uma breve reflexão. Segundo as autoras,

os níveis de escolaridade dos haitianos e senegaleses se dividem em níveis variados, daqueles que não completaram ensino médio normal aos que são formados com graduação, porém as oportunidades de emprego, na maioria, são para trabalhos manuais, força (exemplo: frigoríficos, postos de gasolina e construção civil) e limpeza, o que não condiz com a expectativa esperada. (BASTOS et al., 2016, p. 17).

De fato, mesmo com formação universitária, mesmo com a revalidação de seu diploma, mesmo com notórias experiências de trabalho, muitos imigrantes caribenhos e africanos enfrentam dificuldades para encontrar o emprego em sua área de formação. Na verdade, conseguir um trabalho digno tornou-se uma missão quase impossível para esses sujeitos desejosos de subir na hierarquia social na sociedade brasileira com toda sua sociedade racista. A fala de um dos entrevistados não deixa dúvidas sobre a “via sacra” percorrida na busca de melhorias das condições de trabalho e as barreiras enfrentadas pelo preconceito, pela burocracia e pela discriminação racial:

Eu saí desse emprego porque tem muitas coisas que aconteceu comigo lá. Eu era soldador profissional lá no Senegal. Cheguei nessa empresa trabalhando no frigorífico, mas no fim de semana o responsável **pela manutenção** de frigorífico me chama todo fim de semana para ajudar na área mecânica, porque eu tenho um pouco de experiência na área de mecânica. Eu ficava lá trabalhando no fim de semana com eles na mecânica. Depois o supervisor da área de mecânica me falou “Oh... Talla, você é muito inteligente, você chegou há pouco tempo e já fala o português, melhor você sair no setor de produção de frango e vir trabalhar conosco na parte mecânica, porque você tem muita experiência da mecânica. Então vai fazer um curso”. Eu saí de lá e fiz um curso de sei meses de soldador. Eu saí com meu certificado, meu diploma, depois eu entreguei esse diploma para a minha supervisora para ela entregar **no setor de recursos humanos** [...] para eles assinarem e permitir que eu **possa** trabalhar na parte mecânica. Mas, depois, a empresa mudou o regente. O novo gerente chegou e falou: “Aqui no mecânico nenhum negro vai trabalhar aqui”, por causa dele eu perdi **aquele** trabalho. Depois eu voltei a trabalhar no setor de produção [...]. (TALLA, 2018, informação verbal, grifo nosso).

A Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), em seu artigo 373-A, II e III, protege justamente os trabalhadores, independentemente de suas nacionalidades, frente à utilização de critérios discriminatórios, sem qualquer fundamento objetivo. Não obstante, verifica-se um distanciamento enorme entre o que está previsto na lei e o que ocorre na prática. O depoimento de Talla, por exemplo, revela que mesmo com o diploma adquirido ou validado no Brasil os imigrantes negros enfrentam barreiras raciais no mercado de trabalho por conta da cor da pele. É um racismo explícito, e vai ao encontro da reflexão do honorável Patrice Émery Lumumba (1925-

1961) em sua obra “A África será livre”. No trecho a seguir o autor se refere ao período da dominação, expropriação e exploração do povo congolês sob a administração do imperialismo belga, mas cabe perfeitamente em todas as sociedades em que ocorre esse tipo de discriminação, tal como acontece com a população negra brasileira:

Quando o pagamento pelo trabalho prestado depende da cor da pele; quando [uma pessoa] [...] apesar de sua capacidade, não pode ocupar um posto que o espera; quando se vê expulso de um lugar devido à sua pele escura; quando lhe negam os direitos fundamentais do cidadão, então significa que há discriminação racial. (LUMUMBA, 2018, p. 34).

Outro detalhe importante relacionado ao trabalho em frigorífico diz respeito a um conjunto de fatores negativos que podem impactar gravemente a saúde dos trabalhadores imigrantes, lembrando-se que existem diversos riscos inerentes às atividades realizadas nesse posto de trabalho devido às baixas temperaturas e ao ritmo de trabalho repetitivo. É importante salientar que o trabalho em “indústrias de processamento de carne é considerado um dos mais insalubres do Brasil. Os casos de acidentes são diversos, porém o principal risco do setor é com instrumentos perfurocortantes, que podem decepar mãos, dedos e partes do corpo” (TUIUTI, 2016, não paginado).

Segundo a empresa Mill Indústrias (2017, não paginado), “muitos trabalhadores da indústria frigorífica são expostos diariamente a diversos riscos nas atividades, visando atender a alta demanda”. Embora muitas vezes descumprida, recomenda-se seguir rigorosamente a Norma Regulamentadora dos frigoríficos, a Norma Regulamentadora n. 36 (NR-36), que estabelece os requisitos mínimos para a avaliação, o controle e o monitoramento dos riscos existentes nas atividades desenvolvidas na indústria de abate e processamento de carnes (GUIA TRABALHISTA, 2018).

No setor de construção civil, os relatos são muito parecidos: trabalho pesado e intenso, pressão constante, assédio moral, longas jornadas de trabalho combinadas com um excesso de tarefas a serem cumpridas diariamente, descumprimento, rompimento ou rescisão unilateral do contrato, salários baixos e sempre atrasados.

**O meu último emprego**, [...] eu trabalhei cinco meses, depois disso, nunca trabalhei, mas, por causa daquilo que eu sofri na empresa, era um trabalho

bem pesado, tantas coisas que eu descobri, isso me dá [...], isso que mudou, porque eu pensava que todas as empresas brasileiras era a mesma coisa, era totalmente exploração. Eles falam que o negro não cansa, negro é forte, por isso me dava tantos carinhos para lixo dentro da parede para fora né, eu que **manejava** a britadeira, sabe o que britadeira né. Também eu que fazia a massa para eles levar chapa de cimento para dentro. Então, tantas coisas de peso eu que fazia. [...] claro eu sou forte né [risos], mas **isso** não quer dizer que tem que me dar tantas coisas **pesadas** né [...]. (SADIKHOUNNA, 2018, informação verbal, grifo nosso).

Essa visão do “negro forte” propriedade de outrem e máquina de trabalho remete à escravidão e persiste na sociedade brasileira onde a raça é tida como base da opressão e do ódio. Não se trata, portanto, de uma realidade nova; faz parte de um processo histórico violento de dominação que ainda persiste nos dias atuais na sociedade brasileira, ou seja, a discriminação racial no Brasil não é só contra imigrantes negros, mas também contra a população negra brasileira, mesmo quando as palavras clamam pela não discriminação, mesmo que a Constituição Federal de 1988 no seu art. 5º assegure 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” (BRASIL, 1988, não paginado). Na obra “Pele negra, máscaras brancas”, Fanon (2008, p. 151) lembram que “há uma procura pelo negro, o negro é uma demanda, não se pode passar sem ele, ele é necessário, mas só depois de tornar-se palatável de uma determinada maneira”. Além do exposto, é importante ressaltar o próprio caráter patronal/empresarial em uma perspectiva capitalista, que visa o lucro e baseia-se na produção de mais-valia.

É importante destacar também que, em condição de vulnerabilidade socioeconômica, com dificuldades para encontrar um trabalho e, concomitantemente, com medo de ficarem desempregados, muitos imigrantes senegaleses acabam aceitando muitas vezes a superexploração, a humilhação, a discriminação e outras atitudes desagradáveis e constrangedoras no ambiente do trabalho.

Eu **fazia** muito trabalho pesado [...], mas como eu queria o trabalho, não queria deixar de trabalhar, porque naquele momento não tinha como viver sem dinheiro. Daí eu preferi segurar aquele sofrimento para terminar com isso. [...] Mas ele continuou fazendo isso **[lhe delegando as tarefas pesadas]**, daí me revoltei, né. (SALL, 2018, informação verbal, grifo nosso).

Entre as questões apontadas pelos entrevistados, além da superexploração

do trabalho estão a inexistência de um programa de controle médico e de saúde ocupacional, a falta de equipamentos de segurança e de treinamento, muito ruído, problemas com a temperatura, a pressão de seus supervisores da obra, entre outros. Além disso, o setor da construção civil “é conhecido por apresentar um dos mais elevados índices de acidentes de trabalho. O trabalhador corre riscos físicos, químicos e ergonômicos, sendo também o risco de queda por altura um dos grandes vilões” (TUIUTI, 2016, não paginado).

Esta pesquisa também constatou que muitos imigrantes senegaleses trabalham como coletores de resíduos sólidos (gari) no município de Porto Alegre. Nesse caso, a observação de Oliveira (2014, p. 3) merece atenção:

Sendo o gari o responsável pela coleta de lixo, ele está em contato direto com agentes que são nocivos à saúde, sendo este fator o que faz o seu trabalho ser considerado um dos mais arriscados e insalubres que existe, além do fato de suas tarefas serem realizadas em ritmo acelerado e, quase sempre, em vias de tráfego intenso.

Assim, considerando o exposto até aqui, pode-se dizer que a saúde dos trabalhadores em geral e dos imigrantes senegaleses em particular é ameaçada pelas doenças devido às condições de trabalho desumanas, degradantes, insalubres, às baixas remunerações e, acima de tudo, ao frequente desprezo, sendo esses indivíduos desvalorizados e muitas vezes sacrificados em benefício do capital. Ademais, além de os imigrantes senegaleses enfrentarem uma “via sacra” entre trabalhar para sobreviver, para regularizar a sua condição jurídica e para ajudar a família, são expostos a todas as condições possíveis que prejudicam a saúde.

## **2. A Situação de Imigrantes Senegaleses no Mercado de Trabalho Formal Brasileiro: o Caso de Imigrantes Senegaleses em Porto Alegre**

Segundo dados contidos no Relatório Anual de 2016 intitulado “A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro”, o número de trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho formal brasileiro cresceu significativamente entre 2010 e 2015, passando de 55.036 em 2010 para 127.166 em 2015, um aumento de aproximadamente 133,6% (CAVALCANTI; OLIVEIRA; ARAUJO, 2016). Contudo, apesar do crescimento notório, os imigrantes correspondem, ainda, a menos de 0,5% da força de trabalho formal no Brasil. Os dados ainda pontuaram, pela primeira vez, uma queda no número de imigrantes

registrados no mercado formal de trabalho em 2016, diminuindo de 127.166 em 2015 para 112.681 em 2016 (CAVALCANTI *et al.* 2017).

Tendo em vista as especificidades, os dados do Ministério do Trabalho, com base na Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) 2010-2017, citados no Relatório Anual de 2018 “Migrações e Mercado de Trabalho no Brasil”, mostraram que entre 2010 e 2017 foram emitidas 7.548 Carteiras de Trabalho a imigrantes senegaleses no Brasil (CAVALCANTI; OLIVEIRA; MACEDO, 2018). Contudo, no que se refere à movimentação de senegaleses no mercado formal de trabalho, nos últimos dois anos houve mais demissões do que admissões de imigrantes senegaleses no mercado de trabalho brasileiro. Em 2016, foram admitidos 1.719 e foram demitidos 2.080, gerando um saldo negativo de -361. Em 2017, foram admitidos 1.236 e foram demitidos 1.561, com saldo negativo de -325 (CAVALCANTI; OLIVEIRA; MACEDO, 2018). Outro detalhe importante no que tange à Movimentação de Senegaleses no mercado formal de trabalho também foi destacado no relatório de 2018:

Das 1.236 admissões de trabalhadores senegaleses, 88,18% ocorreram na Região Sul do país. O estado do Rio Grande do Sul obteve os maiores índices de contratações (68,20%) e também de demissões (88,19%). Nas cidades de Porto Alegre - RS (15,61%), Caxias do Sul - RS (12,14%), Passo Fundo - RS (5,42%) e Rio Grande - RS (4,53%) [...]. (CAVALCANTI; OLIVEIRA; MACEDO, 2018, p. 102).

Considerando-se os dados estatísticos acima apresentados, entende-se que dois pontos devem ser particularmente observados. Um deles é que não se pode dissociar os altos índices de demissões de imigrantes senegaleses do agravamento econômico, da alta taxa de desemprego e, sobretudo, do retrocesso em relação às conquistas sociais e trabalhistas pelo qual o país tem passado nos últimos anos. Não menos importante, segundo a reportagem do jornal Zero Hora (VIECELI, 2018), com base na estimativa do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 90 mil pessoas estão sem emprego há pelo menos dois anos no Rio Grande do Sul. O outro aspecto se refere à cidade de Porto Alegre, que apresenta os maiores índices de demissões (15,61%) no estado do Rio Grande do Sul. Deve-se considerar, portanto, pelo menos em parte, a precarização do trabalho, a superexploração e as sucessivas violações de direitos fundamentais e trabalhistas, sem mencionar tantos outros abusos, discriminação racial e ataques xenófobos que acometem imigrantes senegaleses na cidade. Tais temas podem ser, porém, desvelados a partir dos trechos das entrevistas a abaixo.

No que diz respeito às longas jornadas de trabalho, ao desconto indevido em folha de pagamento e ao não recebimento de horas extras trabalhadas, os

participantes citaram o seguinte:

Eu entrava 16h20min e saía 1h40min de madrugada [...]. A nossa supervisora [...] nos fazia muita coisa errada, sempre tira nosso salário, não paga horas extras, sempre rouba nossas horas [...]. A minha supervisora me vigiava quando eu ia no banheiro, sempre ficava atrás de mim, mas quando os brasileiros iam [...], ninguém ficava atrás deles. Não sei porque ela só fazia isso comigo. Olha, vou te dizer uma coisa, eu trabalhava numa empresa sem respeito, trabalhávamos como se fossemos os escravos, [...] brasileiros também, mas nós muito. (TALLA, 2018, informação verbal).

Eu trabalhava no horário do meu colega, quando ele estava de férias, eu trabalhava de 9h até 23h. Chegou o fim de mês, eles não me pagaram os horários que eu trabalhei, horário dele [**do colega de trabalho que estava de férias**] que eu trabalhei [...]. Eu pedi para eles me pagar, eles disseram que não, eu trabalhei mais 15 dias, eles não me pagaram. Depois eles me mandaram fazer as coisas dele, eu disse não, se vocês não me pagarem horários dele que eu **já** trabalhei, não vou trabalhar mais. Eles me demitiram. Eu contei para o meu amigo que mora junto comigo, nós fomos lá juntos, porque eu não falava português direito [...] ele [**seu conterrâneo**] falou para eles que vai “botar eles na justiça”. Logo eles me pagaram 250 reais, por todos horários que eu trabalhei [...]. (MUDOU, 2018, informação verbal, grifo nosso).

Horário normal era 18h ou 18h30min até 2h ou 2h30 da madrugada, mas só que o trabalho não tem horário fixo, depois da 11h pode trabalhar até de manhã, até 4h de manhã, entendeu? Aí se terminou [**recolher o lixo**] antes de 2h já era. Se não terminar tem que trabalhar até acabar, [...] era sem intervalo [...] mas também eu trabalhava 12h, trabalhava de 17h até 5h de manhã, [...] nem uma hora de intervalo. (SALL, 2018, informação verbal, grifo nosso).

Levando-se em consideração a base legal, o não pagamento de horas extras constitui falta grave por parte do empregador, porém, por si só, não configura dano moral<sup>3</sup>. Entretanto, já que o pagamento das horas extras é obrigatório, o trabalhador, nesse caso o imigrante, pode pleitear na justiça seu direito. Para isso, é necessária a comprovação, conforme consta no art. 483 da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) (BRASIL, 2017a).

Não obstante, muitas vezes os imigrantes, em especial senegaleses, não registram o seu horário no ponto e também têm muita dificuldade para conseguir pessoas que se disponibilizem a testemunhar em seu favor. Mesmo conseguindo, muitas vezes essas não comparecem às audiências, quiçá para não sofrer futuras consequências, o que acaba dificultando a comprovação perante a justiça.

<sup>3</sup> Dano moral é aquele que atinge bens incorpóreos como a autoestima, a honra, a privacidade, a imagem, o nome, a dor, o espanto, a emoção, a vergonha, a injúria física ou moral, a sensação de dor, de angústia, de perda. O dano moral firma residência em sede psíquica e sensorial (OLIVEIRA, 1998).

Também é importante destacar que as horas extras, quando ultrapassam o máximo de duas horas extras por dia, caracterizam uma jornada extenuante, podendo gerar o dano existencial<sup>4</sup>, uma vez que a Consolidação das Leis do Trabalho, em seu artigo 59 determina que “a duração diária do trabalho poderá ser acrescida de horas extras, em número não excedente de duas [...]” (BRASIL, 2017a, p. 25). Por fim, o valor de 250 reais que Mudou afirmou ter recebido do empregador não está de acordo com o previsto expressamente no artigo 59, § 1º da CLT, *in verbis*: “a remuneração da hora extra será, pelo menos, 50% (cinquenta por cento) superior à da hora normal” (BRASIL, 2017a, p. 25).

Referentemente à falta de equipamento ou às condições de segurança inadequadas para o trabalho e à demissão sem justa causa, houve o seguinte depoimento:

Eu saí de lá com, por exemplo: por justa causa [**demissão por justa causa**] entendeu? Que não era, é... Não era para mim mandar embora, entendeu? Mas ele faz, porque pensa que cara não sabe de direitos, não é brasileiro, que não vai fazer muitas coisas, entendeu? Eles me mandaram embora sem nada, entendeu? Por justa causa que não tem básico [**sem base jurídica**], que não era. Porque faltava ferramenta [**do trabalho**], eu fui lá para pedir ferramenta, EPI<sup>5</sup> entendeu? Fui pedir sapatos para trabalhar, aí disse que não tem sapatos, aí se não tem sapatos como vou conseguir trabalhar? Ele disse então tá, pode ficar aí se você não trabalhar hoje sem sapatos eu vou te demitir, entendeu? [...] Se fosse brasileiro, não vai acontecer a mesma coisa, porque eu trabalhava com brasileiros, haitianos, mas quando for um brasileiro não vai acontecer a mesma coisa. Mas quando for um senegalês ou um haitiano vai ser pior para nós, entendeu? Por isso que eu saí de lá. Eles me demitiram, entendeu? Mas por justa causa, eu não faço [fiz] nada, aí tá, só pedi os meus direitos. [...] Não tem como trabalhar sem sapatos, entendeu? [...] Correr atrás do caminhão do lixo sem sapatos, sem nada [...]. (BAMBA, 2018, informação verbal).

Pela base legal, é garantida, no artigo 7º, inciso XXII, da Constituição Federal (BRASIL, 1988), a adoção de medidas que reduzam “riscos inerentes ao trabalho, por meio de normas de saúde, higiene e segurança”. Dessa forma, a falta de fornecimento de EPIs pode gerar indenização por danos morais. Em outras palavras, o empregador poderá ser responsabilizado no caso de um acidente no trabalho que poderia ser evitado. Porém, o que é preciso destacar aqui é que o imigrante, Bamba, acabou sendo despedido sem justo motivo (só pelo fato de pedir, segundo ele, equipamento do trabalho). Sendo assim, lhe

<sup>4</sup> “O dano existencial é uma espécie de dano moral decorrente de uma frustração que impede a realização pessoal do trabalhador, afetando negativamente sua qualidade de vida. Os projetos pessoais e as relações sociais dos trabalhadores são frustrados devido a condutas ilícitas praticadas por seus empregadores”. Ver: Processo 0011376-42.2015.5.03.0165. Consultor Jurídico, 6 de janeiro de 2017, 21h03. Disponível em: <https://bit.ly/2TSmt6f>.

<sup>5</sup> EPI é a sigla para Equipamento de Proteção Individual.

caberia pleitear seus direitos na justiça, conforme previsto no art. 7º da Constituição Federal (BRASIL, 1988) e no art. 147 da CLT (BRASIL, 2017a).

No que diz respeito à retenção indevida de carteira de trabalho, um dos participantes indicou o seguinte:

Foi a pior coisa **que aconteceu** na minha vida, [...] não gosto de lembrar disso. [...] Nunca vou esquecer. Eu não fiz nada, me demitiram e ficaram com a minha Carteira de Trabalho para dar baixa [**anotação da demissão**], me falaram para voltar em três dias. Eu voltei lá, cheguei, a porta estava aberta, segurança não estava lá. Eu e o meu colega ficamos esperando, né, quando segurança chegou falamos que queremos pegar a nossa **Carteira de Trabalho**, mas ele disse para a gente sair de lá. Eu disse não, não vou sair sem pegar a minha **Carteira de Trabalho**, daí discutimos [...] um pouco ele [**segurança**] foi embora, pensei que ele foi pegar a minha **Carteira de Trabalho**, mas ele voltou com uma arma e começou a dar tiro em nós. Eu na cabeça, meu colega na perna [...] estamos esperando a justiça, mas até agora nada. (YEKINI, 2018, informação verbal, grifo nosso).

Conforme a base legal, deixando-se de lado a apreciação da questão relacionada à tentativa de homicídio para a justiça competente para o julgamento de crimes no âmbito da justiça do trabalho, cabe frisar que a retenção da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) pelo empregador por mais de 48 horas não é permitida pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), artigo 53, *in verbis*: “A empresa que receber Carteira de Trabalho e Previdência Social para anotar e a reter por mais de 48 horas ficará sujeita à multa de valor igual à metade do salário-mínimo regional” (BRASIL, 2017a, p. 24). Considerando-se que, segundo o entrevistado, a empresa ficou com a sua CTPS durante 72 horas, correspondente a três dias, nesse caso, “será devida ao empregado a indenização correspondente a 1 (um) dia de salário, por dia de atraso, pela retenção de sua carteira profissional após o prazo de 48 horas”, como consta no precedente normativo n. 98 do Tribunal Superior do Trabalho (TST, 1998, não paginado).

Referentemente à ausência de formalização do vínculo do emprego por prolongado tempo, um dos testemunhos obtidos foi o seguinte:

[...] trabalhei um ano e quatro meses, mas ela [**empregadora**] não assinou a minha Carteira de Trabalho [...]. Quando comecei a trabalhar, ela pegou a minha Carteira de Trabalho para assinar, mas não assinou nada. Um dia fui lá pedir a Carteira para ir renovar meus documentos na Polícia Federal, daí eu descobri que ela não escreveu nada na minha Carteira [...]. Eu levei ela na justiça, mas até agora estou aguardando [...]. (GAIDE, 2018, informação verbal, grifo nosso).

Pela base legal, o vínculo empregatício se caracteriza pelo que estabelece o art. 3º

da CLT, sendo “obrigatório para o empregador o registro dos respectivos trabalhadores” (art. 41º) (BRASIL, 2017a, p. 23). Sendo assim, “o empregador que mantiver empregado não registrado nos termos do art. 41 dessa Consolidação ficará sujeito a multa no valor de R\$ 3.000,00 (três mil reais) por empregado não registrado, acrescido de igual valor em cada reincidência”, previsto no art. 47 do referido dispositivo (BRASIL, 2017a, p. 23). Não obstante, constatou-se através dos depoimentos dos entrevistados que muitos deles já trabalharam sem formalização do vínculo de emprego, concomitantemente, sem anotações necessárias na CTPS.

No que diz respeito à acumulação indevida de tarefas e funções, um dos entrevistados afirma o seguinte:

Bah, ele [chefe] era muito chato. A gente **tem** de contrato de operador de loja, mas ele mandava fazer, limpa aquele banco, fazer aquilo, fazer aquilo... A gente tem que fazer, porque ele é chefe. A gente precisava de trabalho, então não tem como não fazer [...]. Eu já trabalhei em todos lugares, menos caixa, só caixa que eu não trabalhei. Eu já trabalhei como açougueiro, trabalhei na padaria, já trabalhei na “hortifrúti”, todos os lugares. (BAMBA, 2018, informação verbal).

Como narrado, o entrevistado foi contratado originalmente para exercer atividades de operador de loja, no entanto, o empregador/gerente alterou unilateralmente as atividades do trabalhador, passando a exigir atividades alheias ao contrato, como de açougueiro, padeiro, repositor de hortifrúti, entre outras atividades exigidas. Segundo a base legal, “há desvio de função quando o empregador modifica as funções originais do empregado, destinando-lhe atividade mais qualificada sem a remuneração correspondente” (MOREIRA, 2015, não paginado). Nesse sentido, caracteriza-se o fato de Bamba exercer atividades pelas quais não foi contratado como acúmulo de função, o que em tese (Lei), lhe dá direito à indenização. Porém, muitos imigrantes não conseguem comprovar perante a justiça o ocorrido, uma vez que “à falta de prova ou inexistindo cláusula expressa a tal respeito, entender-se-á que o empregado se obrigou a todo e qualquer serviço compatível com a sua condição pessoal, conforme previsto no art. 456, da CLT” (BRASIL, 2017a, p. 73).

A respeito do atraso salarial, destaca-se o seguinte depoimento:

[...] por causa disso eu pedi a demissão, porque não posso ficar numa empresa três meses sem receber. Eu tem que pagar o aluguel, eu não morei na casa de ninguém de graça, tem que comer, tem que mandar dinheiro à família. Eu preciso das minhas próprias coisas também, então não tem como trabalhar três meses sem receber, por isso pedi demissão.

Eu estou na justiça até agora. [...] Não tenho certeza se vou receber, então estou esperando até agora. Só Deus que sabe como vai ficar [...]. (BAMBA, 2018, informação verbal).

Com relação à base legal, o pagamento de salários é base do patamar mínimo civilizatório. A Constituição Federal no *caput* do artigo 7º, incisos VII e X, expressa que a percepção de salários é direito dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social (BRASIL, 1988). A CLT, por sua vez, é ainda mais específica em relação aos pagamentos de salários, ao tratar em seu capítulo II sobre remuneração, art. 459: “O pagamento do salário, qualquer que seja sua modalidade do trabalho, não deve ser estipulado por período superior a 1 (um) mês, salvo no que concerne a comissões, percentagens e gratificações” e, § 1º, quando o pagamento houver sido estipulado por mês, deverá ser efetuado, o mais tardar, até o 5º dia útil do mês subsequente ao vencimento (BRASIL, 2017a, p. 75). Havendo violação dos direitos da personalidade,

deve-se exigir a implementação e o respeito ao patamar mínimo civilizatório, constitucional e legal, que regula as relações do trabalho daí porque, se o empregador se vale do direito protestativo de dispensa, em contrapartida deve cumprir a legislação que o obriga a quitar as verbas rescisórias, na forma do art. 477 da CLT. Se não o faz, pratica ato ilícito ou abusivo de direito, na exata forma como preveem os arts. 186 e 187 do Código Civil, estando obrigado a indenizar. O ato de despedimento juridicamente inconsequente, que remete o empregado à Justiça do Trabalho para a busca de mais elementares direitos implica, em si mesmo, a ocorrência de dano moral, eis que a privação desses valores acarreta a humana angústia de não ter meios de sobrevivência própria e da família<sup>6</sup>.

Através das narrativas dos entrevistados, descobriu-se que o atraso salarial foi o principal motivo da “migração” de trabalhadores senegaleses de um trabalho que lhes oferece alguma proteção para um trabalho totalmente desprovido de amparo, segurança e direitos sociais. Salienta-se que os atrasos variam, segundo os depoimentos dos entrevistados, mas, em média, chegam a dois meses de trabalho sem que o salário seja recebido. Além disso, a superexploração, a discriminação e a humilhação são bastante recorrentes no ambiente de trabalho dos participantes.

Em síntese, entende-se a relevância da legislação e sua importância, entretanto, nem tudo alcança a vigilância e o contexto do “trabalho miúdo” (YAZBEK,

---

<sup>6</sup> Recurso improvido. (RO Nº 0000790-06.2010.5.15.0029, TRT/Campinas, 4ª Turma, Relator: Des. José Pedro de Camargo Rodrigues de Souza, Publicado(a) o(a) acórdão em 20/01/2012). In JUSBRASIL. Tribunal Regional do Trabalho da 15ª Região. Disponível em: <https://bit.ly/2HAKB7r>. Acesso em: 19/03/2019.

2010) no interior dos espaços sociolaborais. Deve-se destacar, nesse sentido, que a legislação trabalhista é desde sua origem, segundo Marx (2013, p. 810-812), “cunhada para a exploração do trabalhador e, à medida de seu desenvolvimento, sempre hostil a ele”, haja vista que a permanente maratona de ataque aos direitos laborais por parte do capital tem sido a tônica em todas as sociedades capitalistas do mundo, num contexto marcado pela crise estrutural do próprio sistema capital, no qual os trabalhadores têm enfrentado processos intensos de retiradas de direitos já conquistado, de desregulamentação, flexibilização e precarização do trabalho (MÉSZÁROS, 2002, 2011). As graves violações dos direitos trabalhistas de imigrantes senegaleses são uma demonstração clara da inabilidade das leis trabalhistas na proteção dos trabalhadores diante da legitimação da superexploração da força de trabalho.

### **3 Considerações Finais**

A síntese expositiva dos resultados obtidos permite concluir que muitos imigrantes senegaleses ocupam postos de trabalho menos protegidos, com menor remuneração, mais instáveis e, em grande parte, ocupam postos mais vulneráveis. Com maior vulnerabilidade social, pela necessidade de sustento acabam aceitando qualquer condição de trabalho, sem a garantia mínima de seus direitos, ocupando postos de trabalho precários, mal remunerados, realizando longas e exaustivas jornadas de trabalho em condições de insalubridade que, por sua natureza, concentram uma série de riscos à saúde, trabalho noturno, trabalho em fins de semana e, ainda, recebendo salários parcelados e/ou atrasados. Essa realidade desesperadora de (des)proteção juslaboral e de superexploração do trabalho faz com que muitos deles decidam trabalhar por conta própria, também devido à alta taxa do desemprego que os assola. A situação é agravada pelas condições de migração, (des)proteção legal (medo pela relação documental com o Estado), xenofobia, discriminação racial e preconceito racial, excesso de trabalho para atender à obrigação moral e/ou econômica com as remessas, barreiras linguísticas e diferenças culturais. Conclui-se, portanto, que há necessidade e urgência na elaboração de políticas públicas de proteção no trabalho direcionadas aos trabalhadores imigrantes em situação de vulnerabilidade socioeconômica.

## Referencias

BASTOS, M. L. Os trabalhadores imigrantes no estado do Rio Grande do Sul, Brasil, na atualidade. *In: X MOSTRA CIENTÍFICA DO CESUCA*, 2016, Cachoeirinha. **Anais...** Cachoeirinha: Faculdade CESUCA, 2016.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988.

\_\_\_\_\_. Presidência da República. Secretaria de Direitos Humanos. **Manual de recomendações de rotinas de prevenção e combate ao trabalho escravo de imigrantes**. Brasília, DF, 2013.

\_\_\_\_\_. **Consolidação das leis do trabalho**: CLT e normas correlatas. Brasília, DF: Senado Federal, 2017a.

\_\_\_\_\_. **Lei n. 13.445, de 24 de maio de 2017**. Institui a Lei de Migração. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2017b. Disponível em: <https://bit.ly/2zQT3tf>. Acesso em: 02 fev. 2018.

CAVALCANTI, L.; OLIVEIRA, A. T. R.; ARAUJO, D. **A inserção dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro**: relatório anual 2016. Brasília, DF: OBMigra, 2016.

FANON, F. **Pele negra, máscaras brancas**. Salvador: EdUFBA, 2008.

GUIA TRABALHISTA. Norma Regulamentadora n. 36: Segurança e saúde no trabalho em empresas de abate e processamento de carnes e derivados. **Guia Trabalhista**, [S.l.], [20??]. Disponível em: <https://bit.ly/2T1RTXp>. Acesso em: 20 fev. 2019.

LUMUMBA, P. É. **A África será livre**. Salvador: Reaja, 2018.

MÉSZÁROS, I. **O desafio e o fardo do tempo histórico**. São Paulo: Boitempo, 2007.

MILL INDÚSTRIAS. Segurança nos frigoríficos: a importância para trabalhadores. **Mill Indústrias**, Lages, 2017. Disponível em: <https://bit.ly/2KN3eIR>. Acesso em: 12 ago. 2018.

MOREIRA, J. M. Desvio e acúmulo de função: o que são e o que acarretam. **JusBrasil**, 2015. Disponível em: <https://bit.ly/2FpTluT>. Acesso em: 20 mar. 2019.

OLIVEIRA, M. O tema da imigração na sociologia clássica. **Dados - Revista de Ciências Sociais**, [S.l.], v. 57, n. 1, p. 1-10, 2014.

PAIM, C. V. Destino degradante dos estrangeiros no Brasil e a coisificação do

homem imigrante. **Monitoria DIT**, [S.I.], 2014. Disponível em: <http://bit.ly/2rjEoUb>. Acesso em: 14 ago 2018.

TRIBUNAL SUPERIOR DO TRABALHO. Precedentes Normativos: n. 98 - retenção da CTPS. **TST**, [S.I.], 1998. Disponível em: <https://bit.ly/2bxYCS0>. Acesso em: 20 mar. 2019.

TUIUTI. As 10 profissões com mais riscos no Brasil. **Tuiuti**, [S.I.], 2016. Disponível em: <https://bit.ly/2triChM>. Acesso em: 16 mar. 2019.

VIECELI, L. 90 mil estão sem emprego há pelo menos dois anos no RS. **Jornal Zero Hora**, Porto Alegre, 2018. Disponível em: <https://bit.ly/2KQsWaR>. Acesso em: 15 mar. 2019.

YAZBEK, M. C. Serviço Social e pobreza. **Revista Katálysis**, Florianópolis, v. 13, n. 2, p. 153-154, 2010.

ZAMBERLAM, J. et al. **Os novos rostos da imigração no Brasil**: haitianos no Rio Grande do Sul. Porto Alegre: Solidus, 2014.