



**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO**

Janice Bastos

**O IMPACTO DA CONVENÇÃO Nº. 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO
TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL DIRECIONADO A
TRABALHADORES IMIGRANTES HAITIANOS CONTRATADOS NO ESTADO DE
SANTA CATARINA**

FLORIANÓPOLIS – SC

2024

Janice Bastos

**O IMPACTO DA CONVENÇÃO Nº. 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO
TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO MORAL DIRECIONADO A
TRABALHADORES IMIGRANTES HAITIANOS CONTRATADOS NO ESTADO DE
SANTA CATARINA**

**Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Direito da
Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção
do título de mestre em Direito.**

Orientador: Prof. Dr. Marco Antônio César Villatore

Florianópolis

2024

Ficha catalográfica gerada por meio de sistema automatizado gerenciado pela BU/UFSC.
Dados inseridos pelo próprio autor.

Bastos, Janice

O Impacto da Convenção nº. 190 da Organização Internacional do Trabalho no Combate ao Assédio Moral Direcionado a Trabalhadores Imigrantes Haitianos Contratados no Estado de Santa Catarina / Janice Bastos ; orientador, Marco Antônio César Villatore, 2024.
123 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro de Ciências Jurídicas, Programa de Pós Graduação em Ecologia, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Ecologia. 2. convenção 190. 3. trabalhadores haitianos. 4. assédio moral. I. Villatore, Marco Antônio César. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Ecologia. III. Título.

JANICE BASTOS

**O IMPACTO DA CONVENÇÃO Nº. 190
DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO NO COMBATE AO ASSÉDIO
MORAL DIRECIONADO A TRABALHADORES IMIGRANTES HAITIANOS
CONTRATADOS NO ESTADO DE SANTA CATARINA**

**O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado, em 04 de abril de
2024, pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:**

**Prof. MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE, Pós-Dr.
Instituição Universidade Federal de Santa Catarina**

**Prof. MARTINHO MARTINS BOTELHO, Dr.
Instituição Centro Universitário UNINTER**

**Prof.(a) JORGE CAVALCANTI BOUCINHAS FILHO, Pós-Dr.
Instituição Fundação Getúlio Vargas**

**Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi
julgado adequado para obtenção do título de Mestra em Direito.**

Coordenação do Programa de Pós-Graduação

**Prof.(a) MARCO ANTÔNIO CÉSAR VILLATORE, Pós-Dr.
Orientador**

Florianópolis, 2024.

AGRADECIMENTOS

A DEUS por todas as oportunidades concedidas a mim, pela força e tranquilidade nos momentos de fraqueza e dificuldades.

Ao Professor Pós-Doutor Marco Antônio César Villatore, meu orientador, pela manifestação de incondicional apoio e disponibilidade, pela compreensão por alguns momentos de grande dificuldade pessoal que enfrentei no período da pesquisa, pelo aconselhamento assertivo e pelo estímulo permanente, pela sua amizade e gentileza de sempre.

Aos membros da banca de qualificação e de defesa, que pacientemente me orientaram a desenvolver algo maior e melhor.

À equipe da SETIC (Secretaria de Tecnologia da Informação e Comunicação do TRT da 12ª Região), sob o comando do competente Valdir, por estarem sempre disponíveis para fornecer os dados necessários para a pesquisa, e pela paciência com as minhas exigências.

À querida Gabriela, que com dedicação e presteza me auxiliou na busca por dados importantes.

Ao meu Pai, minha Mãe (*in memoriam*), ao meu irmão, minha cunhada e minhas sobrinhas, pelo amor, carinho e incentivo que sempre me deram.

A todos os membros da minha família, especialmente às mulheres. Somos uma família de mulheres muito fortes.

Ao querido Anderson, que foi meu companheiro de jornada e que sempre terá a minha melhor torcida.

De forma incondicional, às pessoas de minha convivência mais próxima, que me apoiaram na trajetória deste mestrado com paciência, incentivo, abraços e oferecendo cafés que foram tão importantes na minha jornada.

A Marcela, amiga de tantas vidas, que sempre esteve presente me fazendo acreditar que posso mais do que imagino.

À equipe da 1ª Vara do Trabalho de Criciúma, família que escolhi, por estarem sempre muito próximos, dando o suporte profissional e pessoal necessários.

Os dias com vocês são mais felizes.

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AMREC - Associação dos Municípios da Região Carbonífera

CAGED - Cadastro Geral de Empregados e Desempregados

CIDH - Comissão Interamericana de Direitos Humanos

CGIL - Coordenação Geral de Imigração Laboral

CLT - Consolidação das Leis do Trabalho

CNIg - Conselho Nacional de Imigração

CTPS - Carteira de Trabalho e Previdência Social

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

NR - Normas Regulamentadoras

ODS - Objetivos de Desenvolvimento Sustentável

OIM - Organização Internacional para as Migrações

OIT - Organização Internacional do Trabalho

ONU - Organização das Nações Unidas

PPGD - Programa de Pós-Graduação em Direito

UNICEF - Fundo das Nações Unidas para a Infância

LISTA DE FIGURAS

Figura 1. Número de trabalhadores migrantes no mercado formal para o Brasil em 2013.	72
Figura 2. Número de trabalhadores migrantes no mercado formal para o Brasil em 2022.	73
Figura 3. Rota dos imigrantes haitianos no Brasil.	80

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Variação da migração de outras regiões na América do Sul entre 2010, 2015 e 2020.	48
Tabela 2. número de imigrantes cadastrados no CadÚnico (2012 a 2022).	52
Tabela 3. Número de imigrantes no mercado de trabalho formal, segundo principais cidades - Brasil, 2013 - 2022.....	69
Tabela 4. Processos e Acordos por Danos Morais entre Trabalhadores Haitianos em Diferentes Cidades de Santa Catarina.	97

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1. Número de imigrantes no mercado formal por ano - Brasil, 2013-2022...	72
Gráfico 2. Número de imigrantes no mercado formal, segundo principais ocupações, de 2013 a 2022.	75
Gráfico 3. Número de imigrantes no mercado formal, segundo principais setores de atividades, entre 2013 a 2022.	75

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	13
CAPÍTULO 1. A CONVENÇÃO Nº. 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO	17
1.1. UM BREVE RELATO HISTÓRICO DA CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT	18
1.2. INSPIRAÇÕES TRAZIDAS PELO PREÂMBULO DA CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT	22
1.3. TERMINOLOGIAS UTILIZADAS E ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT	23
1.3.1. Ampliação Objetiva da Convenção nº. 190 da OIT	24
1.3.2. Ampliação Subjetiva da Convenção nº. 190 da OIT	25
1.4. ABORDAGEM INTEGRADA DOS TERMOS E DEFINIÇÕES TRAZIDAS PELA CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT E APERFEIÇOAMENTO DO CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL.....	26
1.5. NOVO CONCEITO, ÚNICO E AMPLO, E A DESNECESSIDADE DE REPETIÇÃO OU SISTEMATIZAÇÃO DA CONDUTA PARA A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO	28
1.6. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS APRESENTADOS E REITERADOS PELA CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT E O MODO DE ATUAÇÃO DOS AGENTES PACIFICADORES.....	31
1.6.1. Métodos de Prevenção e Orientação	32
1.6.2. Formas de Aplicação das Medidas e Reparação dos Prejuízos	34
1.7. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E OS GRUPOS VULNERÁVEIS.....	35
1.8. A ESPERADA RATIFICAÇÃO PELO BRASIL	37
CAPÍTULO 2. AS PRINCIPAIS CAUSAS DA EMIGRAÇÃO HAITIANA E A IMIGRAÇÃO DOS HAITIANOS PARA O BRASIL EM BUSCA DE REFÚGIO E TRABALHO	45
2.1. DESASTRES NATURAIS OCORRIDOS NO HAITI NO PERÍODO DE 2004 A 2010, O TERREMOTO DE 2010 EM PORTO PRÍNCIPE, CAPITAL DO HAITI.	

DESEMPREGO E MISÉRIA DECORRENTES DO DESASTRE DE 2010. E O TERREMOTO DE 2021.....	46
2.2. A ESCOLHA DOS HAITIANOS PELO BRASIL E AS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS À IMIGRAÇÃO NESTE PAÍS	49
2.2.1. A legislação brasileira aplicada aos imigrantes e as diferenças conceituais entre migrantes, refugiados, fronteiriços e estrangeiros	53
2.2.2. As Convenções nº. 97 e nº. 143 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Legislação internacional aplicada aos trabalhadores imigrantes	56
2.3. A LEGISLAÇÃO DE (I)MIGRAÇÃO NO PLANO NACIONAL.....	59
2.4. ALGUNS PROGRAMAS DE APOIO A MIGRANTES E REFUGIADOS NO BRASIL	63
2.5. IMIGRANTES NA CONDIÇÃO DE TRABALHADORES NO BRASIL	66
2.6. INSERÇÃO DOS IMIGRANTES NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL	71
2.6.1. Setores de ocupação dos trabalhadores imigrantes e o contexto dos haitianos.....	74
2.7. FATORES QUE LEVARAM AS EMPRESAS BRASILEIRAS A CONTRATAREM IMIGRANTES HAITIANOS.....	76
CAPÍTULO 3. A IMIGRAÇÃO DE HAITIANOS EM SANTA CATARINA E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	78
3.1. ASSÉDIO MORAL DISCRIMINATÓRIO ENFRENTADO PELOS TRABALHADORES HAITIANOS EM SANTA CATARINA E A CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT	85
3.1.1. Discriminação por raça e xenofobia	87
3.1.2. Dados sobre casos judiciais documentados de assédio moral envolvendo trabalhadores haitianos	96
3.1.3. Sentenças Judiciais Com Reconhecimento de Assédio Moral Extraídas do Portal PJE do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª Região.....	98
3.1.4. A Convenção nº. 190 da OIT e As Políticas Públicas a Serem Adotadas Para a Redução da Ocorrência de Assédio Moral Contra os Trabalhadores	

Imigrantes Haitianos em Santa Catarina	102
3.1.5. O Sistema Interamericano de Direitos Humanos, a Força Normativa da Convenção nº. 190 da OIT e sua aplicação aos Trabalhadores Haitianos Contratados em Santa Catarina	107
CONSIDERAÇÕES FINAIS	116
REFERÊNCIAS.....	117

INTRODUÇÃO

A imigração haitiana para o Brasil e, mais especificamente, para o estado de Santa Catarina, tem sido um fenômeno marcante nas últimas décadas. Os haitianos, em busca de melhores condições de vida e trabalho, têm encontrado no Brasil uma oportunidade de refúgio e sustento para si e suas famílias. No entanto, esse processo migratório não está isento de desafios e dificuldades, especialmente no que diz respeito às condições de trabalho e à integração dos imigrantes no mercado laboral brasileiro.

Neste contexto, a questão do assédio moral direcionado aos trabalhadores imigrantes haitianos contratados em Santa Catarina emerge como uma preocupação central. O assédio moral, caracterizado por condutas abusivas, repetitivas e humilhantes no ambiente de trabalho, representa uma violação dos direitos humanos e pode ter impactos devastadores na saúde física, mental e emocional dos trabalhadores.

Diante desse cenário surge a importância de se analisar o impacto da Convenção nº. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), adotada em 2019, para o combate ao assédio moral dirigido aos trabalhadores imigrantes haitianos em Santa Catarina. A Convenção nº. 190 da OIT estabelece medidas para prevenir e combater a violência e o assédio no mundo do trabalho, reconhecendo que todos os trabalhadores têm o direito a um ambiente de trabalho seguro e saudável.

A delimitação deste estudo se concentra, portanto, na análise das causas da emigração haitiana, na legislação e nas políticas públicas brasileiras relacionadas à imigração, na inserção dos imigrantes no mercado de trabalho e, principalmente, nas questões de assédio moral enfrentadas pelos trabalhadores haitianos em Santa Catarina. A contextualização desses aspectos permitirá uma compreensão mais ampla dos desafios enfrentados pelos imigrantes haitianos e das medidas necessárias para promover um ambiente de trabalho justo e igualitário.

A problemática que norteia este estudo reside, portanto, na necessidade de se identificar as formas de assédio moral enfrentadas pelos trabalhadores imigrantes haitianos em Santa Catarina e de avaliar o papel da Convenção nº. 190 da OIT na prevenção e combate a essas práticas abusivas. A pergunta da pesquisa que orienta esta investigação é: qual o impacto da Convenção nº. 190 da OIT no combate ao

assédio moral direcionado aos trabalhadores imigrantes haitianos contratados no estado de Santa Catarina?

O objetivo geral deste trabalho é analisar o impacto da Convenção nº. 190 da OIT no combate ao assédio moral direcionado aos trabalhadores imigrantes haitianos contratados em Santa Catarina. Para alcançar esse intento, serão delineados os seguintes objetivos específicos: investigar as causas da emigração haitiana para o Brasil; examinar a legislação e as políticas públicas brasileiras relacionadas à imigração; analisar a inserção dos imigrantes haitianos no mercado de trabalho em Santa Catarina; identificar as formas de assédio moral enfrentadas pelos trabalhadores haitianos no estado; e avaliar o papel da Convenção nº. 190 da OIT na prevenção e combate ao assédio moral.

A realização desta pesquisa se justifica pela relevância, tanto prática quanto intelectual, que o tema apresenta. Primeiramente, no âmbito prático, a imigração haitiana para o Brasil, e especificamente para o estado de Santa Catarina, tem se tornado um fenômeno cada vez mais presente e impactante. No entanto, os trabalhadores imigrantes haitianos frequentemente enfrentam condições precárias de trabalho, incluindo casos de assédio moral, discriminação e violação de direitos laborais. Portanto, compreender e analisar essas questões torna-se crucial para o desenvolvimento de políticas públicas mais eficazes e para a garantia de um ambiente de trabalho digno e respeitoso para todos.

Além disso, do ponto de vista intelectual, a pesquisa sobre o impacto da Convenção nº. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) no combate ao assédio moral direcionado aos trabalhadores imigrantes haitianos em Santa Catarina contribui para o avanço do conhecimento acadêmico sobre direitos humanos, imigração e relações de trabalho. A análise desse tema proporciona insights importantes sobre as dinâmicas sociais, econômicas e políticas que permeiam a questão migratória e o mundo do trabalho contemporâneo.

Ademais, a realização desta pesquisa pode contribuir significativamente para a compreensão e a solução do problema do assédio moral enfrentado pelos trabalhadores imigrantes haitianos. Ao identificar as causas e os padrões desse tipo de violência no ambiente laboral, será possível propor medidas e políticas mais eficazes para prevenir e combater essas práticas abusivas. Além disso, a análise do papel da Convenção nº. 190 da OIT na proteção dos direitos dos trabalhadores

imigrantes pode fornecer subsídios para a promoção de uma legislação mais inclusiva e compatível com os padrões internacionais de direitos humanos.

Quanto ao estado da arte do tema proposto, embora haja estudos e pesquisas sobre imigração, direitos humanos e relações de trabalho, ainda há lacunas significativas no que diz respeito à análise específica do assédio moral direcionado aos trabalhadores imigrantes haitianos em Santa Catarina e à influência da Convenção nº. 190 da OIT nesse contexto. Portanto, esta pesquisa se insere em um campo ainda em desenvolvimento, oferecendo uma contribuição original e relevante para o avanço do conhecimento acadêmico e para a formulação de políticas públicas mais eficazes e inclusivas.

A metodologia adotada neste trabalho consistiu em uma revisão bibliográfica abrangente e sistemática, que envolveu a análise e a síntese de uma ampla gama de fontes teóricas, legislativas e empíricas relacionadas ao tema proposto. O método de pesquisa adotado foi orientado pela referência teórica das áreas de direito do trabalho, direitos humanos, imigração e relações internacionais, fornecendo um arcabouço conceitual sólido para a investigação.

Quanto à abordagem da pesquisa, a revisão bibliográfica realizada neste trabalho foi predominantemente qualitativa, uma vez que priorizou a crítica interpretativa das fontes consultadas, visando a compreensão aprofundada do fenômeno estudado. No entanto, elementos quantitativos também foram considerados, especialmente no que diz respeito à análise de dados estatísticos e jurisprudenciais relevantes para o tema.

Em relação ao tipo de pesquisa, a metodologia empregada foi essencialmente bibliográfica e documental. Isso implicou na consulta de uma ampla variedade de fontes, incluindo livros, artigos acadêmicos, relatórios de organizações internacionais, legislação nacional e internacional, jurisprudência, entre outros documentos relevantes para a análise do assédio moral direcionado aos trabalhadores imigrantes haitianos e o papel da Convenção nº. 190 da OIT.

As técnicas de pesquisa utilizadas foram, principalmente, a análise de conteúdo e a análise do discurso. Por meio dessas técnicas, foi possível extrair e interpretar informações significativas das fontes consultadas, identificando padrões, tendências e lacunas no conhecimento existente sobre o tema.

Os instrumentais de pesquisa empregados incluíram a elaboração de fichamentos, resumos e sínteses das fontes consultadas, bem como a organização

sistemática dos dados coletados para facilitar a análise e a redação do trabalho. Não foram utilizadas técnicas como grupos focais, reuniões ou entrevistas, dado o caráter documental e bibliográfico da pesquisa.

Por fim, a análise dos dados foi realizada por meio da triangulação das informações obtidas, comparando e contrastando diferentes perspectivas e abordagens teóricas. A análise de conteúdo foi fundamental para identificar padrões e temas recorrentes nas fontes consultadas, enquanto a análise do discurso permitiu uma compreensão mais profunda das narrativas e discursos presentes na literatura revisada. Essas abordagens analíticas contribuíram para uma interpretação crítica dos dados e para a formulação de conclusões embasadas e significativas para o trabalho.

CAPÍTULO 1. A CONVENÇÃO Nº. 190 DA ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO

Com o objetivo de promover a paz social e aperfeiçoar a relação de trabalho por meio de princípios que passaram a inspirar e guiar as normas internacionais do trabalho, após a Primeira Grande Guerra o Tratado de Versalhes¹ instituiu, em 1919, a Organização Internacional do Trabalho, formada por uma estrutura tripartite composta por representantes dos Estados-Membros, dos empregadores e dos trabalhadores, criada com o objetivo precípua de formular e aplicar instrumentos normativos como Convenções do Trabalho, Recomendações, Declarações, Resoluções, dentre outros.

Por ocasião da sua primeira Conferência Internacional do Trabalho, a OIT adotou seis Convenções Internacionais. A primeira Convenção aprovada limitou a duração do trabalho em oito horas diárias, e as demais abordaram diversos outros assuntos de grande relevância, como proteção à maternidade, ao desemprego, determinação de idade mínima para trabalho na indústria, e proibição do trabalho noturno para mulheres e menores de dezoito anos.

Surgem, assim, as primeiras convenções protetivas que deveriam ser ratificadas pelos Estados-Membros. Em um lapso temporal de quarenta anos, a OIT conseguiu aprovar 67 Convenções e 66 Recomendações, fazendo surgir, assim, o desenvolvimento e a aplicação de uma legislação inserida no contexto do Direito Internacional do Trabalho.

¹ O Tratado de Versalhes foi assinado no dia 28 de junho de 1919, em Paris, na França – há exatos 100 anos, portanto -, celebrando um acordo de paz entre os países envolvidos na Primeira Guerra Mundial. Ele entrou em vigor em 10 de janeiro de 1920, colocando um ponto final nas hostilidades iniciadas em 1914 entre as potências europeias, suas colônias e aliados ao redor do mundo. O tratado devolveu a paz ao continente e determinou que a Alemanha arcaasse com todos os prejuízos causados pela guerra, principalmente as perdas financeiras. Os alemães o chamaram de “Ditado de Versalhes”, já que não houve nenhuma possibilidade de o país negociar as condições para a paz definitiva, gerando um sentimento de derrota e de humilhação em toda a população alemã, além de intensa crise econômica e social. Apenas em outubro de 2010 a Alemanha quitou a dívida imposta pelo Tratado de Versalhes (COSTA, 2019).

Na sequência, no ano de 1944, a Convenção da Filadélfia² trouxe consigo princípios de proteção trabalhista que passaram a integrar a nova Constituição da OIT. Foi nesse período que se observou a transformação da Liga das Nações na Organização das Nações Unidas (ONU), que passou a tratar de questões de Direitos Humanos, dentre elas incluindo direitos que são inerentes aos trabalhadores.

Assim, especialmente após o final da Segunda Guerra mundial, percebeu-se uma reestruturação do sistema internacional em busca da ampliação de proteção dos Direitos Humanos. Neste sentido, a proteção dos trabalhadores também passou a ser objeto de foros internacionais que originalmente estavam direcionados a proteger a dignidade da pessoa humana.

Destaca-se que, desde a sua criação, a OIT já aprovou 191 Convenções Internacionais e 208 Recomendações que dispõem acerca de diversos temas de grande relevância para o ambiente laboral.

1.1. UM BREVE RELATO HISTÓRICO DA CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT

No ano de 2019 a Organização Internacional do Trabalho completou 100 anos de existência. Objetivando a promoção do trabalho decente, a conscientização da necessidade de uma justiça social eficiente e a igualdade nas relações de labor, este momento histórico foi marcado pela aprovação de um importante diploma normativo que foi a Convenção sobre a Eliminação da Violência e do Assédio no Mundo do Trabalho - Convenção nº. 190 da OIT.

A aprovação se deu em 10 de junho de 2019, durante a 108^a. Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, em Genebra, ocasião em que foi também

² A Conferência Geral da Organização Internacional do Trabalho, reunida em Filadélfia na sua vigésima sexta sessão, adota, neste décimo dia de Maio de 1944, a presente Declaração dos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, bem como dos princípios nos quais se deveria inspirar a política dos seus Membros. A Conferência afirma novamente os princípios fundamentais sobre os quais se funda a Organização, isto é: a) o trabalho não é uma mercadoria; b) a liberdade de expressão e de associação é uma condição indispensável para um progresso constante; c) a pobreza, onde quer que exista, constitui um perigo para a prosperidade de todos; d) a luta contra a necessidade deve ser conduzida com uma energia inesgotável por cada nação e através de um esforço internacional contínuo e organizado pelo qual os representantes dos trabalhadores e dos empregadores, colaborando em pé de igualdade com os dos Governos, participem em discussões livres e em decisões de carácter democrático tendo em vista promover o bem comum (DGERT, 2019).

adotada a Declaração do Centenário da OIT³ para o Futuro do Trabalho, que representou um compromisso para um mundo do trabalho livre de violência e assédio. O caminho trilhado pela OIT para poder tratar de assédio e violência no mundo do trabalho teve início com a proposta de constituir uma norma internacional restrita e direcionada ao tema da “violência”.

Tem-se como ponto inicial a Resolução adotada em 2009, na 98^a. Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, relativa à igualdade de gênero no âmbito do trabalho digno, que demandava a proibição de violência de gênero no mundo do trabalho e adoção de políticas, programas, legislação, dentre outras medidas para sua prevenção.

Após ter sido apresentada por sete vezes a proposta de discussão do tema, na 323^a. Sessão o Conselho de Administração manifestou seu apoio para que a questão fosse incluída na ordem de trabalhos da Conferência Internacional do Trabalho (OIT, 2018).

No ano de 2015, na 325^a. Sessão do Conselho de Administração, e com o objetivo de elaboração de normas futuras, foi decidido pela inscrição na ordem dos trabalhos da 107^a. Sessão Conferência Internacional do Trabalho do tema sobre a “Violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho”. Em decorrência, foi convocada uma reunião tripartida de peritos sobre o mesmo tema, que tinha por objetivo estudar e fornecer orientações ao Conselho de Administração a fim de fundamentar o primeiro debate a ser realizado pela Conferência, destinado a elaboração da norma, o que ocorreu na 328^a. Sessão.

Foi necessário aos Peritos a delimitação de um ponto de partida acerca da violência contra mulheres e homens no mundo do trabalho. Assim, foram definidas as seguintes questões:

[...] o âmbito, as definições, a prevalência, o impacto da violência e do assédio no mundo do trabalho, e salientando algumas respostas ao problema adotadas a nível internacional, regionale doméstico (OIT, 2016b).

³ Carlos Silva, Secretário-geral da OIT, inicia o Prefácio da Declaração do Centenário da OIT nos seguintes termos: “são três as chaves que abrem a porta da OIT. As respectivas chaves estão na mão de cada um dos Parceiros Sociais: uma no representante dos governos, uma na posse do representante dos empregadores e outra na mão do representante dos trabalhadores. A porta abriu quando todos se comprometeram em trabalhar em conjunto e em manter a porta continuamente aberta para o diálogo. Todos se encontram comprometidos em escutar as razões de uns e de outros e em tentar compreender os pontos de vista de cada um dos constituintes. Todos, conjuntamente, e em diálogo constante procuram encontrar soluções promotoras do fortalecimento da justiça e da paz social” (Godinho, 2019).

Após reuniões e estudos, em outubro de 2016 os peritos concluíram e propuseram, no título inscrito na ordem dos trabalhos (OIT, 2016a), que fosse substituído o termo “violência” por “violência e assédio”, a fim de assegurar que diferentes comportamentos dessa natureza fossem compreendidos adequadamente. Além do aludido conjunto de conclusões, os peritos apresentaram um relatório sobre a reunião realizada (2016b).

Em seu relatório os peritos (OIT, 2016c) afirmaram que a violência e o assédio em âmbito laboral são inaceitáveis e incompatíveis com o trabalho decente, e por essa razão a questão teria que ser abordada com urgência:

Trata-se de uma questão de direitos humanos e afeta as relações no local de trabalho, o compromisso dos trabalhadores e das trabalhadoras, a saúde, a produtividade, a qualidade dos serviços públicos e privados e a reputação das empresas. Tem repercussões na participação no mercado de trabalho e, em particular, pode impedir que as mulheres integrem o mercado de trabalho, especialmente nos setores e trabalhos dominados pelos homens, e que permaneçam nestes. A violência pode debilitar a tomada democrática de decisões e o Estado de Direito [...] (OIT, 2016a).

Finalmente, na 107^a. Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, no ano de 2018, o tema relativo à violência e ao assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho ganhou espaço para discussão. As conclusões adotadas na 107^a. Sessão da Conferência Internacional do Trabalho foram registradas em um relatório que foi apresentado pelo *Bureau* Internacional do Trabalho, e que trouxe em seu bojo um projeto de Convenção e de Recomendação.

A partir de então foi oportunizado aos governos, nos termos das disposições do artigo 5º., parágrafo 1º., alínea “a” da Convenção nº. 144 (sobre as consultas tripartidas destinadas a promover a aplicação das normas internacionais do trabalho), que emitissem opiniões ou formulassem propostas de alteração aos instrumentos normativos sugeridos, tudo por meio de um questionário criteriosamente estruturado. Aos Governos foi oportunizado, ainda, que opinassem se a normatização proposta estaria em condição satisfatória para que pudesse ser objeto de discussão na 108^a. Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, que aconteceu em 2019.

A partir das repostas recebidas pelos Governos, pelos representantes de trabalhadores e de empregadores e as opiniões emitidas na Reunião Tripartida de Peritos, o *Bureau* Internacional do Trabalho publica o relatório “Acabar com a Violência e o Assédio Contra Mulheres e Homens no Mundo do Trabalho”. Este

documento contém uma proposta de texto normativo para aprovação de Convenção e Recomendação.

Ressalta-se, neste ponto, parte da conclusão trazida pelos Peritos e que foi transcrita no Relatório *in verbis*:

Conforme destacado no Relatório da Reunião de Peritos da OIT, foi amplamente debatido a natureza, causas e efeitos da violência e do assédio no trabalho, bem como as medidas necessárias para enfrentá-los. Os peritos reconheceram a persistência de violência e assédio contra trabalhadores e outras pessoas, a necessidade de dados mais comparáveis e a importância de compreender melhor as práticas nacionais neste contexto. Eles observaram que a experiência de violência e assédio pode transcender definições estabelecidas, devendo ser tratados como um contínuo de comportamentos e práticas inaceitáveis, causando sofrimento ou danos físicos, psicológicos ou sexuais. Foi reconhecido que, embora normas internacionais existentes ofereçam proteção contra algumas formas de violência e assédio, e protejam grupos específicos de trabalhadores, elas não definem claramente esses termos nem fornecem orientação sobre como abordar suas diversas manifestações. Por fim, os peritos concordaram sobre a necessidade de uma abordagem integrada e de novos instrumentos para combater eficazmente a violência e o assédio no mundo do trabalho, considerando as diferentes realidades socioeconômicas e tipos de empresas (OIT, 2016a).

Assim a OIT aprovou⁴, em seu centenário, na 108ª. Sessão da Conferência Internacional do Trabalho, ocorrida no dia 21 de junho de 2019 em Genebra, a Convenção nº. 190 sobre Violência e o Assédio no Mundo do Trabalho. A norma foi acompanhada da aprovação da Recomendação de nº. 206 que, em complementação à Convenção, dispõe sobre a forma como cada Estado-Membro pode aplicar efetivamente a norma e dispõe sobre medidas a serem adotadas para que as finalidades de proteção do trabalho contra violência e assédio sejam atingidas.⁵

Esta Convenção Internacional da OIT foi a primeira a prever, de forma direta, a conceituação, a necessidade e a importância da eliminação do assédio e da

⁴ A aprovação da Convenção nº. 190 ocorreu com a contagem de 439 votos a favor, 7 votos contra e 30 abstenções.

⁵ A OIT estabeleceu novas normas globais com o objetivo de acabar com a violência e o assédio no mundo do trabalho. A Convenção nº. 190 da OIT (ou simplesmente C190) é o primeiro tratado internacional a reconhecer o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio, incluindo violência e assédio com base em gênero. Adotada em junho de 2019, pela Conferência Internacional do Trabalho (CIT), ela entrou em vigor em 25 de junho de 2021 após a ratificação por dois países: Uruguai e Fiji. Ela apresenta uma série de inovações importantes. Pela primeira vez, ela esclarece o que deve ser entendido por 'violência e assédio no mundo do trabalho' e indica quais medidas devem ser tomadas para prevenir e lidar com isso, e por quem (OIT, 2021).

violência no meio laboral. Referido instrumento jurídico abarca, independentemente do status contratual, em ambiente físico ou virtual, rural ou urbano, todas as categorias de trabalhadores do setor público e do setor privado (Ferreira; da Rocha, 2020).

Até este momento, trinta e dois Estados-Membros ratificaram a Convenção nº. 190, sendo os mais recentes, no ano de 2023: Alemanha, Austrália, Bélgica, Canadá, Chile, França, Irlanda, Lesoto e Uganda (OIT, 2023).

1.2. INSPIRAÇÕES TRAZIDAS PELO PREÂMBULO DA CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT

O preâmbulo da Convenção nº. 190 da OIT trata, inicialmente, da violência e do assédio como violação ou abuso de direitos que ameaçam a igualdade de oportunidades e são incompatíveis com o trabalho decente. Assim se apresenta por estar alicerçado nas *core obligations*, que são as obrigações essenciais adotadas em 1998, como parte da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho⁶, quais sejam: liberdade sindical e reconhecimento da negociação coletiva; eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; efetiva abolição do trabalho infantil e eliminação da discriminação em matéria de emprego e ocupação.⁷

Na sequência, a norma internacional faz menção a outros instrumentos de contenção ao abuso de direitos, tais como: a Declaração Universal dos Direitos Humanos; o Pacto Internacional sobre os Direitos Civis e Políticos; o Pacto Internacional sobre os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais; a Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial; a Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres; a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os

⁶ Os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho foram adotados em 1998 como parte da Declaração da OIT sobre Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho. De acordo com a Declaração, os Estados-Membros da OIT, independentemente de seu nível de desenvolvimento econômico, comprometem-se a respeitar e promover esses princípios e direitos, tenham ou não ratificado as Convenções relevantes.

⁷ Foi aprovado, na 110ª. Conferência Internacional do Trabalho, o princípio da saúde e segurança do trabalho como *core obligations*. Cada um dos princípios fundamentais está associado às Convenções da OIT mais relevantes. As novas Convenções fundamentais serão a Convenção sobre Segurança e Saúde dos Trabalhadores, 1981 (nº. 155) e a Convenção do Quadro Promocional para a Segurança e Saúde Ocupacional, 2006 (nº. 187).

Trabalhadores Migrantes e Membros de suas Famílias; e a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.

Dispõe sobre a responsabilidade dos Estados-Membros de promoverem um ambiente sem tolerância à violência e ao assédio, onde todos os que possam intervir no mundo do trabalho devam se abster, prevenir e combater a violência e o assédio.

Pontua, ainda no preâmbulo, as consequências mais específicas da violência e do assédio no mundo do trabalho, indicando que essas condutas afetam a saúde psicológica, física e sexual das pessoas; a dignidade e o ambiente familiar e social; a qualidade dos serviços públicos e privados, o que impede as pessoas, em particular as mulheres, de ascenderem, permanecerem e progredirem no mercado de trabalho; a organização do trabalho; as relações no local de trabalho; o empenho do trabalhador; a reputação da empresa; e a produtividade.

Sob o prisma do gênero, destaca que a violência e o assédio, com base no gênero, afetam em maior proporção as mulheres, salientando a necessidade de uma abordagem inclusiva, integrada e sensível, que trate das causas subjacentes e dos fatores de risco, incluindo os estereótipos de gênero, a multiplicidade e a intersecção das formas de discriminação.

Também aborda a violência doméstica e a forma como esta violência pode afetar o emprego, a produtividade, a saúde e a segurança no trabalho. O preâmbulo, é certo, se reveste de verdadeiras diretrizes de conduta ou indicações do que se espera em um mundo do trabalho que possa se consagrar como justo, eficiente e decente.

1.3. TERMINOLOGIAS UTILIZADAS E ABRANGÊNCIA DA CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT

Em relação à terminologia adotada pela Convenção nº. 190 da OIT, pode-se observar a utilização dos vocábulos *harassament*, no texto oficial em inglês, *harcèlement*, no texto oficial em francês, e *acoso*, no texto oficial em espanhol, para fazer referência ao termo assédio. O que também chama a atenção é que o documento utiliza a expressão *world of work*, na versão em inglês, *monde du travail*, na versão em francês, e *mundo del trabajo*, na versão em espanhol, evidenciando, assim, a intenção de se aumentarem os limites de abrangência da Convenção, emprestando maior alcance às suas disposições e diretrizes tão bem estabelecidas.

Ainda sem transcrição oficial para o idioma pátrio, Santos e Pamplona Filho (2019, p. 4) traduziram livremente o conceito de assédio moral apresentado pela Convenção nº. 190 da OIT como sendo:

Um conjunto de comportamentos e práticas inaceitáveis, ou ameaças de tais comportamentos e práticas, que se manifestam apenas uma vez ou repetidamente, que objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos, incluída a violência e o assédio em razão de gênero (Santos e Pamplona Filho, 2019, p. 4).

Os autores destacam que, nas negociações para a aprovação, ocorreram tentativas de substituição da expressão *world of work* por *workplace* (local de trabalho), a fim de restringir sua aplicação e que, ao se utilizar de forma conjugada as expressões “violência e assédio”, juntamente com a referência “mundo do trabalho”, ao invés de local de trabalho, possibilitou-se um maior alcance da Convenção nº. 190 da OIT (Dos Santos; Pamplona Filho, 2019).

O fato é que houve, sim, o alargamento do âmbito de aplicação da Convenção, eis que partiu para um conceito mais amplo do “mundo do trabalho”, inseridas neste todas as possibilidades relativas à violência e assédio, circunscritas ao ambiente de labor. Desta forma, como recurso didático se pode cogitar de uma ampliação objetiva e outra ampliação subjetiva do alcance da Convenção.

1.3.1. Ampliação Objetiva da Convenção nº. 190 da OIT

A ampliação objetiva é extraída do artigo 3º.⁸ do documento e contempla o fato de, atualmente, o trabalho nem sempre se desenvolver em um local físico. Neste contexto, abrange a violência e o assédio que possam ocorrer nos espaços públicos ou privados; nos locais onde o trabalhador é remunerado, está em repouso, usufrui de suas refeições ou usa instalações sanitárias; durante deslocamentos em viagens para treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho; através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as

⁸ Artigo 3º. A presente Convenção aplica-se à violência e ao assédio no mundo do trabalho que ocorrem durante o trabalho, relacionados com o trabalho ou decorrentes do trabalho: (a) no local de trabalho, incluindo nos espaços públicos e privados onde são um local de trabalho; (b) nos locais onde o trabalhador é remunerado, descansa ou toma uma refeição, ou usa as instalações sanitárias, de lavagem e vestiário; (c) durante deslocamentos, viagens, treinamentos, eventos ou atividades sociais relacionadas com o trabalho; (d) através de comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as facilitadas pelas tecnologias da informação e comunicação; (e) no alojamento fornecido pelo empregador; e (f) durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

executadas por meio das tecnologias da informação; no alojamento fornecido pelo empregador e, ainda, durante o trajeto entre o domicílio e o local de trabalho.

Destaca-se que a Convenção nº. 190 da OIT, quando alarga o seu âmbito de aplicação à proteção contra a violência e o assédio através das comunicações relacionadas com o trabalho, incluindo as permitidas pelas tecnologias da informação e comunicação, objetiva proteger os trabalhadores da *cyber* perseguição, prática cada vez mais presente na relações laborais, e que passou a ser identificada em maiores proporções com o advento do trabalho remoto e, mais recentemente, com o hiper crescimento deste modo de entrega da mão de obra, em decorrência da pandemia por Covid -19.

O item 2 do artigo 2º.⁹ inclui, também na ampliação objetiva, todos os setores públicos ou privados, integrantes da economia formal e informal, e que se localizem em áreas urbanas ou rurais.

1.3.2. Ampliação Subjetiva da Convenção nº. 190 da OIT

Por seu turno, a ampliação subjetiva pode ser extraída do que consta no item 1 do artigo 2º.¹⁰ da Convenção nº. 190, que especifica quem são os sujeitos abarcados e protegidos pela norma: os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho. Neste aspecto, contempla os trabalhadores, assim definidos pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual.

Em outras palavras, a Convenção nº. 190 da OIT deixa bastante claro que ninguém deve estar sujeito à violência e ao assédio no mundo do trabalho. Protege, assim, os trabalhadores e trabalhadoras de forma bastante ampla, incluindo quem labora por conta de outrem; os que trabalham independentemente da sua natureza contratual; os que estão em formação como estagiários e aprendizes; as pessoas que tiveram seu contrato de trabalho rescindido; as que são voluntárias; as

⁹ Artigo 2º., item 2. A presente Convenção aplica-se a todos os sectores, sejam públicos ou privados, na economia formal e na informal, e em áreas urbanas ou rurais.

¹⁰ Artigo 2º., item 1. A presente Convenção protege os trabalhadores e outras pessoas no mundo do trabalho, incluindo os trabalhadores tal como definido pela legislação e prática nacional, bem como as pessoas que trabalham independentemente do seu estatuto contratual, as pessoas em formação, incluindo os estagiários e aprendizes, os trabalhadores cujo emprego foi rescindido, os voluntários, as pessoas à procura de emprego e os candidatos a emprego, e os indivíduos que exercem autoridade, deveres ou responsabilidades de um empregador.

candidatas a emprego; e as pessoas que exercem a autoridade, obrigações ou responsabilidades de um empregador, ou seja, os prepostos, que em muitos casos são os próprios assediadores (em nome de quem os contrata), mas em outros casos, as vítimas mais imediatas da violência estrutural.

1.4. ABORDAGEM INTEGRADA DOS TERMOS E DEFINIÇÕES TRAZIDAS PELA CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT E APERFEIÇOAMENTO DO CONCEITO DE ASSÉDIO MORAL

O artigo 1º. da Convenção nº. 190 da OIT traz duas definições importantes para os termos conjuntos: a) violência e assédio, e b) violência e assédio com base no gênero.

A expressão "violência e assédio" (*violence and harassment*) no mundo do trabalho se relaciona a um conjunto de: comportamentos e práticas inaceitáveis, ou de suas ameaças, de ocorrência única ou repetida, que visem, causem, ou sejam susceptíveis de causar dano físico, psicológico, sexual ou econômico, e inclui a violência e o assédio com base no gênero (OIT, 2019).

Utilizando-se da expressão única "violência e assédio", o novo diploma internacional apresentou os vocábulos de forma conjugada, o que os insere em um único conceito para os referidos fenômenos. Por outro lado, pode-se perceber a ampliação da definição, alargando-se, por conseguinte, a sua incidência.

Para Santos e Pamplona Filho (2019), a opção pela abordagem integrada dos referidos conceitos resulta das pesquisas produzidas pela Reunião de Peritos, em outubro de 2016, quando da formação do documento, que concluiu pela substituição do termo "violência" pela expressão "violência e assédio", com vistas a assegurar uma adequada compreensão e abordagem dos diferentes comportamentos inaceitáveis.

De fato, no relatório da 107ª. Conferência, concluiu-se que o conceito deve ser amplo, pois objetiva compreender, de forma completa, todas as ações que causem danos físicos, psicológicos ou sexuais¹¹ (OIT, 2018).

¹¹ Em resposta às diversas sugestões para especificar a conduta que constitui violência e assédio no mundo do trabalho, o Bureau destaca que uma lista exaustiva corre o risco de ser limitadora, uma vez que a compreensão do que constitui violência e assédio está em constante evolução. O Bureau constata, a partir das Conclusões da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho, que o instrumento tem de ser «suficientemente flexível para poder

O relatório apresentado trouxe conclusões que foram preparadas com base nas respostas recebidas dos governos e das organizações de empregadores e de trabalhadores. Especialmente em relação às definições se transcreve:

Nas Conclusões propostas, são identificados os elementos principais de uma definição de violência e assédio e, de acordo com esses parâmetros, deve ser a legislação nacional a definir as várias formas de violência e assédio, a fim de abordar as especificidades nacionais. De igual modo, as obrigações atribuídas aos Estados-Membros ao abrigo das Conclusões propostas são suficientemente amplas para permitir uma certa flexibilidade no modo como as várias formas de violência e assédio são abordadas, desde que tal seja realizado eficazmente (OIT, 2018, p. 4).

Desta forma, a fim de atender às demandas e compor solução adequada, a Conferência Internacional do Trabalho incluiu mais um item no seu artigo 1º., na redação final da Convenção nº. 190 da OIT, passando a possibilitar tratamento distinto entre os fenômenos da violência e do assédio nas legislações internas dos Estados-Membros, cujos conceitos poderiam ser definidos pela legislação nacional de forma conjunta ou separadamente.

Assim, ainda que não atendida diretamente a solicitação de diversos empregadores, o item 2 do artigo 1º. do diploma internacional acabou possibilitando um desmembramento conceitual no âmbito interno de cada Estado-Membro, solução que se mostrou viável para o momento e diante da necessidade de ratificações pelos membros da OIT.¹²

Nas palavras de Calvo (2019), “[...] a escolha por um conceito amplo pela OIT teve por objetivo atender às definições distintas de vários países sobre o tema, já que não existe um padrão linguístico e semântico universal do assédio”. Para além da conjugação única de violência e assédio, é importante destacar que houve clara

abordar ... As diferentes formas de violência e de assédio ... [e] deveriam poder responder igualmente aos novos riscos e desafios que podem conduzir à violência e assédio no mundo do trabalho, como os que surgem como consequência da evolução das modalidades de trabalho e da tecnologia».

O Bureau não propõe quaisquer alterações neste sentido; no entanto, se for acordado na Conferência que devem ser especificados comportamentos e práticas específicos que constituem violência e assédio, o Bureau propõe uma lista não exaustiva de comportamentos e práticas que constituem violência e assédio relevantes para o mundo do trabalho, nomeadamente: violência sexual, incluindo violação e agressões sexuais; abuso físico, incluindo agressão, agressão agravada, homicídio e tentativa de homicídio; abuso verbal; abuso psicológico e intimidação, bullying e mobbing; assédio sexual; ameaças; perseguição; e violência doméstica, incluindo controlo coercivo, quando estes comportamentos ou práticas influenciam o mundo do trabalho.

¹² Artigo 1º., 2: Sem prejuízo do disposto nas alíneas a) e b) do parágrafo 1º. do presente artigo, as definições na legislação e regulamentos nacionais podem prever um conceito único ou conceitos separados.

modificação do conceito aplicado ao assédio moral e, para melhor compreensão, necessária breve digressão histórica.

1.5. NOVO CONCEITO, ÚNICO E AMPLO, E A DESNECESSIDADE DE REPETIÇÃO OU SISTEMATIZAÇÃO DA CONDUTA PARA A CONFIGURAÇÃO DO ASSÉDIO

Autores destacados como Hirigoyen (2002), que realizou pesquisas aprofundadas sobre assédio moral, e que geralmente é citada quando se aborda o tema, inicialmente definiam este tipo de assédio como sendo toda e qualquer conduta abusiva que se manifestava por comportamentos, palavras, atos, gestos, escritos que pudessem trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, que pudesse colocar em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

Portanto, no berço das abordagens sobre o assédio moral, a reiteração da conduta não era um fator significativo para o seu enquadramento, o que ocasionava certa confusão e incompreensão sobre o fato em si e suas características ou consequências.

Contudo, sabe-se que este conceito, construído por Hirigoyen, precisou ser revisitado e aperfeiçoado ao longo do tempo para que também contemplasse a necessidade de repetição ou sistematização da conduta, com a finalidade de diferenciar a atitude assediadora do ato isolado, único, de atuação.

Assim, objetivando o aprimoramento das análises, passou-se a entender que,

O assédio moral no trabalho é definido como qualquer conduta abusiva (gesto, palavra, comportamento, atitude...) que atente, por sua repetição ou sistematização, contra a dignidade ou integridade psíquica ou física de uma pessoa, ameaçando seu emprego ou degradando o clima de trabalho (Diniz; Villatore, 2012, p. 132).

Guedes (2004), primeira jurista brasileira que se debruçou sobre o tema e escreveu a respeito do assédio moral individual, abordou a necessidade de atitude contínua do assediador e definiu a prática como sendo “todos aqueles atos comissivos ou omissivos, atitudes, gestos e comportamentos do patrão, da direção da empresa, de gerente, chefe, superior hierárquico ou dos colegas, que traduzem

uma atitude de contínua e ostensiva perseguição que possa acarretar danos relevantes às condições físicas, psíquicas, morais e existenciais da vítima”.

Para Menezes (2002), assediar alguém é submeter esta pessoa, sem tréguas, a ataques repetidos. Para este autor o assédio moral, requer a insistência, ou seja, a repetição sistemática de um procedimento destinado a atentar contra a dignidade, a saúde e o equilíbrio psíquico da vítima.

No mesmo sentido, Nascimento (2005) destaca que “a diferença entre agressão moral e assédio moral está na reiteração da prática que configura esta última e no ato instantâneo que caracteriza aquela”. Para o autor, trata-se de uma forma de violência no trabalho que pode ser configurada por diversos modos, a exemplo do isolamento intencional para forçar o trabalhador a deixar o emprego, o desprezo do superior hierárquico, a atribuição seguida de tarefas cuja realização é sabidamente impossível, exatamente para deixar a vítima em situação desigual a dos demais colegas.

O conceito estava começando a se solidificar entre os estudiosos. Não obstante, a Convenção nº. 190 retoma a sua abrangência e passa a alocar, dentro das suas margens, como violência e assédio no mundo do trabalho, os comportamentos e práticas inaceitáveis de ocorrência única ou repetida, suscetíveis de causar danos. Assim, na esfera internacional aparece, novamente, a ocorrência única como caracterizadora do assédio afastando, por consequência, a ideia de que a conduta deva ser reiterada.

Pode-se pensar, diante deste retorno à origem, que Irigoyen, ao adotar uma ideia inicial, genérica e abrangente (e que viria a ser contemplada pela OIT), estava muito mais à frente do que se podia imaginar; ou, ainda, que esta evolução do conceito, compassada e lenta, porém melhor definida (reiteração), foi necessária para que os atores sociais pudessem compreender e diferenciar as condutas para, somente agora, qualificá-las como igualmente graves ou relevantes, submetidas ao mesmo trato de prevenção e de sanções.

Destaca-se a resposta do Bureau no relatório da 107^a. Conferência a respeito da reiteração da conduta:

Em resposta à sugestão de três governos e uma organização de empregadores de que o assédio deve entender-se como comportamento repetido, o Bureau destaca as Conclusões da Reunião de Peritos sobre a violência contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho que afirma que a violência e o assédio podem ser um incidente isolado ou repetido e a

natureza e o efeito de tal conduta são critérios essenciais para estabelecer se tal incidente se qualifica como violência e assédio (OIT, 2018, p. 25).

Desta forma, a despeito do caminho percorrido, o fato é que, para fins da Convenção nº. 190 da OIT, a violência ou o assédio moral podem ser caracterizados independentemente da reiteração da conduta do agente. Portanto, evidente que, aos olhos da norma internacional, o ponto chave para se verificar se o ato será assim qualificado é sua natureza e seus efeitos quando direcionados à vítima, e não o número de ocorrências.

Prosseguindo, sobre o termo "violência e assédio com base no gênero", a definição trazida pela Convenção nº. 190 aponta para tais práticas dirigidas às pessoas em virtude do seu sexo ou de seu gênero, ou que afetam desproporcionalmente os sujeitos de um determinado sexo ou gênero.

Neste ponto é importante destacar que o assédio sexual está incluído no conceito de violência e assédio com base em gênero, e que a Convenção acolheu, de forma muito clara, principalmente (mas não exclusivamente) o feminino, o que resultou em críticas no sentido de que foi tímida ao não abordar, de maneira expressa, a diversidade de gêneros existentes nos Estados-Membros.

No entanto, ainda que não se possa encontrar clara e literalmente no texto a proteção a todos essa foi, de fato, a intenção da norma internacional. É o que pode ser extraído do relatório preliminar apresentado na 107ª Conferência da OIT:

Diversos governos destacaram que o título proposto do instrumento ou dos instrumentos, «Violência e assédio contra as mulheres e os homens no mundo do trabalho», pode ser problemático uma vez que o seu âmbito não é suficiente para abranger a diversidade de gênero existente nos Estados-Membros, tendo sugerido remover o termo «contra as mulheres e os homens», de forma a alterar o título para «Violência e assédio no mundo do trabalho (OIT, 2018, p. 4).

A sugestão dos Estados-Membros foi acolhida e o texto passou a tratar, de forma ampla, da proteção à opção sexual, referindo-se à violência e ao assédio dirigidos às pessoas em virtude do seu sexo ou de seu gênero.

1.6. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS APRESENTADOS E REITERADOS PELA CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT E O MODO DE ATUAÇÃO DOS AGENTES PACIFICADORES

A partir da leitura do artigo 4º., itens 1 e 2, da Convenção nº. 190¹³, podem-se extrair, pelo menos, dois princípios fundamentais que devem nortear a interpretação da norma e a atuação dos Estados-Membros, quais sejam: o princípio do trabalho livre de violência e assédio, e o princípio da inclusão e integração do gênero sensível para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho.

Neste contexto, tanto a Convenção nº. 190, quanto a Recomendação nº. 206, ambos da OIT, ressaltam a importância de um trabalho livre de violência e assédio e da adoção de uma abordagem inclusiva, integrada, e que tenha em consideração a dimensão de gênero, o que deve ser realizado em consulta com os representantes das organizações de empregadores e de trabalhadores.

Na sequência, a norma prevê ações a serem adotadas impondo que cada Estado Membro reconheça os diferentes papéis e funções complementares dos governos, dos empregadores, dos trabalhadores e das suas respectivas organizações, inclusive considerando a natureza variada e a extensão das suas responsabilidades.

Em rol não taxativo, com o objetivo de alcançar a implementação dos princípios norteadores citados, a Convenção indica ações a serem executadas pelos Estados-Membros, quais sejam, a proibição, por lei, da violência e do assédio; a adoção de políticas relevantes que abordem a questão; a adoção de estratégia

¹³ Artigo 4º. 1. Cada Membro que ratifique a presente Convenção deverá respeitar, promover e realizar o direito de todas as pessoas a um mundo de trabalho livre de violência e assédio. 2. Cada Membro deverá adotar, de acordo com a legislação e as circunstâncias nacionais e em consulta com as organizações representativas de empregadores e de trabalhadores, uma abordagem inclusiva, integrada e sensível ao gênero para a prevenção e eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho. Tal abordagem deverá ter em conta a violência e o assédio envolvendo terceiros, quando aplicável, e incluir: (a) proibir por lei a violência e o assédio; (b) garantir que políticas relevantes abordem a questão da violência e do assédio; (c) adotar uma estratégia abrangente a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio; (d) estabelecer ou reforçar os mecanismos de aplicação e acompanhamento; (e) garantir acesso às vias de reparação e apoio às vítimas; (g) prever sanções; (h) desenvolver ferramentas, orientação, educação e formação, e sensibilizar em formatos acessíveis e apropriados; e (i) garantir meios eficazes de inspeção e investigação de casos de violência e assédio, incluindo por meio de inspeções do trabalho ou por outros organismos competentes.

abrangente, a fim de implementar medidas para prevenir e combater a violência e o assédio; o estabelecimento ou reforço dos mecanismos de aplicação das medidas adotadas; a garantia de acesso às vias de reparação e apoio às vítimas; a previsão de sanções; o desenvolvimento de ferramentas para orientação, educação, formação e sensibilização de todos, em formatos acessíveis e apropriados; e, por fim, a garantia de meios eficazes para inspeção e investigação de casos de violência e assédio, inclusive por intermédio de organismos competentes.

Em seu artigo 5º.¹⁴ a Convenção reafirma a importância da adoção de princípios já conhecidos, bem como de direitos fundamentais dos trabalhadores, tais como a liberdade de associação e direito de negociação coletiva; a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório; a abolição efetiva do trabalho infantil; a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão; e a promoção do trabalho decente.

Por sua vez, a Recomendação nº. 206 da OIT faz um apelo à adoção de leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e a não discriminação no mundo no trabalho.

1.6.1. Métodos de Prevenção e de Orientação

A prevenção, como método adequado para a conquista de um mundo sem violência e assédio no trabalho, também integra a agenda da Convenção nº. 190 da OIT, em seus artigos 8º., 9º. e 11, e seus parágrafos. A fórmula apresentada pelo diploma internacional, trazida pelo artigo 8º.¹⁵, impõe aos Estados-Membros o reconhecimento do papel das autoridades públicas, no caso dos trabalhadores da economia informal, integrando-os à proteção; inflige a identificação dos setores ou

¹⁴ Artigo 5º. Com vista a prevenir e a eliminar a violência e o assédio no mundo do trabalho, cada Membro deverá respeitar, promover e realizar os princípios e os direitos fundamentais no trabalho, nomeadamente a liberdade de associação e o reconhecimento efetivo do direito de negociação coletiva, a eliminação de todas as formas de trabalho forçado ou obrigatório, a abolição efetiva do trabalho infantil e a eliminação da discriminação relativamente ao emprego e à profissão, bem como promover o trabalho decente.

¹⁵ Artigo 8º. Cada Membro deverá adotar medidas adequadas para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo: (a) reconhecer o papel importante das autoridades públicas no caso dos trabalhadores da economia informal; (b) identificar, em consulta com as organizações de empregadores e de trabalhadores interessados e por outros meios, os setores ou profissões e as modalidades de trabalho em que os trabalhadores e as outras pessoas envolvidas estejam mais expostas à violência e ao assédio; e (c) tomar medidas para proteger de maneira efetiva essas pessoas.

profissões e as modalidades de trabalho de maior exposição à violência e ao assédio; e ratifica a adoção de medidas para proteger, de maneira efetiva, essas pessoas.

O artigo 11¹⁶ trata da importância das políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade, a não discriminação, à migração e a violência e ao assédio no mundo do trabalho, inclusive com base no gênero, indicando que sejam providos de orientações, recursos, formações ou outras ferramentas, em formatos acessíveis e adequados, os empregadores, trabalhadores, suas organizações e as autoridades relevantes.

Dispõe, ainda, sobre as iniciativas destinadas à sensibilização e conscientização de todos os envolvidos. Quanto aos empregadores, especificamente, a norma internacional prevê, no artigo 9^o.¹⁷, que os Estados-Membros adotem leis e regulamentos para a implementação de políticas no local de trabalho que visem prevenir a violência e o assédio; que considerem a violência, o assédio e seus riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho; que identifiquem os perigos e avaliem os riscos das condutas violentas e assediadoras; e que proporcionem aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos, bem como os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas na implementação da mencionada política.

¹⁶ Artigo 11. Cada Membro, em consulta com as organizações representativas dos empregadores e dos trabalhadores, deverá garantir que: (a) a questão da violência e do assédio no mundo do trabalho seja abordada nas políticas nacionais relevantes, como as relativas à saúde e segurança no trabalho, à igualdade e não discriminação, e à migração; (b) os empregadores e trabalhadores e suas organizações, e as autoridades relevantes, sejam providos de orientação, recursos, formação ou outras ferramentas, em formatos acessíveis e adequados, sobre a violência e o assédio no mundo do trabalho, inclusive sobre a violência e o assédio com base no gênero; e (c) sejam empreendidas iniciativas, incluindo campanhas de sensibilização.

¹⁷Artigo 9^o. Cada Membro deverá adotar leis e regulamentos que exijam que os empregadores tomem medidas adequadas proporcionais ao seu grau de controle para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho, incluindo a violência e o assédio com base no gênero, e em particular, desde que seja razoavelmente exequível, para: (a) adotar e implementar, em consulta com os trabalhadores e os seus representantes, uma política do local de trabalho sobre a violência e o assédio; (b) ter em conta a violência e o assédio e os riscos psicossociais associados na gestão da saúde e da segurança no trabalho; (c) identificar os perigos e avaliar os riscos de violência e assédio, com a participação dos trabalhadores e seus representantes, e tomar medidas para prevenir e controlar os mencionados perigos e riscos; e (d) proporcionar aos trabalhadores e a outras pessoas interessadas informação e formação, em formatos acessíveis e apropriados, sobre os perigos e riscos de violência e assédio identificados e as medidas de prevenção e proteção associadas, incluindo os direitos e responsabilidades dos trabalhadores e de outras pessoas envolvidas relativamente à política referida na alínea a) do presente artigo.

Percebe-se, assim, que além de trazer definições, conceitos e princípios fundamentais, a Convenção nº. 190 da OIT se preocupou em direcionar o Estados-Membros a adotarem métodos eficientes de prevenção e orientação, a fim de implantarem, de maneira efetiva, as suas diretrizes.

1.6.2. Formas de Aplicação das Medidas e Reparação dos Prejuízos

A Convenção nº. 190 da OIT traz, como componentes essenciais na tentativa de pôr termo à violência e ao assédio, a aplicação da lei, o uso dos meios de recurso disponíveis e a assistência integral às vítimas. Neste sentido, o artigo 10 inclui mecanismos de resolução de conflitos internos e externos ao local de trabalho, a utilização de tribunais, bem como o acesso a apoio, serviços e soluções, nomeadamente para as vítimas de violência e de assédio sexual.

O texto avança dispendo sobre a necessidade de acesso às vias de recurso adequadas e eficazes; a mecanismos e procedimentos seguros e justos de resolução de conflitos, e exemplifica: adoção de procedimentos de apresentação de queixa e investigação e, quando apropriado, de mecanismos de resolução de conflitos no âmbito do local de trabalho e resolução de conflitos externos ao local de trabalho; utilização de tribunais ou jurisdições; proteção contra a vitimização ou retaliação dos queixosos, das vítimas, das testemunhas e dos denunciantes; e medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo para os queixosos e para as vítimas.

Ressalta, ainda, o dispositivo internacional, a proteção da privacidade e a confidencialidade dos indivíduos envolvidos; a previsão de sanções em casos de violência e assédio; o reconhecimento dos efeitos da violência doméstica e a mitigação do seu impacto no mundo do trabalho; a garantia de que os trabalhadores tenham o direito de se retirarem de uma situação de trabalho que represente um perigo iminente e sério para a vida, saúde ou segurança, sem sofrerem represálias ou outras consequências indevidas; e a garantia de que as inspeções do trabalho e outras autoridades relevantes estejam capacitadas para lidar com a violência e o assédio, no termos assim entendidos pela OIT.

Para tanto, a norma sugere a emissão de ordens que exijam medidas de aplicação imediata para se interromper o trabalho em casos de perigo iminente para

a vida, para a saúde ou segurança, sem prejuízo de qualquer direito de recurso a uma autoridade judicial ou administrativa, cujo acesso esteja previsto por lei.

Os métodos de aplicação das disposições presentes na Convenção estão contidos no artigo 12 e compreendem o uso de: legislação e de regulamentos nacionais, acordos coletivos ou outras medidas coerentes à prática nacional; e adaptação de medidas de saúde e segurança no trabalho já existentes, a fim de abrangerem a violência e o assédio no mundo do trabalho.

1.7. ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E OS GRUPOS VULNERÁVEIS

O artigo 6º.¹⁸ da Convenção nº. 190 da OIT apresenta, como sujeitos de direito à igualdade e a não discriminação, os trabalhadores, de um modo geral, independentemente da opção de gênero; as mulheres, mais especificamente; e outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade, que sejam afetados, de forma desproporcional, pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

Neste ponto é necessária uma análise específica para que se possa tratar, mais detidamente, dos grupos vulneráveis ou em situações de vulnerabilidade, que sejam afetados, de forma desproporcional, pela violência e pelo assédio. Identifica-se claramente, neste passo, o fenômeno conhecido pela doutrina jurídica como assédio moral organizacional, ou institucional.

Esta espécie de assédio moral, também denominado de *straining*, era conceituada como a tortura psicológica perpetrada por um conjunto de condutas abusivas e hostis, reiteradas e prolongadas, e que estão inseridas na política organizacional da empresa, dirigidas a todos os trabalhadores, ou a um determinado setor ou perfil de trabalhadores, cuja finalidade é exercer o controle sobre a coletividade e garantir o alcance dos objetivos institucionais, atingindo gravemente a dignidade, a integridade física e mental, além de outros direitos fundamentais do trabalhador (Santos; Pamplona Filho, 2019).

¹⁸ Artigo 6º. Cada Membro deverá adotar leis, regulamentos e políticas que garantam o direito à igualdade e à não discriminação no emprego e no trabalho, incluindo às mulheres trabalhadoras, bem como aos trabalhadores e a outras pessoas pertencentes a um ou mais grupos vulneráveis ou a grupos em situações de vulnerabilidade que sejam afetadas de forma desproporcionada pela violência e pelo assédio no mundo do trabalho.

No direito comparado, muitos autores apresentam a distinção entre os conceitos de *bullying* interpessoal e *bullying* institucional. Para Gosdal e Soboll (2009) o assédio moral interpessoal normalmente tem como alvo pessoas ou pequenos grupos de indivíduos específicos. Já o assédio moral organizacional, orienta-se a alvos que não são específicos, mas são determináveis, podendo alcançar grande parte dos trabalhadores da empresa.

Afirmam, ainda, os autores, que

Há situações em que os administradores, individual ou coletivamente, executam estruturas e procedimentos organizacionais que podem atormentar, abusar ou até mesmo explorar os empregados. Portanto, *bullying*, nesses casos, não se refere estritamente a interações interpessoais, mas antes, a interações indiretas entre o indivíduo e a administração da empresa (Gosdal; Soboll, 2009, p. 22).

Na opinião de Calvo (2020), o assédio moral institucional não é dirigido a um indivíduo específico, por isso se trata de uma forma despersonalizada de assédio. Sabe-se que Araújo (2012) foi uma das pioneiras, na seara trabalhista, a construir algumas linhas sobre assédio moral institucional, nomeado pela autora como organizacional. Seu conceito foi inovador para a época em que o desenvolveu e se baseou na obra de Foucault (2004) e Deleuze (2001), o que permite compreender o destaque dado ao assédio moral como sanção normalizadora da sociedade disciplinar.

Destacou, a autora, como assédio moral organizacional, o conjunto de condutas abusivas, de qualquer natureza, exercido de forma sistemática, durante certo tempo, em decorrência de uma relação de trabalho, e que resulte no vexame, humilhação ou constrangimento de uma ou mais vítimas. Especialmente quanto à parte do conceito que prevê a conduta abusiva reiterada, há que se fazer uma adequação, em razão do que consta no artigo 1º. da Convenção (ocorrência única ou repetida), já tratado anteriormente.

Trouxe, ainda, a referida autora, a ideia de que a finalidade do assediador é a obtenção do engajamento subjetivo de todo o grupo às políticas e metas da administração, e apontou que a ofensa aos direitos fundamentais dos trabalhadores traz como consequência danos morais, físicos e psíquicos (Araújo, 2012).

Neste contexto, percebe-se que o assédio moral no trabalho é instrumental e visa ao engajamento subjetivo dos trabalhadores às regras da organização, pressionando-os à resignação aos parâmetros normativos da empresa, e excluindo aqueles com o perfil considerado inadequado. Nota-se, assim, que o assédio moral

corporativo tem a presença do caráter despersonalizado do assédio, pois os atos não são dirigidos a um trabalhador específico, mas à coletividade de trabalhadores de um setor, ou de toda a empresa, que se caracterizam, nos termos da Convenção nº. 190, pela sua vulnerabilidade como grupo.

Nesta condição, não há a presença de alvos específicos, porém há vítimas determináveis em razão dos grupos a que pertencem. Mais uma vez a Convenção mostrou-se inovadora e atenta às realidades presentes e comuns nos ambientes laborais. Ainda que não tenha tratado deste importante tema social, presente na doutrina e jurisprudência trabalhista brasileira, de forma específica, o fez de maneira ampla, oportunizando a atuação *intramuros* dos Estados-Membros, quando da regulamentação interna, após a ratificação da norma internacional.

O que era uma construção doutrinária, candente no universo jurídico, encontrou vasto campo de estudos na norma da OIT, que agora reconhece o assédio a grupos específicos e identificáveis (vulneráveis), e prevê mecanismos de proteção e prevenção a eles.

1.8. A ESPERADA RATIFICAÇÃO PELO BRASIL

Os próprios textos das convenções trazem as regras para a sua entrada em vigor. Normalmente a vigência internacional tem início após a ratificação da convenção por um determinado número de países. Para que a convenção entre em vigor no âmbito interno, é necessário que tenha vigência internacional e que os Estados a ratifiquem.

Desta forma, pode-se entender que existem dois pontos distintos na aprovação da norma: o primeiro é o ato-regra, em que a Conferência aprova uma determinada convenção. o segundo é o ato-condição, por meio do qual os Estados-Membros, soberanamente, ratificam a norma internacional de acordo com o ordenamento jurídico interno.

Desde a criação da OIT, no ano de 1919, o Brasil ratificou 98 convenções internacionais do trabalho. A partir da inclusão o § 3º. no artigo 5º. da Constituição, por meio da Emenda Constitucional nº. 45, de 2004, que faz expressa referência ao posicionamento hierárquico das normas de direito internacional, especialmente dos tratados de direitos humanos na estrutura normativa dentro do direito brasileiro, foram ratificadas poucas convenções neste país, quais sejam, a Convenção nº. 102,

sobre normas mínimas de seguridade social¹⁹; a Convenção nº. 189, sobre o Trabalho Decente para Trabalhadores e Trabalhadoras Domésticas²⁰; a Convenção nº. 151, que trata do direito legal à greve, negociação coletiva e organização sindical, e a de nº. 159, respeitante à readaptação profissional e ao emprego de deficientes²¹; a Convenção nº. 167, que trata da Segurança e Saúde na Construção²²; a Convenção nº. 186, sobre normas relativas ao Trabalho Marítimo²³; a Convenção nº. 178, que dispõe sobre as condições de vida e de trabalho dos trabalhadores marítimos²⁴; a Convenção nº. 185, que trata do novo documento de identidade do trabalhador marítimo²⁵; e a Convenção e a Convenção nº. 176, sobre Segurança e Saúde nas Minas.²⁶

Nenhuma dessas normas internacionais foi formalmente ratificada como tratado de direitos humanos. Não obstante, pelo menos no aspecto formal, não significa que as convenções da OIT não sejam, efetivamente, tratados de direitos humanos. Assim o são porque atraem a aplicação do § 2º. do art. 5º. da Constituição Federal.

Autores consagrados como Valerio de Oliveira Mazzuoli e Flávia Piovesan²⁷ defendem que, a partir da interpretação do § 2º. do art. 5º. da Constituição de 1988, é possível emprestar o *status* de norma constitucional dos tratados de direitos humanos no ordenamento jurídico brasileiro. Portanto, as convenções da OIT, devido ao seu conteúdo, seriam consideradas normas materialmente constitucionais.

No entanto, a partir do julgamento do Recurso Extraordinário nº. 466.343, o STF, na oportunidade em que examinou os efeitos normativos do Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos e da Convenção Americana de Direitos

¹⁹ Promulgada pelo Decreto Legislativo nº. 269, em 13.03.2008.

²⁰ Ratificada e, até a presente data, não promulgada. A Convenção é internacionalmente vigente desde 5.09.2013 e, considerando a ratificação brasileira aos 31.01.2018, encontra-se em vigor internacional para o Brasil desde os 31.01.2019.

²¹ Ambas promulgadas pelo Decreto Legislativo nº. 206, de 07.04.2010.

²² Promulgada no Brasil por meio de Decreto nº. 6.271, de 22.11.2007.

²³ Promulgada no Brasil por meio do Decreto nº. 10.671, de 09.04.2021.

²⁴ Promulgada no Brasil por meio do Decreto nº. 6.766, de 10.02.2009.

²⁵ Promulgada no Brasil por meio do Decreto nº. 8.605, de 18.12.2015.

²⁶ Promulgada no Brasil por meio do Decreto nº. 6.270, de 22.11.2007.

²⁷ Nesse sentido: MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *op. cit.*, p. 244-245; PIOVESAN, Flávia. **Direitos humanos e direito constitucional internacional**. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 115-120.

Humanos no ordenamento jurídico interno brasileiro, atribuiu aos tratados internacionais de direitos humanos o grau de supra legalidade na hierarquia das normas nacionais, ou seja, acima das leis ordinárias, mas abaixo da Constituição de 1988.

O Ministro Edson Fachin, em seu voto na ADPF nº. 347, em que estava sob análise a Convenção Americana de Direitos Humanos, ratificou a tese da supra legalidade e destacou a aplicação imediata dos tratados de direitos humanos, justificando não haver motivos, de ordem técnica ou financeira, que justificassem a prorrogação da sua aplicabilidade. O Ministro apontou, em seu julgamento, que cumpre à cultura jurídica efetivar os compromissos assumidos pelo Brasil perante a comunidade internacional (Kalil, 2022).

A integração formal das convenções da OIT no ordenamento interno precisa obedecer algumas etapas cuja característica é de ato complexo mediante a combinação de manifestação dos poderes executivo e legislativo. O passo inicial é a celebração do tratado internacional pelo Presidente da República, nos termos do art. 84, VIII da Constituição de 1988²⁸; na sequência o documento é submetido ao Congresso Nacional, para debater e resolver definitivamente sobre a matéria, conforme previsão do art. 49, I²⁹ do texto constitucional. Aprovada pelas casas legislativas, o Presidente da República pode promover a ratificação do documento.

Analisando a legislação, Kalil (*apud* Araújo, 2022) discorre sobre a hierarquia dos tratados internacionais de direitos humanos, e destaca que as convenções da OIT podem assumir dois status distintos: o primeiro ocorre quando se perfectibilizar o disposto no art. 5º., § 3º, da Constituição de 1988³⁰ e for adotado o procedimento das emendas constitucionais, que é a aprovação, em cada casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos parlamentares; o que permite que as convenções adquiram *status* formal de norma constitucional, abrindo, assim, espaço para o controle concentrado de convencionalidade perante o STF. O segundo status se dá na hipótese em que a tramitação, perante o Congresso

²⁸ “Art. 84. Compete privativamente ao Presidente da República: (...) VIII - celebrar tratados, convenções e atos internacionais, sujeitos a referendo do Congresso Nacional”.

²⁹ “Art. 49. É da competência exclusiva do Congresso Nacional: I - resolver definitivamente sobre tratados, acordos ou atos internacionais que acarretem encargos ou compromissos gravosos ao patrimônio nacional”.

³⁰ “Os tratados e convenções internacionais sobre direitos humanos que forem aprovados, em cada Casa do Congresso Nacional, em dois turnos, por três quintos dos votos dos respectivos membros, serão equivalentes às emendas constitucionais”.

Nacional, assume um rito ordinário (de lei ordinária). Nesses casos, obedecidas as previsões dos arts. 84, VIII e 49, I da Constituição de 1988, as convenções do OIT aprovadas assumem a condição de infraconstitucionalidade e supralegalidade.

Compreendidos os trâmites legais para ingresso formal no ordenamento jurídico, no aspecto material não há qualquer dúvida a respeito da classificação da Convenção nº. 190 da OIT, que trata da eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho, como uma norma de direitos humanos.

O assédio e a violência são práticas frequentes e disseminadas nos ambientes de trabalho, em sentido amplo, afetando, conforme estudos da OIT, mais de uma em cada cinco pessoas empregadas (22,8% ou 743 milhões). Essas pessoas relataram terem vivenciado pelo menos uma forma de comportamento assediador durante sua carreira profissional. Importante destacar desse estudo que, das vítimas, três em cada cinco trabalhadores relataram que a violência e o assédios ocorreram várias vezes, o que evidencia que se trata de uma violação de direitos recorrente (OIT, 2022).

A ratificação da Convenção nº. 190 da OIT impõe aos Estados-Membros ratificantes o compromisso de implementarem leis e políticas públicas necessárias para prevenir a violência e o assédio no mundo do trabalho tais como orientação, recursos e capacitação sobre esses temas, abrangendo empregadores, trabalhadores e suas respectivas organizações, assim como para autoridades competentes. Ainda, a Recomendação nº. 206 também traz a importância do aprimoramento das fontes de dados e das informações que tratem da violência e do assédio no trabalho.

Assim, o ingresso da norma internacional no Brasil representa a oportunidade de que o país retome sua trajetória de compromisso com os direitos humanos no contexto do meio ambiente do trabalho, o que representa uma mensagem de esperança para as trabalhadoras e trabalhadores.

Contudo, a ausência de vontade política para a aprovação de Convenção evidencia que os entraves ultrapassam a questão normativa, isto porque verifica-se,

atualmente, no país, uma tendência legislativa contrária à proteção dos trabalhadores, citando-se como exemplo da Reforma Trabalhista trazida pela Lei nº. 13.467/2017³¹.

A lenta tramitação no Congresso Nacional para a aprovação da Convenção nº. 190 da OIT deixa ainda mais evidente a falta de interesse político na adesão ao tratado.

Em que pesem algumas iniciativas por parte do Poder Público que indiquem o ânimo de ratificar o tratado internacional – em especial a campanha do Ministério Público do Trabalho pela ratificação da Convenção nº 190 da OIT e o PL nº 1.399/2019, que busca incorporar à CLT dispositivos que combatam o assédio no meio ambiente do trabalho, com inspiração na supracitada convenção, tais ações são esparsas, sendo ainda carentes de uma iniciativa significativa e conjunta que indique verdadeira adesão brasileira ao texto convencional (Ferreira; Maranhão, 2021).

A adesão do Brasil à Convenção nº. 190 da OIT certamente viria a suprir a lacuna normativa do direito nacional no que diz respeito à violência e ao assédio laboral no país, assim como em relação aos riscos psicossociais labor-ambientais, pois as previsões legislativas que tocam esses temas existem em âmbito municipal e regional, e geralmente voltadas para o serviço público. O art. 217-A do Código Penal³², por sua vez, criminaliza tão somente o assédio sexual, e o faz de forma geral.

Desta forma, nas palavras de Ferreira e Maranhão (2021), até o presente momento, “a tutela dos trabalhadores em face (*sic*) da violência, assédio e riscos psicossociais no trabalho tem se limitado, de maneira geral, a seu aspecto reparatório, sendo considerados como danos extrapatrimoniais (art. 223-C da CLT)”.

Ressaltam os autores, ainda, que as medidas judiciais e extrajudiciais de caráter preventivo, em relação ao assédio laboral, têm seu lugar a partir de ações coletivas do Ministério Público do Trabalho, e, também, por meio de compliance

³¹ Em vigor desde 2017, a reforma trabalhista (Lei 13.467, de 2017) alterou regras importantes relativas à remuneração, plano de carreira e jornada de trabalho, entre outras. O objetivo de aprovação da norma era flexibilizar o mercado de trabalho e simplificar as relações entre trabalhadores e empregadores, a esperança de gerar mais empregos.

³² Art. 217-A. Ter conjunção carnal ou praticar outro ato libidinoso com menor de 14 (catorze) anos: (Incluído pela Lei nº. 12.015, de 2009). Pena - reclusão, de 8 (oito) a 15 (quinze) anos. (Incluído pela Lei nº. 12.015, de 2009). § 1º. Incorre na mesma pena quem pratica as ações descritas no *caput* com alguém que, por enfermidade ou deficiência mental, não tem o necessário discernimento para a prática do ato, ou que, por qualquer outra causa, não pode oferecer resistência. (Incluído pela Lei nº. 12.015, de 2009)

trabalhista³³, sendo que este último decorre do interesse individual de cada organização ou empresa.

A ratificação da Convenção nº. 190 pelo Brasil vem sendo esperada desde sua aprovação, em 2019. Nesse sentido, muitos esforços têm sido envidados pela sociedade civil e instituições públicas e privadas.

A Campanha Trabalho Sem Assédio, criada pela Associação Nacional de Magistrados da Justiça do Trabalho (ANAMATRA, 2023), que busca ampliar e intensificar as suas ações de conscientização, prevenção e combate à violência psíquica ou física no ambiente laboral, público e privado, vem mobilizando a sociedade para o engajamento solidário e empático de combate às violências e às diversas formas de assédios no mundo do trabalho.

Juntamente com a Recomendação nº. 206, a Convenção nº. 190 da OIT reconhece que todas as pessoas inseridas no mundo do trabalho têm o direito de exercerem suas atividades livres de violência e de assédio. A norma internacional está em harmonia com a Constituição de 1988 e a com Convenção nº. 155 da OIT, que trata da proteção do meio ambiente de trabalho.

Em 8 de março de 2023, o Presidente da República enviou ao Congresso Nacional, por meio da Mensagem nº. 86/2023, o texto da Convenção nº. 190 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), iniciando oficialmente o processo que poderá levar à ratificação da norma internacional pelo Brasil.

A mensagem presidencial se refere ao artigo 49, I, da Constituição de 1988 para a aprovação pelo Congresso Nacional por maioria simples. Confirmada a maioria simples, o tratado ratificado terá hierarquia jurídica equivalente à Lei Ordinária Infraconstitucional, ou seja, poderá ser alterado ou revogado por essa espécie de norma.

³³ Compliance é um termo que deriva do inglês “*to comply*”, e que na tradução para o português pode significar cumprir ou obedecer. No ramo jurídico, compliance significa estar em conformidade com regulações e normas. No Brasil, o compliance ganhou notoriedade após a sanção da Lei nº. 12.846/2013, denominada como Lei Anticorrupção. O compliance trabalhista é uma modalidade de gestão que busca adequar uma empresa às regulações e normas trabalhistas. Tem como objetivo prevenir passivos trabalhistas, reduzir o número de ações e tornar a empresa um local de trabalho saudável. A adoção do compliance faz com que a organização esteja em conformidade com a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), normas regulamentadoras, acordos coletivos e convenções coletivas, revisando práticas ou adequando o modelo de gestão atual.

Em tramitação no Congresso, mais especificamente na Comissão de Relações Exteriores e de Defesa Nacional da Câmara dos Deputados, em 26.06.2023 foi lido o parecer da Relatora, Deputada Fernanda Melchionna (PSOL-RS) pela aprovação do texto.

Na leitura do voto a Deputada destaca o pioneirismo da Convenção nº. 190 da OIT por se tratar do primeiro compromisso internacional, no âmbito da Organização, a dispor especificamente de questões relativas à violência e ao assédio na esfera do trabalho (OIT, 2022).

Ressalta, ainda, que

Após a elaboração da Convenção, em 2022, foi publicada a primeira pesquisa global sobre violência e assédio no trabalho. Esse estudo, realizado pela OIT, pela Lloyds's Register Foundation e pelo Gallup, revela que mais de uma em cada cinco pessoas já sofreram alguma modalidade de assédio no trabalho, seja físico, psicológico ou sexual. O mesmo documento indica que os grupos com maior probabilidade de sofrer assédio é composto pelos jovens, trabalhadores migrantes, mulheres e pessoas que sofreram algum tipo de discriminação (Melchionna, 2023, p, 47).

Na sequência de sua análise Melchionna (2023) pondera que

Tendo em conta o cenário revelado pelos estudos acima citados, verifica-se a relevância da presente Convenção nº. 190, da OIT, que se unirá às normas de natureza protetiva vigentes, relativas ao combate à violência e ao assédio praticados contra os trabalhadores (Melchionna, 2023, p. 63).

Por fim, o voto evidencia que a incorporação da Convenção ao ordenamento jurídico nacional indicará à comunidade internacional que há um firme compromisso do Brasil em eliminar as condutas descritas na Convenção nº. 190 da OIT, inclusive com a punição dos culpados (Melchionna, 2023).

Conforme anteriormente mencionado, a Convenção nº. 190 da OIT tem como objetivo a proteção inclusiva, integrada e universal contra a violência e assédio no mundo do trabalho, no seu sentido mais amplo. Como caminho, prevê que os Estado-membro adotem e cumpram leis e regulamentos com o objetivo de definir e proibir essas condutas.

Além disso, autores clássicos, nacionais e no direito comparado, vem tratando da disciplina da tutela contra violência e assédio no mundo do trabalho. Em Portugal iniciou-se o estudo jurídico do assédio³⁴ de forma concomitante à elaboração do

³⁴ Abordagens iniciais sobre o tema “assédio moral no trabalho” foram trazidas por Isabel Ribeiro Parreira no V Congresso Nacional de Direito do Trabalho e no texto “assédio moral ou *mobbing* no trabalho” de Maria Regina Redinha, ambos no ano de 2002.

Código de Trabalho criado pela Lei n.º 99 ,de 27 de agosto de 2023³⁵ e de seu respectivo Regulamento aprovado pela Lei n.º. 35, de 29 de julho de 2004. A ausência de uma legislação nacional específica sobre a violência no mundo do trabalho pode ser vista como autorização velada e crença de impunidade para a realização de práticas de assédio (Santos, 2017; Portugal, 2003).

Nesse sentido, para Martins (2021), o art. 216-A do Código Penal brasileiro, que regula especificamente o assédio sexual, consta que é apenas um tipo de assédio sexual, *quid pro quo* (“isto por aquilo”) ou assédio sexual por extorsão, no qual o ator (o superior) exige da vítima um comportamento indesejado de natureza sexual, ameaçando a perda de uma vantagem ou prometendo uma vantagem. O assédio sexual por intimidação, caracterizado por incitações sexuais intrusivas ou outras expressões da mesma natureza (verbais ou físicas) que interfiram no desempenho profissional de uma pessoa ou criem uma situação ofensiva, hostil ou intimidadora no local de trabalho, não é abrangido pela legislação penal.

Neste contexto, considerando todas as ponderações e benefícios evidentes, a comunidade jurídica espera que o Brasil ratifique a Convenção n.º. 190 e a Recomendação n.º. 206 da OIT, o que auxiliará no atingimento da meta de trabalho decente traçada pela OIT. A inserção formal no mundo jurídico trará a base necessária para que trabalhadores e sindicatos reivindiquem melhores condições de trabalho assegurando-se tanto a dignidade do trabalhador quanto o dever de que o trabalho seja executado em um meio ambiente laboral sadio e adequado.

³⁵ Lei n.º 99/2003 de 27 de Agosto que Aprova o Código do Trabalho Português: A Assembleia da República decreta, nos termos da alínea c) do artigo 161.º da Constituição, para valer como lei geral da República, o seguinte: Artigo 1.º Aprovação do Código do Trabalho. É aprovado o Código do Trabalho, que se publica em anexo à presente lei e que dela faz parte integrante. Disponível em: <https://diariodarepublica.pt/dr/detalhe/lei/99-2003-632906>. Acesso em 12 mar. 2024.

CAPÍTULO 2. AS PRINCIPAIS CAUSAS DA EMIGRAÇÃO HAITIANA E A IMIGRAÇÃO DOS HAITIANOS PARA O BRASIL EM BUSCA DE REFÚGIO E TRABALHO

As migrações de pessoas ocorrem desde os primórdios da humanidade e contribuem para a constante modificação de processos históricos e culturais que se mostram muito relevantes para o desenvolvimento dos povos. Desde as culturas antigas, cuja história tem como pano de fundo as guerras de conquistas, formavam-se colônias de imigrantes que buscavam novas terras e espaços para se fixarem e evoluírem. Esse processo veio se desenvolvendo de forma ascendente passando pela colonização da América até a atual migração para países do primeiro mundo.

Damiani (2002) sustenta que as flutuações do emprego têm uma repercussão direta nos movimentos migratórios que qualifica como migrações econômicas temporárias. Destaca que a maior aptidão em absorver no mercado de trabalho os trabalhadores jovens, e a maior ou menor rapidez na eliminação dos trabalhadores envelhecidos, é o que diferencia as economias e as cidades.

Para George (1955) *apud* Damiani (2002), são as crises e os períodos de desemprego que engendram vagas de imigrantes. Portanto, haveria um desequilíbrio provocado por uma economia cuja mecanização e racionalização são aceleradas. Os fluxos migratórios sempre estiveram associados a importantes processos históricos, provocando transformações culturais, sociais, econômicas e políticas. No entanto, mais recentemente, os movimentos migratórios internacionais reassumem importância crescente no cenário mundial, especialmente no final dos anos 1980, que se caracterizam por desigualdades regionais mais acentuadas, pela manifestação intensa de conflitos diversos e por questões ambientais.

Para Sorre (1967) *apud* Damiani (2002), o impulso migratório raramente se traduz em um fato simples. Resume-se no acúmulo de necessidades, desejos, sofrimentos e esperanças. Patarra (2012) reflete sobre as duas pontas que se unem para explicar o fenômeno no Brasil e no mundo. Afirma que de um lado a imigração internacional no mundo “explodiu” em razão do acirramento dos movimentos conflituosos no norte da África, nos países do Meio Oriente e Ásia, principalmente, e pela crise financeira presente nos países desenvolvidos (Europa e Estados Unidos, principalmente), traçando um panorama difícil, assustador e imprevisível.

De outro lado, houve o que chamou de “guinada tão forte nas tendências históricas”, com crises e conflitos, alterando o equilíbrio de forças entre países ricos e pobres, o que resultou em um avanço de espaço para a América. Patarra “op. cit.” apontou que, em 2012 o Brasil, frequentemente chamado de “meio continente”, apresentava desempenho positivo em sua performance econômica, tendo na sucessão de governos democráticos e competentes, nos últimos quase 20 anos, uma continuidade de resultados que o levou a posição de país emergente de destaque nos foros internacionais, classificando-se como a sexta maior economia do mundo.

A partir desta generalidade, o destaque é feito para a situação social no Haiti que, desde muito, vem se deteriorando e se apresenta como uma das maiores catástrofes humanitárias das Américas.

2.1. DESASTRES NATURAIS OCORRIDOS NO HAITI NO PERÍODO DE 2004 A 2010, O TERREMOTO DE 2010 EM PORTO PRÍNCIPE, CAPITAL DO HAITI. DESEMPREGO E MISÉRIA DECORRENTES DO DESASTRE DE 2010. E O TERREMOTO DE 2021.

Os haitianos possuem uma história marcada por escravidão, disputas de poder, governos ditadores, golpes militares e bloqueios econômicos. Somam-se a esta conjuntura histórica e cultural as catástrofes ambientais que atingiram diversas regiões do país e resultaram em mortes e intensificação da precariedade de vida, bem como outras graves consequências à população e a toda a estrutura social e governamental.

Sabe-se que a circulação deste povo por diversos países do mundo trata-se de um comportamento que é cultural, pois as pessoas e famílias haitianas se organizam em torno da imigração (Fernandes; Castro, 2014; Loudor, 2013; Handersen, 2015).

Em adição à crise política que o país já vivia há mais de 20 anos, situações de extrema gravidade como intempéries climáticas e, mais recentemente, o terremoto de Porto Príncipe, que vitimou cerca de 48.000 pessoas, tem contribuído para a deterioração do que se chama tecido social, e ampliando a extrema miséria que já vivia a maior parte da população. Neste cenário de sofrimentos e incertezas, a busca por saídas inclui, naturalmente, a emigração (Patarra, 2012).

O terremoto ocorrido em 2010, de magnitude sísmica 7.3 na escala Richter, afetou ainda mais a frágil situação sociopolítica do Haiti, que se recuperava de três furacões que o assolaram no ano de 2009 e atingiram duramente a capital Porto Príncipe, estimando-se que oitenta por cento das construções foram seriamente danificadas, incluindo escolas, hospitais, postos policiais e o próprio palácio presidencial (Arruda, 2013). Soma-se aos eventos naturais um surto de cólera que foi responsável pela morte de mais de 8.000 pessoas, e que piorou ainda mais a situação da população haitiana (Fernandes *et al.*, 2014).

Em 2012 dois furacões atingiram o Haiti, impactando fortemente a produção agrícola do país, importante fonte de recursos econômicos (Fernandes *et al.*, 2014). Assim, a emigração neste cenário caótico representou, em verdade, uma rota de fuga da condição de pobreza e busca por melhoria das condições humanas, não apenas do imigrante haitiano, mas igualmente daqueles que permanecem no país, necessitados das remessas de dinheiro para a própria sobrevivência.

Por consequência, as saídas de cidadãos haitianos do país intensificaram-se e o principal destino foi, inicialmente, a República Dominicana. Porém, o caráter precário da situação no Haiti fez com que o fluxo se estendesse para outros países vizinhos, tais como Guiana Francesa, Venezuela, Equador, Colômbia, Peru, Bolívia, Chile, Argentina e Brasil (Godoy, 2011).

Ao longo dos anos, até a atualidade, o Haiti permanece sofrendo com intercorrências civis, políticas, geológicas, dentre outras.

A tabela a seguir, publicada pela OIM, faz uma comparação entre o número de imigrantes da região do Caribe e de outras regiões, para a América do Sul. O

destaque é para o crescente número de caribenhos nos anos de 2010, 2015 e 2020³⁶:

Tabela 1. Variação da migração de outras regiões na América do Sul entre 2010, 2015 e 2020.

	2010	2015	2020	Variación relativa % 2015–2020	Variación Relativa % 2010–2020
África	22.880	34.379	43.413	26	90
Asia	208.737	253.071	302.662	20	45
Caribe	79.135	118.757	424.484	257	436
Centroamérica	46.712	56.300	70.263	25	50
Europa	894.582	1.022.903	1.073.490	5	20
Norteamérica*	118.809	139.213	172.124	24	45
TOTAL	1.370.855	1.624.623	2.086.436	24	52

Fonte: ONU DAES (2020).

Mais recentemente, na manhã do sábado de 14 de agosto de 2021, outro forte terremoto, de magnitude 7.2, atingiu a parte sul daquele país deixando, pelo menos, 724 mortos e mais de 7 mil feridos, além de desaparecidos.

O Fundo das Nações Unidas para a Infância, Unicef, informou em suas páginas oficiais que os departamentos mais atingidos pelo sismo foram Nippes e Grand'Anse. A situação teria sido agravada pela passagem da tempestade tropical Grace, na segunda-feira anterior, e pelo menos 540 mil crianças foram atingidas (ONU News, 2021).

Em abril de 2023, o portal de notícias da ONU noticia que a situação no Haiti é comparável à de países em guerra (ONU News, 2021).

A violência de gangues e grupos armados no Haiti está ocorrendo em níveis alarmantes em áreas antes consideradas seguras na capital, Porto Príncipe. A situação, sem precedentes, está se deteriorando e polícia do país não tem como controlar a criminalidade. O alerta foi feito pela nova representante do secretário-geral da ONU no Haiti, María Isabel Salvador, durante uma reunião com o Conselho de Segurança, na quarta-feira (ONU News, 2021).

³⁶ “Un creciente número de nacionales de países del Caribe, principalmente Haití, Cuba y República Dominicana (en orden de magnitud), ha migrado a América del Sur durante las últimas décadas. En la actualidad, la población migrante no sudamericana residente en esta región representa el 21% de la migración total” - Um número crescente de nacionais de países do Caribe, principalmente Haiti, Cuba e República Dominicana (em ordem de grandeza), migrou para a América do Sul nas últimas décadas. Na atualidade, a população migrante não sul-americana residente nesta região representa 21% do total da migração. International Organization for Migration (IOM), 2021. Grandes movimientos de migrantes altamente vulnerables en las Américas provenientes del Caribe, Latinoamérica y otras regiones. OIM, San José y Buenos Aires. Coordinadores de Programa: Susanne Melde, Raúl Soto.

Em julho de 2023 as informações sobre o Haiti são ainda piores e o Portal da Agência Brasil informa que o país segue mergulhado em grave crise social, econômica e de segurança e que grupos armados, não estatais, controlam extensos territórios da capital, Porto Príncipe.

Segundo as Nações Unidas, mais da metade do território da região metropolitana da capital apresenta “restrições de movimento”. Além disso, 47,2% da população está subnutrida, segundo dados da Organização das Nações Unidas para Agricultura e Alimentação (FAO). A FAO aponta para “níveis catastróficos” de fome (León, 2023).³⁷

Mais recentemente, em 25 de janeiro de 2024, a ONU informou que as múltiplas crises no Haiti atingiram ponto crítico e que o representante especial do Conselho de Segurança relatou aumento de 122% no número de vítimas e uso sistemático de violência sexual contra mulheres e meninas (ONU News, 2021).³⁸

Em entrevista, o representante do Acnur no Brasil enfatizou que estão sendo envidados todos os esforços de preparação para receber um possível fluxo de refugiados haitianos (ACNUR Brasil, 2014).

Este cenário deixa muito evidente que a migração haitiana para o Brasil e para o mundo não foi pontual. Ocorreu em razão de uma situação geológica específica e que, muito provavelmente, continuará existindo no decorrer dos próximos anos, a fim de que essas pessoas possam buscar um lugar de paz para prosseguirem com as suas vidas.

2.2. A ESCOLHA DOS HAITIANOS PELO BRASIL E AS POLÍTICAS PÚBLICAS VOLTADAS À IMIGRAÇÃO NESTE PAÍS

O Haiti é um país mergulhado em complexa situação social, econômica, humanitária e política resultantes, principalmente, das várias catástrofes que o

³⁷ A situação, que nunca foi estabilizada, se agravou após o assassinato do presidente Jovenel Moise, em julho de 2021. Desde então, o primeiro-ministro que assumiu o governo, Ariel Henry, pede ajuda à comunidade internacional para que intervenha no país, medida que tem sido **defendida pelo secretário-geral** das Nações Unidas, António Guterres (León, 2023).

³⁸ O Haiti enfrenta uma espiral crescente de violência devido a um aumento sem precedentes de raptos, estupros e outros crimes cometidos por grupos armados. A situação afeta cada vez mais os meios de subsistência das pessoas e prejudica as atividades humanitárias. Essas foram as palavras escolhidas pela representante especial do secretário-geral da ONU para o Haiti, María Isabel Salvador, ao explicar a gravidade da situação no país para os membros do Conselho de Segurança da ONU (ONU News, 2021).

afetam frequentemente, com graves repercussões, algumas relacionadas aos impactos da mudança climática e da degradação ambiental (Wey-Haas, 2021).

Este desastre natural, somado aos problemas locais já existentes, fez com que os haitianos optassem pela imigração em busca de melhores condições para sua sobrevivência. Neste contexto o Brasil, e especialmente a região sul, passaram a receber, a partir de 2012, um grande contingente de famílias de trabalhadores haitianos.

O fluxo migratório dos haitianos teve início de forma tímida após o terremoto de 2010, porém, atingiu maiores proporções no final de 2011 e começo de 2012 se estimando que, neste período, cerca de 4.000 imigrantes haitianos adentraram ilegalmente no Brasil, principalmente pelas fronteiras do Acre e do Amazonas e, também, por rotas nos estados de Roraima, Mato Grosso e Amapá (Arruda, 2013).

Países vizinhos passaram a servir como corredor de entrada para os imigrantes haitianos. Em 2010, a Argentina, o Chile, o Equador e o Peru não exigiam vistos para esses cidadãos. Assim, houve aumento significativo de acesso na expedição de programas de vistos humanitários e outros estabelecidos pelo governos equatorianos (já concluído em 2010), governos brasileiros (em 2012) e Argentino (em 2017 já concluído) (OIM, 2021).

Desde então, a entrada de imigrantes haitianos no Brasil tem ocorrido pelas fronteiras terrestres e pelos aeroportos. Na época em questão, aqueles que chegaram no país pelos aeroportos já possuíam o visto de permanência, que fora emitido na embaixada do Brasil no Haiti. Entretanto, os que buscaram o ingresso por vias terrestres sofreram as dificuldades de obtenção no visto, o que transformou a fronteira em um o espaço da imigração haitiana em busca do visto não recebido no Haiti (Baeninger; Peres, 2017).

Em decorrência, muitos haitianos realizaram uma rota que uniu parte do trajeto de avião (do Haiti até algum país da América Latina) e parte terrestre (deste país até a fronteira com o Brasil). Conforme informações do Sistema de Tráfego Internacional (STI), entre 2010 até 2015, foi registrada a entrada no Brasil de 40.650 haitianos pelos aeroportos e 44.361 pelas fronteiras terrestres (Baeinger; Peres, 2017).

Estima-se que, entre o final de 2011 e começo de 2012, cerca de 4.000 imigrantes haitianos adentraram ilegalmente no Brasil, principalmente pelas fronteiras do Acre e do Amazonas e, também, por rotas nos estados de Roraima,

Mato Grosso e Amapá (Arruda, 2013). Conforme pesquisa de Martins (2014), o Brasil concedeu ao Haiti, no primeiro semestre de 2014, 2.311 autorizações de ingresso e permanência, sendo que, destas, 2.154 tinham caráter humanitário (Filippim; Schumarcher; Alperstedt, 2018).

Assim, os cidadãos haitianos aumentaram exponencialmente sua participação no mercado de trabalho formal, pois houve um acréscio de 815 trabalhadores em 2011, para mais de 30.000 em 2015, o que também foi impulsionado pela demanda por mão de obra destinada a obras de infraestrutura para a Copa do Mundo do Futebol 2014, especialmente na cidade de Curitiba, no Paraná (Obmigra, 2020).

Conforme informações da OIM, a partir de 2012 houve a criação de um sistema de vistos humanitários. Por consequência, até maio de 2016, foram expedidos 48.361 vistos pelo Ministério das Relações Exteriores. Destes, mais de 40 mil licenças foram emitidas em Porto Príncipe, capital do Haiti, através do Centro Pedido de visto para o Brasil, administrado pela OIM e cerca de 7.800 foram solicitados na embaixada do Brasil, em Quito, Equador (OIM, 2017).

A continuidade deste processo evidencia que o número de registros de imigrantes haitianos e residentes de longa duração mostra um aumento progressivo entre 2010 e 2017:

Por su parte, el número de registros de inmigrantes haitianos y haitianas residentes de largo plazo muestra un aumento progresivo entre 2010 y 2017, pasando de 483 a 5.528 respectivamente. Se produce un crecimiento muy marcado en 2018, pasando a 16.943 y, en 2019 se observa una leve merma, pasando a 15.679 (OIM, 2021).

O registro administrativo que é destinado à identificação e à caracterização socioeconômica das famílias brasileiras de baixa renda (CadÚnico), foi criado em 2001, por meio do Decreto nº. 3.877. Seu propósito é o de monitorar famílias para evitar possíveis sobreposições entre beneficiários de programas sociais. No entanto o CadÚnico se tornou mais relevante a partir de 2003, com a unificação dos programas de transferência de renda pelo Programa Bolsa Família.

O CadÚnico tem sido utilizado, também, para se extrair registros de imigrantes que residem no Brasil, o que foi feito pelo OBMIGRA no último relatório anual, em 2023 (Obmigra, 2023).

Utilizando-se da ferramenta, os pesquisadores do observatório puderam concluir que entre 2012 e 2022, os registros dos imigrantes, em sua maioria,

passaram por um aumento expressivo, principalmente os provenientes da Venezuela, do Haiti, da Bolívia e do Paraguai.

Para HEBENBROCK (2018), o impacto mais significativo nos últimos anos ocorreu com a imigração venezuelana, que não é objeto de análise desse estudo, para a qual o número de indivíduos registrados no CadÚnico aumentou expressivamente de 102 em 2012 para 203.340 em 2022. Este aumento exponencial, sobretudo a partir de 2017, é um reflexo da crise política e econômica que assolou a Venezuela, levando muitos cidadãos a buscarem refúgio e melhores condições de vida no Brasil (Hebenbrock, 2018).

Em relação ao Haiti, objeto de estudo, o número de imigrantes que foram inscritos no CadÚnico também demonstrou um crescimento constante, ainda que menos acentuado que o da Venezuela.

O número de imigrantes haitianos registrado no CadÚnico passou de 2 em 2012, para 55.401 em 2022, um aumento considerável, evidenciando a busca por condições melhores de vida em território brasileiro. Os imigrantes da Bolívia e do Paraguai também mostram um crescimento considerável, embora mais gradual em comparação com aqueles da Venezuela e do Haiti (Obmigra, 2023).

A seguir, apresenta-se quadro contendo o número de imigrantes cadastrados no CadÚnico por ano, segundo principais países de nacionalidade, no período de 2012 a 2022.

Tabela 2. número de imigrantes cadastrados no CadÚnico (2012 a 2022).

Países	Ano										
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
Total	14.844	30.378	51.580	69.089	82.562	86.175	92.253	151.398	205.643	273.776	415.798
Venezuela	102	109	221	422	598	1.771	9.080	49.673	80.985	115.380	203.340
Haiti	2	222	2.514	6.535	11.678	17.188	20.082	27.114	36.194	45.438	55.401
Bolívia	1.504	2.214	5.952	9.382	11.041	12.350	12.110	13.985	17.386	21.762	28.276
Paraguai	3.775	4.653	8.669	10.831	11.851	12.358	11.471	12.778	14.923	18.672	24.300
Portugal	1.936	2.451	5.126	7.001	7.862	8.013	7.138	8.151	8.777	10.775	13.360
Angola	137	155	468	1.170	2.757	3.371	3.430	3.667	3.816	5.378	9.126
Argentina	1.169	1.291	2.041	2.349	2.621	2.819	2.700	3.448	4.349	5.953	9.114
Japão	1.234	1.397	2.802	3.635	3.970	4.074	3.696	4.407	4.881	5.723	6.936
Uruguai	1.198	1.336	2.026	2.154	2.237	2.350	2.214	2.789	3.409	4.739	6.925
Peru	502	662	1.585	2.240	2.642	2.834	2.710	3.222	3.787	4.822	6.804
Outros Países	3.285	15.928	20.116	23.370	25.305	19.047	17.622	22.164	27.136	35.134	52.216

Fonte: CadÚnico (2022).

É possível ver, pela interpretação dos números, o efetivo crescimento exponencial de famílias haitianas no Brasil ao longo dos anos, e a necessidade premente de se adotarem políticas de inclusão dessas pessoas na sua nova realidade.

2.2.1. A legislação brasileira aplicada aos imigrantes e as diferenças conceituais entre migrantes, refugiados, fronteiriços e estrangeiros

Conforme linhas anteriores, na história as movimentações populacionais de várias origens geográficas são facilmente observadas em diferentes épocas. Considera-se a imigração como o movimento de entrada, de um país para outro, com ânimo permanente ou temporário, e com a intenção de busca por trabalho, residência ou ambos (JACINTO; LUZ, 2009).

A fim de melhor compreender todo o contexto que engloba o movimento imigratório, imprescindível que neste momento se abordem conceitos relevantes relacionados às pessoas que ingressam nas fronteiras nacionais. Para tanto, a melhor opção, sem dúvidas, é a busca do texto normativo, especialmente quando este contempla e diferencia os termos. Exatamente o caso em análise.

A Lei nº. 9.474/1991, que definiu mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, em seu artigo 1º., tratou de reconhecer como “refugiado” todo indivíduo que, por fundados temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas, esteja fora de seu país de nacionalidade e não possa ou não queira a ele retornar; que, não tendo nacionalidade e estando fora do país de sua residência, não possa ou não queira a ele regressar em função dos temores já mencionados; ou que, em razão de grave e generalizada violação de direitos humanos, esteja obrigado a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país.

Para a Agência da Organização das Nações Unidas para Refugiados, doravante denominada apenas de ACNUR, os refugiados são as pessoas que se sentiram obrigadas a saírem de seu país de origem em razão de,

Fundados temores de perseguição relacionados a questões de raça, religião, nacionalidade, pertencimento a um determinado grupo social ou opinião política, como também devido à grave e generalizada violação de direitos humanos e conflitos armados (ACNUR, 2022).

Gestada no contexto do pós-segunda guerra mundial, essa definição trazida pelo Estatuto dos Refugiados tem sido ampliada para dar espaço a outras situações vulneradoras dos direitos fundamentais. Neste cenário, destaca-se a Declaração de Cartagena sobre Refugiados (1984), que passou a complementar a definição de 1951, considerando refugiadas as pessoas que tenham “fugido” de seus países porque “sua vida, segurança ou liberdade tenham sido ameaçadas pela violência generalizada, a agressão estrangeira, os conflitos internos, a violação maciça dos direitos humanos [...]” (ACNUR, 1984).

Sob essa ótica, ganha destaque a discussão sobre os motivos que levaram determinadas pessoas a abandonarem seus países, considerando seu desejo por imposição das circunstâncias desfavoráveis que se fizeram presentes em determinado momento da vida.

Quanto ao termo “migrante”, é utilizado para denominar aquele que se desloca em espaço circunscrito a um território nacional. Pode-se dizer, ainda, que “migrante interno” ou “migrante nacional” também são expressões utilizadas. Esse tipo de uso do termo pode ser encontrado em nomes de organizações intergovernamentais como a ACNUR, a Organização Internacional para as Migrações (OIM), ou acordos internacionais, como a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias de 1990, ou mesmo na Lei de Migração nacional nº. 13.445/2017.³⁹

Recentemente, percebeu-se uma importante mudança de paradigmas, e que foi acompanhada de uma alteração na forma de uso do termo “migrante”. Nessa nova configuração está presente o reconhecimento desse migrante enquanto sujeito de direitos, não o definindo a partir de sua saída ou entrada em determinado território nacional, ou mesmo sua permanência nele. Trata-se, principalmente, de enxergar a migração enquanto fenômeno humano, que necessariamente atravessa os diferentes territórios nacionais e envolve diversos atores em processos transnacionais.

³⁹ A Lei de Migração Nacional nº. 13.445/2017, promulgada no Brasil, representa uma mudança significativa no tratamento legal dos migrantes, substituindo a antiga legislação de 1980. Ela visa estabelecer diretrizes claras para a entrada, permanência e saída de estrangeiros, promovendo princípios de dignidade, igualdade e respeito aos direitos humanos, além de reconhecer o direito à mobilidade humana como inerente à condição humana, reforçando a proteção aos migrantes em situação de vulnerabilidade e ampliando as possibilidades de integração social e econômica dos migrantes no país.

A partir da generalidade do termo “migração” tem-se a já conhecida definição trazida pela Lei nº. 13.445/2017. O artigo 1º. do diploma legal, que dispõe sobre os direitos e os deveres do migrante e do visitante, conceitua, em seu inciso II, o “imigrante” como sendo a “pessoa nacional de outro país ou apátrida que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil”. O inciso III do mesmo dispositivo legal traz a noção do “emigrante” na condição de “brasileiro que se estabelece temporária ou definitivamente no exterior”.

Denota-se, assim, partindo de uma atual configuração geopolítica, em que os territórios são divididos por fronteiras nacionais, que imigrar geralmente refere-se à entrada de uma pessoa em um determinado país, e a sua instalação. Para ingressar em um país, porém, essa mesma pessoa teve de sair de outro, emigrar.

É por esse motivo que, quando se fala de imigrante, por oposição a emigrante (do verbo *emigrare*: *migrare*, “mudar de residência/ condição” + e “para fora”), tende-se a assumir o ponto de vista do país em que a pessoa entrou e permaneceu. Se o migrante, ao se deslocar, ingressa em algum lugar, este lugar nada mais é do que o país de chegada, que recebeu o imigrante. Esta mesma pessoa, sob a perspectiva do país de origem, é emigrante (MUSEU DA IMIGRAÇÃO, 2019).

Embora de menor relevância para este estudo, necessário acrescentar que a mesma legislação (Lei de Migração) trata de conceituar o “residente fronteiriço” como a pessoa nacional de país limítrofe, ou apátrida, que conserva a sua residência habitual em município de país vizinho, que faz fronteira com o Brasil. O “visitante”, por sua vez, é reconhecido como pessoa nacional, de outro país ou apátrida, que vem ao Brasil para estadas de curta duração, mas que não tem pretensão de se estabelecer temporária ou definitivamente no território nacional.

Quanto ao “apátrida”, propriamente dito, a Lei de Migração o relaciona ao apresentado pela Convenção sobre o Estatuto dos Apátridas de 1954, promulgada pelo Decreto nº. 4.246/2002, ratificando que é aquele não considerado como nacional por nenhum Estado, segundo a sua legislação interna (BRASIL, 2002).

Por fim, necessário se fazer um recorte para destacar que os refugiados também são considerados imigrantes, mas nem todo imigrante é um refugiado. Conforme já delineado, as pessoas que saem de seus locais de origem por questões sociais e econômicas, e por livre e espontânea vontade, são imigrantes. Em outra vertente, os refugiados são forçados à migração por sofrerem iminente risco de

morte e perseguições, por diversas causas, em seus locais de origem, geralmente devastados por conflitos armados ou dominados por organizações criminosas.

Assim, ao ser analisada a questão da imigração neste trabalho, a intenção é tratar tanto de migrantes *stricto sensu*, quanto de migrantes refugiados. Bem-vistos os conceitos, adentra-se ao estudo dos órgãos de apoio e legislações que passaram a regulamentar as condições dos imigrantes no mundo e no Brasil.

2.2.2. As Convenções nº. 97 e nº. 143 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a Legislação internacional aplicada aos trabalhadores imigrantes

Inicialmente, a fim de se apresentar um histórico mais detalhado sobre a evolução da proteção dos migrantes e refugiados, necessário tecer breves linhas sobre o ACNUR, Agência da ONU para Refugiados, criada em dezembro de 1950, por resolução da Assembleia Geral das Nações Unidas. O ACNUR iniciou suas atividades em janeiro de 1951 com o objetivo de reassentar refugiados europeus que estavam sem lar após a Segunda Guerra Mundial. Seu trabalho tem como fundamento básico a Convenção de 1951, da ONU, sobre Refugiados (ONU, 1951).

Este tratado, com características globais, passou a definir, em seu artigo 1º., e de forma abrangente, quem é o refugiado. Tratou, ainda, dos instrumentos legais internacionais relativos aos refugiados, e forneceu uma codificação dos direitos dessas pessoas em nível internacional.

A norma internacional estabeleceu padrões básicos para o tratamento de refugiados sem, no entanto, impor limites para que os Estados pudessem desenvolver esse tratamento a sua maneira. No entanto, visando atender a necessidade da época, a Convenção só abrangeu eventos ocorridos antes de 1º. de janeiro de 1951, estabilizando a condição dessas pessoas.

Ocorre que, após a promulgação da norma, a emergência de novas situações geradoras de conflitos e perseguições tornou crescente a necessidade de providências que colocassem os novos fluxos de refugiados sob a proteção da Convenção. Assim, um protocolo relativo ao Estatuto dos Refugiados foi preparado e submetido à Assembleia Geral das Nações Unidas, em 1966. Com a ratificação do protocolo, os países foram levados a aplicar as provisões da Convenção de 1951 para todos os refugiados enquadrados na definição da carta, mas sem limite de datas e de espaço geográfico.

Em outras palavras, a Convenção de 1951 e o Protocolo de 1967 são os meios através dos quais é assegurado que qualquer pessoa, em caso de necessidade, possa exercer o direito de procurar e receber refúgio em outro país. Assim, ao ratificar a Convenção e/ou o Protocolo, os Estados signatários aceitam cooperar com o ACNUR no desenvolvimento de suas funções e, em particular, a facilitar a função específica de supervisionar a aplicação das provisões desses instrumentos.

Diante da sua importância e do trabalho que vinha executando, em 1995 a Assembleia Geral designou o ACNUR como responsável pela proteção e assistência dos apátridas em todo o mundo. Conforme dados extraídos da página eletrônica da Agência, o Brasil “sempre teve um papel pioneiro e de liderança na proteção internacional dos refugiados, tendo sido o primeiro país do Cone Sul a ratificar a Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados de 1951, no ano de 1960” (ACNUR NO BRASIL, 2022).

Foi, ainda, um dos primeiros países integrantes do Comitê Executivo do ACNUR, responsável pela aprovação dos programas e orçamentos anuais da agência. O trabalho do ACNUR no Brasil é pautado pelos princípios de proteção aos refugiados e promoção de soluções duradouras para seus problemas. Em razão disso, o refugiado dispõe da proteção do Estado brasileiro para obter documentos, trabalhar, estudar e exercer os mesmos direitos que qualquer cidadão estrangeiro legalizado no país.

Para além dos cuidados da ONU, em âmbito internacional a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ainda em seu preâmbulo, manifesta preocupação da comunidade internacional com a “defesa dos interesses dos empregados no estrangeiro” (OIT, 1948).⁴⁰

Para Chetail (2007) *apud* Bichara (2018), a partir do surgimento da OIT, os direitos dos trabalhadores migrantes passaram a ser contemplados nos Estados-Membros por numerosos instrumentos (convenções e recomendações) adotados

⁴⁰ Além das responsabilidades atribuídas à Organização das Nações Unidas (ONU) em relação aos direitos e proteção dos migrantes em nível global, a Constituição da Organização Internacional do Trabalho (OIT) também expressa uma preocupação fundamental com a salvaguarda dos interesses dos trabalhadores em território estrangeiro. Esse compromisso é evidenciado desde o preâmbulo da Constituição da OIT, promulgada em 1948, refletindo a preocupação da comunidade internacional em garantir que os trabalhadores migrantes recebam tratamento justo e proteção adequada em todas as circunstâncias, independentemente de sua nacionalidade ou localização.

sob os auspícios desta Organização, seja de forma indireta na condição de trabalhador ou, propriamente, na condição de migrante.

Neste contexto, dois tratados estão mais destacados, quais sejam, a Convenção nº. 97 (OIT, 1949), sobre os Trabalhadores Migrantes, e a Convenção nº. 143 (OIT, 1975), também sobre Trabalhadores Migrantes, com disposições complementares, ambas ratificadas pelo Brasil.

A Convenção sobre os Trabalhadores Migrantes, de 1949, foi um dos primeiros instrumentos internacionais relevantes de proteção dos migrantes a impor aos Estados-Membros da OIT a responsabilidade de garantir direitos mínimos para “toda pessoa que emigra de um país para outro com o fim de ocupar um emprego”. Os direitos assegurados a esses trabalhadores estão relacionados, essencialmente, a uma condição de existência digna no Estado de destino.

Ao subscrever a Convenção nº. 97, o Estado se compromete a assegurar aos trabalhadores destinatários da norma, assim como às suas famílias, a assistência médica, no momento da partida e da chegada, além das condições de higiene adequadas durante todo o processo migratório.

Nos termos da norma internacional, o trabalhador imigrante não será submetido a nenhum tipo de discriminação em razão de sua nacionalidade, raça, religião ou sexo, e ainda, em relação à remuneração, à filiação sindical, ao alojamento, às contribuições relativas ao trabalho ou ainda ao acesso à justiça.

Destaca-se, por importante, que ao trabalhador migrante, admitido a título permanente, é assegurado que, nem ele nem seus familiares possam ser reenviados para seus Estados de origem, a não ser que assim desejem ou se houver acordos internacionais entre Estados-membros que o prevejam.

A Convenção nº. 143 veio em complemento à Convenção nº. 97, com o objetivo de consolidar a proteção do trabalhador migrante quanto às migrações clandestinas e ao emprego ilícito no território do Estado.

Essa Convenção acrescenta novas obrigações relativas às migrações em condições abusivas, de modo que os Estados-Membros adotem medidas nacionais para combater e suprimir as migrações clandestinas, o emprego ilegal de migrantes e o tráfico de mão de obra. Percebe-se que a OIT avançou na sua missão protetiva dos trabalhadores migrantes, especialmente considerando o que se passou a conhecer por novos fenômenos criminais vinculados às migrações irregulares, inclusive no que diz respeito ao tráfico de pessoas.

Neste caminho, as disposições complementares trazidas pela Convenção nº. 143 da OIT passaram a exigir que os Estados estejam atentos aos direitos dos trabalhadores migrantes irregulares, impondo vedação a toda e qualquer forma de discriminação; e no que diz respeito aos direitos assegurados aos trabalhadores migrantes regulares, inclui a remuneração adequada, seguro social e outras vantagens.

Os migrantes encontram, ainda, tutela protetiva na Convenção Internacional sobre a Proteção de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de sua Família, de 1990, assinada no âmbito da ONU, e com vigência internacional a partir de julho de 2003 (ONU, 1990).

A exemplo das mencionadas Convenções da OIT, a Convenção da ONU tem como objetivo garantir os direitos fundamentais dos trabalhadores migrantes e seus familiares no território dos Estados-Membros. Entretanto, seu propósito é maior, pois a proteção abrange todo o processo migratório dos trabalhadores e das suas famílias, o que compreende a preparação da migração, a partida, o trânsito e a duração total da estada, a atividade remunerada no Estado de emprego, bem como o regresso ao Estado de origem ou ao Estado de residência habitual (NATIONS UNIES *apud* BICHARA, 2018).

Para Bichara (*op. cit.*), o grande leque dos direitos outorgados aos trabalhadores migrantes e aos seus familiares em virtude da Convenção indica que a ONU pretende contribuir para a consolidação da proteção desses direitos.

Como bem destaca o autor, a Convenção prevê a instituição do Comitê para a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de suas Famílias, o que tem como objetivo monitorar o cumprimento das normas da própria Convenção.

Em contrapartida, prossegue Bichara, a Convenção das Nações Unidas preserva as prerrogativas dos Estados em matéria de gestão e controle dos fluxos migratórios, reconhecendo-lhes o direito de instituir órgãos competentes para cuidar das migrações internacionais, formular suas políticas migratórias e trocar informações com outros Estados envolvidos nessas migrações. No mesmo sentido lhes é reconhecido o direito de combater o emprego de migrantes clandestinos.

2.3. A LEGISLAÇÃO DE (I)MIGRAÇÃO NO PLANO NACIONAL

Assinado pelo General Figueiredo, trigésimo presidente do Brasil (1979 a 1985), o Estatuto do Estrangeiro (Lei nº. 6.815/1980) foi a principal norma interna que, por quase quatro décadas, impôs as regras legais da política migratória do país.

Instituído em 1980, o antigo Estatuto do Estrangeiro expressava a preocupação do Estado brasileiro com aspectos de natureza militar, a exemplo da segurança nacional, o que se confirma pelo uso da expressão “em tempo de paz”, em seu artigo 1º., e que atribuiu uma condição muito específica para que as suas regras tivessem validade: “Art. 1º. Em tempo de paz, qualquer estrangeiro poderá, satisfeitas as condições desta Lei, entrar e permanecer no Brasil e dele sair, resguardados os interesses nacionais” (Brasil, 1980).

O Estatuto, à época, visava definir a situação política do migrante no país, com vistas, exclusivamente, aos interesses nacionais. No seu segundo artigo novamente fica nítido o viés defensivo que permeia o Estatuto do Estrangeiro, pois além de fazer menção à expressão “segurança nacional”, cita também a “defesa do trabalhador nacional”, como sendo uma das justificativas para a existência do instrumento legal. Seu conteúdo, portanto, reforçava a preocupação com a segurança do País, a organização institucional, os interesses políticos, socioeconômicos e culturais, e a defesa do trabalhador brasileiro.

Em 1997 entrou em vigor a Lei nº. 9.474 que definiu mecanismos para a implementação do Estatuto dos Refugiados de 1951, da ONU, e determinou outras providências. A norma tratou de dizer quem deveria ser considerado refugiado, assemelhando-se com a definição da Convenção de 1951 e do Protocolo de 1967, já mencionados (Brasil, 1967).

A essa altura, o Estatuto do Estrangeiro conflitava com os já mencionados tratados internacionais e vinha na contramão da onda migratória que passou a tomar grandes proporções internacionais e nacionais. Além disso, a preservação dos direitos individuais do cidadão, em razão da sua importância para o país, é cláusula pétrea, instituída no art. 60 da Constituição de 1988.

Desta forma, as barreiras legais que até então restringiam a liberdade dos imigrantes no Brasil foram abolidas, e em maio de 2017 foi sancionada, pela Presidência da República, a nova Lei de Migração, de nº. 13.455, que passou a reger a vida dos imigrantes no Brasil (Brasil, 2017).

A Lei de Migração revogou o Estatuto do Estrangeiro, pois o escopo da legislação atual é outro. Instituída em um contexto de amplo debate com a sociedade e com entidades que lidam com as questões migratórias, buscou adaptar o tema à Constituição de 1988, direcionando o foco para direitos e garantias aos cidadãos estrangeiros em geral. Percebe-se, pela leitura da norma, que a questão da segurança nacional não foi extirpada, contudo, deixou de ser prioritária como na legislação anterior.

A legislação atual enxerga a migração como um fenômeno da humanidade e simplifica diversos procedimentos administrativos para o imigrante, trazendo uma série de mudanças que objetivam melhorar a situação de nacionais de outros países que ingressam e pretendem ficar no Brasil.

Uma das questões mais importantes e inovadoras diz respeito à criação do visto humanitário, que irá atender demandas específicas, como a dos apátridas e daqueles que chegam ao Brasil na condição de refugiados de situações de desastres ambientais, conflitos armados e violação dos direitos humanos.

A partir da vigência da nova lei, puderam ser publicadas portarias para disciplinar a recepção de imigrantes de determinada nacionalidade por razões humanitárias ou em decorrência de política migratória, o que bem se adequa à situação vivenciada pelos haitianos.

Outro aspecto de grande relevância foi o reconhecimento da condição de apátrida como sendo a pessoa que não seja considerada nacional por nenhum Estado, e de seu direito a um processo de ingresso legal bastante simplificado que, enquanto em trâmite, resguarde garantias e mecanismos protetivos de facilitação da inclusão social, documento de identidade, além do acesso à educação e aos serviços de saúde.

A Lei de Migração de 2017 entrou em vigor na mesma data da publicação do Decreto nº. 9.199, que regulamenta diversos pontos da legislação e garante a sua aplicação. Neste Decreto foram detalhadas questões práticas da Lei, como os requisitos para cada tipo de visto, a disciplina do procedimento de reconhecimento do apátrida e a consequente naturalização facilitada, os requisitos para obtenção da residência e outros procedimentos administrativos (Ministério da Justiça e Segurança Pública, 2017).

Os mecanismos de cooperação internacional relacionados à migração também foram regulados pela nova lei, que trouxe maior segurança jurídica

detalhando todos os procedimentos a serem adotados nos pedidos de extradição. Em 2018 foi assinado o Pacto Mundial para Migração no Marrocos, que teve por objetivo viabilizar a inserção dos refugiados nos mercados de trabalho locais. Na época, 164 Estados-membros, incluindo o Brasil, assinaram o documento comprometendo-se a cooperar com estes imigrantes em seus países.

Porém, por escolha política, recentemente o Brasil se retirou do pacto optando por adotar diversos outros programas para auxiliar a intermediação dos refugiados no mercado de trabalho e, conforme já exposto, a migração passou a ser regida por nova lei que ampliou as atividades permitidas e facilitou a obtenção de visto. A Lei nº. 13.445/2017, que repudia declaradamente a xenofobia e o racismo, reflete um princípio consagrado na Constituição de 1988, que assegura a igualdade de direitos entre brasileiros e estrangeiros residentes no país.

Neste contexto histórico e legislativo, pode-se dizer que o imigrante já não carrega mais o estigma de alguém que veio substituir a mão de obra brasileira, de intruso ou um visitante indesejado, podendo adotar características de um trabalhador ou parceiro que traz na bagagem sua *expertise*, cultura, modos e modismos, agregando valor a formação cultural multiforme do Brasil que, importante destacar, foi colonizado por imigrantes. A partir da alteração legislativa, muito mais apropriada à ideia de um estado de bem-estar social, o processo de obtenção de visto ou de autorização de residência e trabalho, conforme o caso, tornou-se menos burocrático.

Além da facilitação para obtenção da carteira de trabalho e desburocratização para admissão em empregos, a lei também ampliou o rol de atividades em que o trabalhador pode atuar sem vínculo de emprego e sem que fira a legislação interna. São elas: pesquisa, ensino ou extensão acadêmica, ingresso férias-trabalho, atividade religiosa, serviço voluntário, atividades com relevância econômica, social, científica, tecnológica ou cultural, ou atividades artísticas ou desportivas com contrato por prazo determinado⁴¹.

⁴¹ Além de simplificar a obtenção da carteira de trabalho e desburocratizar a admissão em empregos, a Lei de Migração Nacional nº 13.445/2017 expandiu o leque de atividades em que os trabalhadores migrantes podem atuar sem necessariamente estabelecer vínculos formais de emprego, respeitando as normas internas do país. Isso inclui participação em pesquisas, atividades de ensino ou extensão acadêmica, ingresso em programas de férias-trabalho, engajamento em atividades religiosas, prestação de serviços voluntários, contribuição em atividades de relevância econômica, social, científica, tecnológica ou cultural, bem como o exercício de atividades artísticas ou desportivas mediante contratos por prazo determinado. Essa ampliação visa não apenas promover a integração

Nesta opção a empresa brasileira será responsável pelo trabalhador imigrante durante sua permanência no país. Também é possível aos imigrantes trabalharem sem vínculo de emprego, em âmbito governamental, no auxílio técnico ao governo brasileiro, na prestação de serviço em acordo de cooperação internacional, em serviços de assistência técnica ou transferência de tecnologia, na representação no Brasil de instituição financeira ou assemelhada sediada no exterior.

Da mesma forma, em âmbito privado, podem trabalhar na representação de pessoa jurídica de direito privado sem fins lucrativos, como administradores, gerentes, diretores ou executivos com poderes de gestão, para representar sociedade civil ou comercial, grupo ou conglomerado econômico (pessoa jurídica), em treinamento profissional junto à subsidiária, filial ou matriz brasileira, no trabalho marítimo a bordo de embarcação ou plataforma de bandeira estrangeira, em estágio ou intercâmbio profissional, no exercício de cargo, função ou atribuição que exija, em razão da legislação brasileira, a residência por prazo indeterminado, em atividade de correspondente de jornal, revista, rádio, televisão ou agência noticiosa estrangeira ou em auditoria ou consultoria com prazo de permanência superior a 90 dias (SOTER, 2020).

Para outras atividades, o imigrante deve ser registrado como empregado da empresa brasileira tendo garantidos todos os direitos previstos na norma constitucional e infraconstitucional pertinente. Assim, considerando as facilidades que passaram a fazer parte desta forma de contratação, empresas brasileiras começaram a admitir trabalhadores migrantes como empregados ou parceiros de negócios e diversos programas foram implantados para auxiliar a intermediação dos refugiados no mercado de trabalho, a exemplo do Programa de Apoio para a Recolocação dos Refugiados (PARR).

2.4. ALGUNS PROGRAMAS DE APOIO A MIGRANTES E REFUGIADOS NO BRASIL

O Programa de Apoio para a Recolocação dos Refugiados (PARR), foi criado em outubro de 2011 pela EMDOC, consultoria especializada em imigração,

dos migrantes na sociedade, mas também reconhecer e valorizar suas contribuições em diversas esferas da vida nacional.

transferências para o exterior e realocação, com o apoio do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR).

O intuito do programa, segundo se extrai da sua página eletrônica, é promover, por meio da inclusão laboral, a integração dos refugiados e dos que solicitarem refúgio na sociedade brasileira buscando a sensibilização, principalmente, do empresariado nacional, para a assimilação da capacidade que essas pessoas têm de contribuir para a economia do Brasil (PARR, s.d.).

Com o objetivo de melhor inserir essas pessoas no mercado de trabalho nacional, o PARR possui, hoje, um dos maiores bancos de dados eletrônicos com informações essenciais para um mapeamento detalhado do perfil pessoal, acadêmico e profissional dos refugiados e solicitantes de refúgio que moram no Brasil. Além dos dados dos pretendentes à contratação, os registros do programa incluem, ainda, informações específicas sobre empresas que estão dispostas a receber os candidatos, além de as vagas por elas oferecidas. Na página eletrônica do PARR é possível encontrar os objetivos pretendidos pelo Programa:

Conscientizar e sensibilizar empresas, instituições públicas e privadas e a população, de um modo geral, sobre os status de refugiados e solicitantes de refúgio; buscar apoio e parcerias com empresas públicas e privadas e com organizações em prol dos refugiados e solicitantes de refúgio; apoiar refugiados e solicitantes de refúgio na divulgação de seus currículos e experiências, cadastrando-os em nossa plataforma de empregabilidade e disponibilizando o seu perfil profissional às empresas parceiras (PARR, s.d.).

Assim como o PARR, atualmente, no Brasil, existem algumas outras organizações que, em parceria com o ACNUR, prestam assistência às pessoas refugiadas em território nacional. A organização denominada Estou Refugiado, trabalha para dar visibilidade e dignidade ao contingente de refugiados do Brasil. Utiliza, como meio de inserção, alguns espaços virtuais como um portal, uma página no Facebook e um perfil no Instagram, com o objetivo de obter apoio e também para divulgar de forma mais ampla o movimento “O Preconceito Acaba Quando A Compreensão Começa” (ER, S.d.).

O Instituto de Integração do Refugiado (ADUS), atua no processo de integração local de refugiados, solicitantes de refúgio e pessoas em situação análoga ao refúgio. A organização oferece aulas de português, atendimento psicológico, qualificação profissional e auxilia na inserção no mercado de trabalho. O endereço eletrônico, com textos em inglês, destaca a sua missão: “*our mission is to*

work in partnership with asylum seekers, refugees and people in a situation similar to refuge for their reintegration into society, seeking the appreciation and social, economic and cultural insertion of these immigrants” (IRR, s.d.).

O Bíblia SP trabalha pela inserção dos refugiados no mercado de trabalho, promove cursos gratuitos de português e cultura brasileira e oferece alimentação, transporte e assistência social. Com bastante ênfase no auxílio à integração pela língua e cultura, organiza aulas de francês, árabe, inglês, espanhol, cultura africana, árabe, sul-americana e haitiana, ministradas pelos refugiados.

Também preocupada com a integração pela língua, a Organização Abraço Cultural, sem fins lucrativos, capacita e emprega refugiados como professores de idioma e cultura. Destaca como seu objetivo principal a inserção dos refugiados no mercado de trabalho por meio do intercâmbio cultural com a sociedade brasileira, rompendo preconceitos durante o processo (BRACCO, s.d.)⁴².

Por fim, destaca-se a organização Migraflif, sem fins lucrativos, criada em 2015 para integrar socioeconomicamente refugiados e imigrantes a partir da divulgação de suas culturas. Esta organização promete ajuda a colocar em prática projetos que gerem renda, a fim de possibilitar uma vida mais autônoma para refugiados no país.

Conforme consta em seu endereço eletrônico, a Migraflif denomina-se como uma *startup* social que promove o empreendedorismo cultural e gastronômico de refugiados e migrantes: “Nossos produtos apresentam soluções inovadoras para geração de renda dentro da economia criativa”. Para além de auxiliar migrantes e refugiados em sua inserção social, esta organização tem como foco ajudar as pessoas em seu projeto de empreender:

Nossa cultura é composta por cada cultura, nossa singularidade é ser plural!
Nosso time é diverso em raças, crenças, etnias, faixa etária e sotaques! Valorizamos as diferenças e fazemos delas o impulso para pensar e criar produtos que agreguem valor para pequenos empreendedores (MIGRAFLIF, s.d.).

⁴² O Bíblia SP é uma iniciativa dedicada à integração dos refugiados no mercado de trabalho brasileiro, oferecendo uma gama de serviços que vão desde cursos gratuitos de língua portuguesa e cultura brasileira até assistência social abrangente, incluindo alimentação e transporte. O destaque é dado à importância da língua e cultura na integração, com a organização de aulas ministradas pelos próprios refugiados em francês, árabe, inglês, espanhol, e diversas outras culturas, como africana, sul-americana e haitiana. Além disso, a Organização Abraço Cultural, sem fins lucrativos, compartilha a mesma preocupação com a integração linguística, capacitando e empregando refugiados como professores de idiomas e cultura, visando principalmente a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho através do intercâmbio cultural com a sociedade brasileira, o que contribui para romper preconceitos e promover uma integração mais efetiva (BRACCO, s.d.).

Por fim, a plataforma Empresas com Refugiados promete estruturar modalidades de apoio às iniciativas privadas de capacitação profissional de refugiados, levar em consideração as necessidades de empregabilidade dessa população, os interesses do setor privado em contribuir para a integração e o acúmulo de experiências adquiridas. Para tanto se utiliza de projetos específicos em quatro diferentes áreas, quais sejam, a promoção da empregabilidade; o apoio ao empreendedorismo; o incentivo a meios de conhecimento e educação; e a realização de iniciativas de sensibilização e engajamento.

A ideia principal é o compartilhamento de práticas corporativas que beneficiam a integração de refugiados no país, bem como a disponibilização de informações gerais sobre refugiados, materiais de referência, pesquisas relevantes e orientação sobre o processo de contratação de refugiados (SOBRE, 2023).

Os exemplos trazidos servem para demonstrar de que forma a sociedade civil vem se comportando em relação aos migrantes e refugiados, inclusive no que diz respeito ao aspecto econômico da inserção dessas pessoas no mercado de serviços, produção e empreendedorismo.

2.5. IMIGRANTES NA CONDIÇÃO DE TRABALHADORES NO BRASIL

A partir deste ponto, mais especificamente, passa-se a tratar da contratação de trabalhadores imigrantes (incluindo imigrantes refugiados) pelas empresas brasileiras. Importa dizer que a inserção de imigrantes no trabalho ou na comunidade é um processo atravessado por diversos fatores, inclusive relacionados às questões étnico-raciais.

Para Martine (2005), ao tratar das migrações internacionais e da pobreza no século 21: “à medida que as sociedades receptoras forem se despidendo de seu etnocentrismo e xenofobia, poderão também adotar medidas mais eficazes e começar a apreciar as enormes vantagens que a migração lhes traz”.

O processo de reestruturação do mercado de trabalho brasileiro, já a partir de 2004, com a geração de empregos formais, passou a atrair estrangeiros:

O Brasil, que já exportou muitos trabalhadores em busca do “sonho americano”, mais recentemente passou a representar o “sonho brasileiro” para muitos imigrantes, principalmente haitianos. A análise das autorizações

de estrangeiros para trabalhar no Brasil revelou esse novo fluxo migratório, que é visivelmente crescente nos últimos anos (BRANCO, 2016).

Foi neste cenário favorável que o Brasil ingressou na rota de países destino dos imigrantes neste século. As justificativas para este significativo aumento no número de imigrantes (não apenas de haitianos, mas de diversas nacionalidades), podem estar relacionadas ao crescimento econômico do país até 2013, à realização de grandes eventos a exemplo da Copa do Mundo de 2014 e das Olimpíadas de 2016, à consolidação do país no mercado internacional e, conseqüentemente, a sua maior visibilidade global (Cogo; Souza, 2013).

Para Patarra (2012) o Brasil, frequentemente chamado de “meio continente”, apresentava desempenho positivo em sua performance econômica, tendo na sucessão de governos democráticos e competentes, nos últimos quase 20 anos, uma continuidade de resultados que o levou a posição de país emergente de destaque nos foros internacionais, classificando-se como a sexta maior economia do mundo.

Em 2021, o Relatório Anual OBMigra (2021), promovido pelo Departamento de Migrações da Secretaria Nacional de Justiça, e elaborado pelos pesquisadores do Observatório das Migrações Internacionais (OBMigra), apresentou uma análise pormenorizada da década de 2010 (2011-2020) em termos de imigração e refúgio no Brasil⁴³.

Este relatório destaca que a presença de imigrantes e refugiados no país cresceu de forma exponencial ao longo da série histórica. Por meio dos dados e informações trazidos neste documento, durante o período de 2011 a 2020, constata-se a consolidação do Brasil como país destino, marcado pela pluralidade de nacionalidades de imigrantes e refugiados.

Segundo o relatório anual o país registrou, de 2011 a 2019, mais de um milhão de imigrantes e refugiados, em sua maioria homens em idade ativa e com escolaridade média ou superior.

Pode-se extrair do documento o que os técnicos chamaram de “um elemento singular da década”, que foi a chegada dos novos fluxos migratórios no Brasil, destacando, primeiramente, os procedentes de diferentes regiões do Sul Global e,

⁴³ O relatório examinou tendências, padrões e desafios enfrentados pelos migrantes e refugiados que chegaram ao país durante esse período, fornecendo insights valiosos para orientar políticas públicas e práticas que promovam a integração, proteção e inclusão desses grupos na sociedade brasileira.

nos últimos anos, a consolidação dos imigrantes latino-americanos, liderados por haitianos e venezuelanos, que passaram a compor as principais nacionalidades em termos numéricos no País.

Colares (2021), pesquisadora do OBMigra, em seu estudo sobre os imigrantes e o sistema de saúde, destacou, ainda, que os maiores fluxos de migrantes na década vieram da América do Sul (Venezuela) e Caribe (Haiti) e que a pandemia (COVID-19) causou a queda nos fluxos de migrantes e solicitantes de refúgio que atravessam as fronteiras nacionais em mais de 70% entre janeiro e agosto de 2020, em comparação com o ano de 2019.

A análise conjunta das diversas pesquisas produzidas pelo Observatório das Migrações Internacionais (OBMigra) somada à avaliação dos artigos elaborados por Simões e Halak (2021), Tonhati e Pereda (2021) e Oliveira (2021), que se basearam neste relatório, leva o pesquisador a concluir que os novos fluxos migratórios mudaram de forma substancial a presença dos imigrantes no mercado de trabalho brasileiro. Neste particular destacam-se as principais inferências sobre as mudanças dos seguintes aspectos:

a) alteração na composição racial dos que imigram.

Em 2011, os negros e pardos representavam 13,9% do total de trabalhadores no mercado de trabalho formal. No final da década (2020), por sua vez, eram maioria, influenciado, sobretudo, pela imigração do Sul Global, especialmente haitianos e venezuelanos.

b) crescimento do volume e consolidação dos imigrantes haitianos e venezuelanos no país.

No início da década, em 2011, essas duas nacionalidades representavam menos de 2% de todos os imigrantes no mercado de trabalho formal. No entanto, em 2020, eram responsáveis por mais da metade de todos os trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho formal.

c) recomposição da distribuição espacial da força de trabalho.

No início da década, a região Sudeste concentrava a maior parcela da força de trabalho de imigrantes no mercado de trabalho formal. Ao longo da década, a região Sul teve um crescimento exponencial. Em 2020, era responsável por empregar praticamente a metade de todos os trabalhadores imigrantes no país.

d) consolidação da presença do imigrante de nível médio no mercado de trabalho.

Se no início da década havia uma maior participação de imigrantes com nível superior no mercado de trabalho formal, ao longo da década, consolidou-se a presença de imigrantes de nível médio, provenientes dos novos fluxos do Sul Global. Em 2020, a formação de nível médio já

correspondia a quase metade de todos os trabalhadores imigrantes no mercado de trabalho formal, enquanto os trabalhadores de nível superior reduziram sua participação de forma significativa para em torno de 20% (Brasil, 2020).

e) durante a pandemia de COVID-19 os empregos para os imigrantes resistiram à crise e apresentaram uma variação positiva, e o setor do agronegócio foi considerado serviço essencial, por ser produtor de alimentos.

Constatou-se um aumento de cerca de 23% entre os anos de 2019 e 2020. Esse fato pode ser explicado pelas particularidades dos nichos laborais, principalmente o final da cadeia produtiva do agronegócio, na empregabilidade dos imigrantes. Com um perfil eminentemente exportador, esse nicho de produção é mais resistente às crises econômicas devido a sua consolidada participação no mercado global (Brasil, 2020).

f) demanda de empregador local por trabalhadores qualificados, o que está relacionado diretamente ao ciclo econômico, a eficiência da moeda local frente ao dólar e aos investimentos internos e externos no país.

Conforme estudos de Oliveira (2021), os trabalhadores mais qualificados são, na sua maioria, europeus, asiáticos e norte-americanos com alta escolaridade, remunerações elevadas, trabalhando em empresas nos grandes centros econômicos do Sudeste brasileiro em setores fortemente representativos do PIB brasileiro, e ocupando posições, sobretudo de gerência, diretoria e desenvolvimento de tecnologia.

Destaca, o autor, que, quando a economia está aquecida, demanda-se mais por esse tipo de trabalhadores, entretanto, em cenários econômicos desfavoráveis, esta demanda específica diminui.

g) o investimento de pessoa física em pessoa jurídica no país, já que o Brasil autoriza a residência para realização de investimento de pessoa física em pessoa jurídica no país.

Assim, independentemente da causa, o Relatório Anual OBMigra de 2021 destacou o aumento de 62.423 imigrantes no mercado de trabalho formal, em 2011, para 181.385 contratados em 2020.

Em análise sequencial, o relatório Anual OBMigra de 2023 atualizou esses dados e encontrou um acumulado (estoque) de 1.462.254 trabalhadores formais contratados no Brasil, entre 2013 e 2022, conforme tabela a seguir:

Tabela 3. Número de imigrantes no mercado de trabalho formal, segundo principais cidades - Brasil, 2013 - 2022.

Principais cidades	Nº trabalhadores imigrantes
Total	1.462.254
São Paulo - SP	258.024
Rio de Janeiro - RJ	75.700
Curitiba - PR	49.630
Chapecó - SC	30.041
Porto Alegre - RS	29.732
Manaus - AM	29.712
Florianópolis - SC	22.850
Cascavel - PR	21.821
Boa Vista - RR	20.401
Joinville - SC	20.122
OUTROS MUNICÍPIOS	904.221

Fonte: Elaborado pelo OBMigra, a partir dos dados do Ministério da Economia, base harmonizada RAIS-CTPS estoque 2013-2021 e base harmonizada RAIS-CTPS-CAGED, 2022.

(1) Nota: Estimativa para 2022 baseada na combinação do estoque 2021 com o saldo de movimentação 2022.

Fonte: OBMigra (2022).

Percebe-se, assim, um considerável aumento de imigrantes que ingressaram no Brasil, nos últimos dez anos, com o objetivo de fixar residência e buscar sua manutenção por meio do trabalho.

Além disso, enquanto no final do século XIX e início do século XX, os imigrantes do Norte Global, predominantemente originários da Europa, eram os mais esperados e procurados, já que tinham a função de “ocupar” territórios, “branquear” o país e ser mão de obra intensiva para a cafeicultura e a agricultura, na década de 2010 o final da cadeia produtiva do agronegócio (frigorífico – abates de suínos e aves) emergiu como um nicho de mercado decisivo para os imigrantes (OBMIGRA; 2021 p. 15).

Ao longo dos últimos dez anos, salienta Oliveira (2023) que o Observatório das Migrações Internacionais pode constatar transformações significativas que ocorreram no panorama das migrações internacionais. Em análise quantitativa houve um aumento expressivo do volume de registros de solicitações de residência e de solicitações de reconhecimento da condição de refugiado, embora o número de imigrantes residindo no Brasil ainda seja inferior a 1% de sua população. Em relação à dimensão qualitativa, a principal mudança foi no eixo das correntes migratórias, que passou do Norte Global para o Hemisfério Sul e que veio acompanhada da

diversificação na origem dos fluxos, da reconfiguração na localização espacial dos imigrantes, e do aumento da participação de mulheres e de crianças.

2.6. INSERÇÃO DOS IMIGRANTES NO MERCADO DE TRABALHO FORMAL

No início deste título se pode tratar do considerável aumento de imigrantes que ingressaram no Brasil em busca de residência e trabalho. Assim, é importante para maior compreensão da pesquisa que se desdobre a busca, tendo como foco o mercado de trabalho formal.

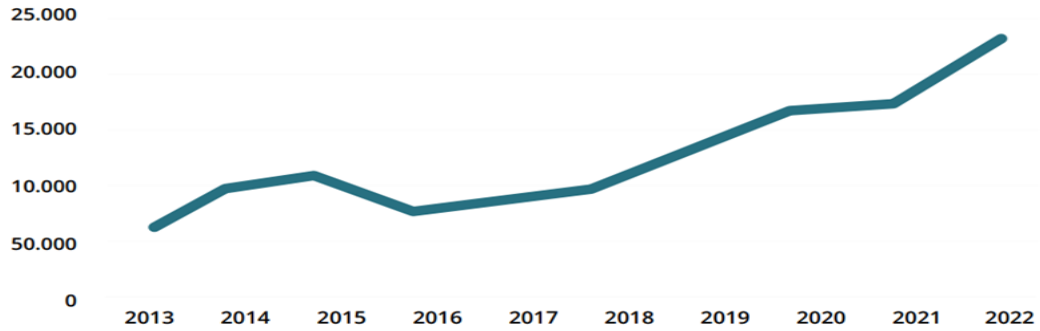
A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) aponta, ao final de cada ano, o número de imigrantes que trabalham de maneira formal, com vínculo empregatício. A busca desses dados, agregada às informações do Cadastro Geral de Empregados e Desempregados (CAGED) e ao número de Carteiras de Trabalho e Previdência Social (CTPS) expedidas permite identificar, em um curto período de tempo, como a dinâmica do mercado formal de trabalho está sendo afetada pela força de trabalho imigrante (IBGE, 2023).

Além dos elementos supra, as informações da Coordenação Geral de Imigração Laboral (CGIL) e do Conselho Nacional de Imigração (CNIg) sinalizam o aumento da demanda por mão de obra imigrante no país por parte de empregadores, sejam eles de empresas nacionais ou multinacionais.

Utilizando-se dessas bases de pesquisa, também presentes nos Relatórios anuais do OBMigra, pode-se concluir que, em relação à absorção da mão de obra, houve uma maior desconcentração do Sudeste em confronto às outras regiões. Conforme aponta Cavalcanti e Oliveira (2016), as imigrações recentes passaram a contemplar os estados do Paraná, Santa Catarina e Rio Grande do Sul, especialmente por conta da vinda dos haitianos. O resultado foi a reconfiguração dos fluxos migratórios que acabou abrindo novas frentes para a localização da força de trabalho no território nacional.

Para Oliveira (2023), conforme números extraídos do relatório, até 2022 o mercado de trabalho ficou aquecido para os imigrantes. Uma estimativa combinando os dados da RAIS 2021 com o saldo apontado pelo CAGED 2022, resultou em um aumento exponencial desses imigrantes no mercado de trabalho formal, o que pode ser percebido no gráfico a seguir:

Gráfico 1. Número de imigrantes no mercado formal por ano - Brasil, 2013-2022.

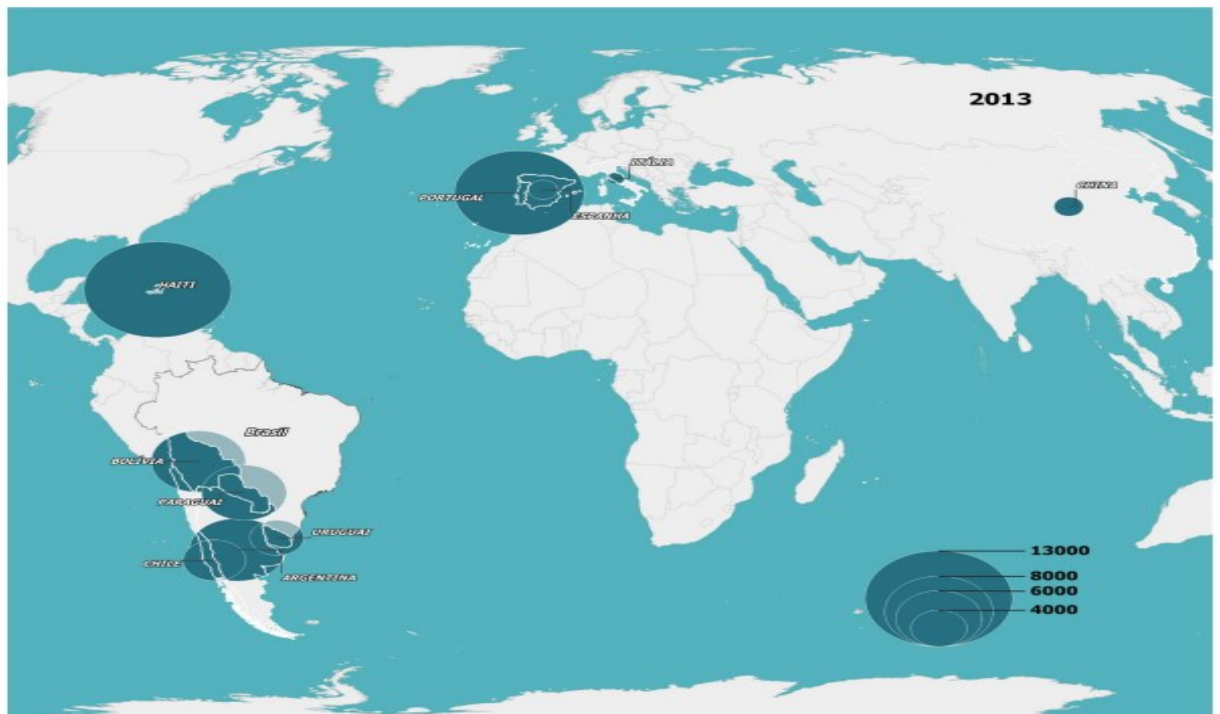


Fonte: Elaborado pelo OBMigra, a partir dos dados do Ministério da Economia, base harmonizada RAIS-CTPS estoque 2013-2021 e base harmonizada RAIS-CTPS-CAGED, 2022.

Fonte: OBMigra (2022).

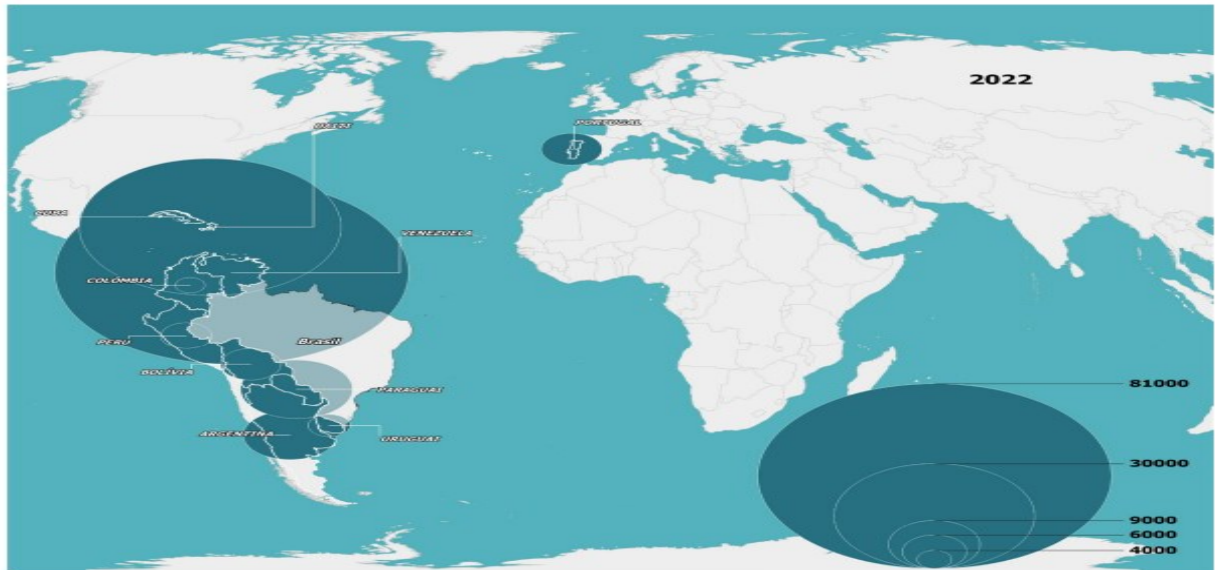
Quanto às nacionalidades, o autor faz um comparativo entre os anos de 2013 e 2022. Assim, das dez principais nacionalidades que migraram e iniciaram um trabalho formal em 2012, três eram do Norte Global, a saber, portugueses, espanhóis e italianos. No entanto, no ano de 2022, apenas os portugueses ficaram entre as dez primeiras, reforçando que houve um maior deslocamento do eixo principal dos fluxos migratórios do Norte para o Sul Global:

Figura 1. Número de trabalhadores migrantes no mercado formal para o Brasil em 2013.



Fonte: OBMigra (2022).

Figura 2. Número de trabalhadores migrantes no mercado formal para o Brasil em 2022.



Fonte: OBMigra (2022).

O Relatório OBMIGRA mais recente (2023) traz, ainda, a progressão da contratação de trabalhadores haitianos por meio formal. Ressalta que, em 2013, 12,5 mil haitianos passaram a ocupar a primeira posição entre os imigrantes no mercado de trabalho, superando os portugueses (10,3 mil), que tiveram grande relevância nas imigrações históricas no país.

Aquele ano fechou com um estoque de 92,0 mil trabalhadores imigrantes. Os anos de 2015 e 2016 foram marcados por uma importante crise econômica e por turbulências políticas que culminaram com a destituição da presidente Dilma Rousseff, combinação essa que afetou fortemente o mercado laboral. Dados do CAGED apontaram que os postos de trabalho dos imigrantes foram os últimos a serem alcançados pela crise. Em 2016, os imigrantes perderam 14,6 mil vagas de trabalho, fechando dezembro com 113,3 mil imigrantes. Em 2017, o ano terminou com 122,7 mil postos formais para os imigrantes (OBMigra, 2023).

Oliveira (2023) observa que apenas uma pequena parcela dos imigrantes está contratada de maneira formal. Entretanto, esse mercado se mostrou dinâmico e na maior parte da série histórica houve a ampliação do número de vagas para a força de trabalho imigrante.

O autor opina no sentido de que essas mudanças apontadas no estudo evidenciam a necessidade de formulação de políticas migratórias que assegurem inserção adequada à sociedade brasileira, atendendo-se, especialmente, às

mulheres, às crianças e aos adolescentes, bem como a maior oferta de emprego formal aos imigrantes (Oliveira, 2023).

Diante das transformações delineadas, torna-se incontestável a urgência de políticas migratórias que priorizem a inclusão adequada na sociedade brasileira, com especial atenção voltada para grupos vulneráveis como mulheres, crianças e adolescentes. Além disso, é crucial promover uma maior oferta de emprego formal aos imigrantes, visando não apenas a sua integração econômica, mas também o fortalecimento do tecido social e a redução das disparidades. A formulação e implementação eficaz dessas políticas não só demonstrariam um compromisso com a justiça e a equidade, mas também contribuiriam para o desenvolvimento sustentável e inclusivo do país.

2.6.1. Setores de ocupação dos trabalhadores imigrantes e o contexto dos haitianos

No que tange às ocupações dos trabalhadores, o perfil do imigrante no Brasil foi sendo modificado à medida em que o país absorvia as mudanças na tendência migratória.

Percebe-se que o crescimento total, de quase duas vezes, em termos de ocupações, foi distribuído entre os grupos ocupacionais de menores rendimentos, a exemplo dos trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados, trabalhadores agropecuários, florestais, da caça e pesca e, sobretudo, trabalhadores da produção de bens (com crescimento de 571%) e serviços industriais (com crescimento de 2.060%), que são classificados em duas categorias na Classificação brasileira de Ocupações (CBO). Estas duas categorias, somadas, representaram um aumento, entre 2011 e 2020, de 70,5 mil trabalhadores no total, ou seja, cerca de 60% de todo o incremento observado na década (Simões; Neto. 2021).

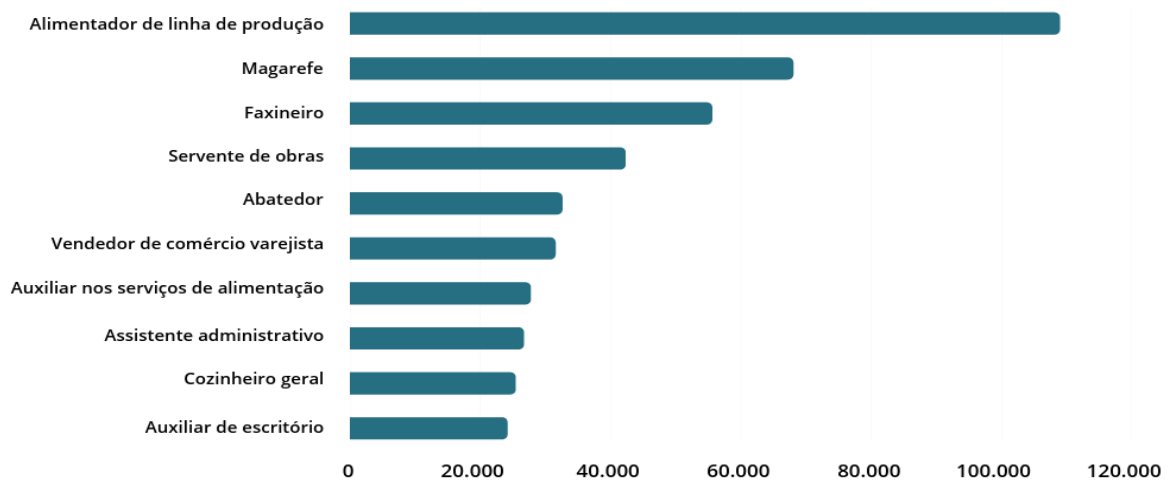
O aumento do volume dos trabalhadores da produção de bens e serviços industriais traz elementos para a compreensão da dinâmica do período que, embora não tenha sido favorável para a economia e o mercado de trabalho nacional como

um todo, pode ter beneficiado setores específicos, em particular aqueles vinculados à produção agroindustrial para a exportação.⁴⁴

Nogueira e Carvalho (2021) também destacam os trabalhadores da construção civil (Construção de edifícios e Obras de infraestrutura) como responsáveis pelo aumento do volume de ocupações de produção de bens e serviços, especialmente entre 2019 e 2020, que chegou a cerca de 10% do total.

Oliveira (2023), em análise ao atual relatório do OBmigra, explica que esses trabalhadores estiveram inseridos, em grande medida, no final da linha de produção do agronegócio, de modo que entre as principais ocupações surgiram os alimentadores de linha de produção e magarefes. Aponta, ainda, que o abate de aves e frigoríficos de suínos estão entre os principais setores de atividades econômicas, mas ressalva que além desses segmentos, os setores de construção civil e de alimentação aparecem com destaque.

Gráfico 2. Número de imigrantes no mercado formal, segundo principais ocupações, de 2013 a 2022.

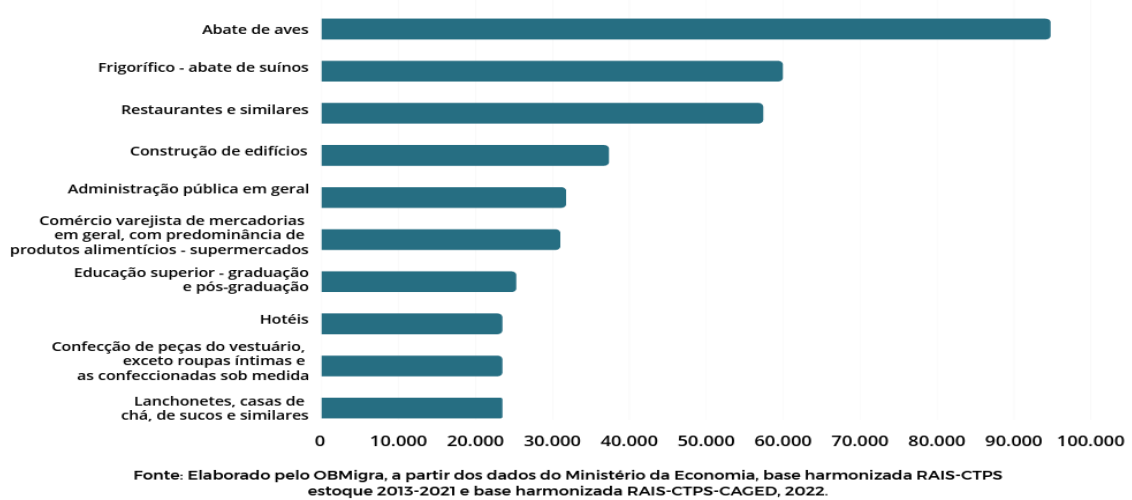


Fonte: Elaborado pelo OBmigra, a partir dos dados do Ministério da Economia, base harmonizada RAIS-CTPS estoque 2013-2021 e base harmonizada RAIS-CTPS-CAGED, 2022.

Fonte: OBmigra (2022).

Gráfico 3. Número de imigrantes no mercado formal, segundo principais setores de atividades, entre 2013 a 2022.

⁴⁴ O aumento do volume de trabalhadores na produção de bens e serviços industriais oferece insights valiosos para entender a dinâmica de um período que, apesar de não ter sido favorável para a economia e o mercado de trabalho nacional como um todo, possivelmente beneficiou setores específicos. Notadamente, aqueles vinculados à produção agroindustrial para a exportação podem ter experimentado ganhos significativos durante esse período. O crescimento da mão de obra nesses setores sugere uma demanda crescente por produtos agroindustriais no mercado global, impulsionando a atividade econômica nessas áreas específicas, mesmo diante de desafios mais amplos enfrentados pela economia nacional.



Fonte: OBMigra (2022).

No que se refere às nacionalidades, entre os haitianos há maior concentração no grupo de trabalhadores na produção de bens e serviços industriais. Da mesma forma, mais de 50% destes trabalhadores estão inseridos em atividades relacionadas a Fabricação de produtos alimentícios (Nogueira; Carvalho, 2021).

Os venezuelanos possuem um padrão menos concentrado, mesmo apresentando um perfil semelhante aos trabalhadores haitianos, ou seja, mais da metade dos vínculos de trabalho gerados em 2020 foram entre os trabalhadores na produção de bens e serviços industriais e 40% deles estavam na atividade de Fabricação de produtos alimentícios (Nogueira e Carvalho, 2021).

Em síntese, para Nogueira e Carvalho (2021),

Os resultados revelaram que grande parte da dinâmica do emprego formal na década foi determinada pelas categorias de ocupação destacadas, trabalhadores na produção de bens e serviços industriais e trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercados.

Os autores destacaram, ainda, que a quase totalidade dos empregos gerados ficaram a cargo das duas nacionalidades referidas, haitiana e venezuelana.

2.7. FATORES QUE LEVARAM AS EMPRESAS BRASILEIRAS A CONTRATAREM IMIGRANTES HAITIANOS

Encaminhando-se para a parte final do trabalho optou-se por abordar alguns dos fatores relevantes que motivaram as empresas brasileiras, inclusive catarinenses, a contratarem imigrantes haitianos como empregados ou prestadores

de serviços. Olhando para o passado, convém salientar que entre os anos de 2012 até 2014, segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, o Brasil vivenciava as menores taxas de desemprego já registradas no país (Anon, 2018).

Nessa época havia um engajamento brasileiro nos organismos multilaterais, com destaque para o CSNU – Conselho de Segurança das Nações Unidas, o que refletia o direcionamento da Política Externa Brasileira com o objetivo de ampliar a projeção (área de atuação, imagem e relações) do envolvimento brasileiro no meio internacional (Araújo, 2012, p. 112).

Isso porque o Brasil buscava sua colocação no Conselho de Segurança das Nações Unidas, como país emergente, o que transmitiria uma imagem de segurança, estabilidade política e confiabilidade para os investimentos internacionais, imprescindíveis para o desenvolvimento econômico.

Neste contexto, a redução do número de desempregados, em contraponto ao cenário de oferta de emprego, impactava diretamente no aumento de salários e benefícios dos trabalhadores, que representavam queda tanto de lucratividade quanto de competitividade por parte do mercado.

Para Galli (2018), aos olhos do capital, a imigração favorecia a redução dos salários pela concorrência por emprego, o que resultava em uma pressão econômica com vistas à regularização documental dos imigrantes no país (ANPED, 2018).

Os trabalhadores imigrantes passaram a ocupar os empregos em frentes de maior crescimento, as quais os trabalhadores nativos evitavam, tornando-se mão de obra para postos de trabalhos mal remunerados, em determinados setores produtivos em grande crescimento, o que ocorria, inclusive, nas regiões de Santa Catarina. Assim, os imigrantes passaram a ocupar postos de trabalho vagos e desprestigiados, ou, ainda, postos ocupados que foram eles redirecionados com menor custos para as empresas.

CAPÍTULO 3. A IMIGRAÇÃO DE HAITIANOS EM SANTA CATARINA E A INSERÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

No tópico anterior foi abordado o fenômeno da imigração haitiana no Brasil. Após serem tratados, na sequência, os aspectos legais que amparam essas pessoas, a rede de apoio que se formou aos imigrantes e refugiados, a admissão desses trabalhadores por empresas brasileiras e os exemplos de grandes corporações que lançaram mão deste recurso humano, chega o momento de se fazer um importante recorte para a imigração haitiana no estado de Santa Catarina, e a contratação dessas pessoas como trabalhadores locais.

Neste sentido, a maior diversidade de trabalhadores nacionalidades, aliada à intensificação da entrada dos trabalhadores imigrantes no Brasil, resultou em mudanças significativas no destino desses imigrantes que, até 2010, estavam concentrados, em sua maior parte, na Região Sudeste. O Estado de Santa Catarina, por sua vez, é reconhecido por muitos imigrantes como sendo a sua pátria, na medida em que conta com uma população cujas diversidades étnicas englobam mais de cinquenta nacionalidades (IBGE, 2017).

Para Corrêa, a vinda de imigrantes, especificamente os açorianos, a partir do século XVIII, atendeu ao interesse metropolitano de ocupar as terras contra o avanço dos espanhóis no sul brasileiro (Corrêa, 1999). Acompanhando o povoamento do território desde o início da colonização, houve ainda a imigração forçada dos negros para SC (Leite, 1995).

No contexto da abolição da escravatura e da implementação da política migratória de embranquecimento da nação, o que ocorreu do século XIX até metade do século XX, o Estado proporcionou a vinda de populações brancas europeias, garantindo-lhes privilégios e obstaculizando o ingresso de imigrantes negros no país e de criminalização dos corpos racializados, cujo marco épico foi o Decreto nº. 528, promulgado em 1890 pelo presidente Marechal Deodoro da Fonseca⁴⁵ (Silva; Rocha; D'avila, 2020).

⁴⁵ “O Generalíssimo Manoel Deodoro da Fonseca, Chefe do Governo Provisório da Republica dos Estados Unidos do Brasil, constituído pelo Exercito e Armada, em nome da Nação: CAPITULO I DA INTRODUÇÃO DE IMMIGRANTES. Art. 1º. É inteiramente livre a entrada, nos portos da Republica, dos indivíduos válidos e aptos para o trabalho, que não se acharem sujeitos à ação criminal do seu pais, exceptuados os indígenas da Asia, ou da África que somente mediante autorização do Congresso Nacional poderão ser admitidos de acordo com as condições que forem então estipuladas.”

Nesta conjuntura de impedimento à entrada de negros, somada à empreitada de extermínio e assimilação dos povos originários da região, Santa Catarina tornou-se um núcleo de assentamento de colônias europeias e, conseqüentemente, um “locus de concretização do projeto imigrantista” eugênico brasileiro, baseado nas teorias racistas da época (Silva; Rocha; D’avila, 2020).

Como consequência desse processo imigratório, o mapa demográfico do estado mostra que 40% da população é de ascendência alemã e 30% são descendentes de italianos. Os negros correspondem a 15% e na sequência estão os descendentes de eslavos, que compõem 5%. Em menores números, ainda há populações de origem ucraniana, austríaca, suíça, belga, grega, russa, francesa, norueguesa, sueca e dinamarquesa, além das que são provenientes do continente asiático, especialmente os turcos, sírios, chineses e japoneses.

Os haitianos começaram a aportar nestas terras em maior número no pós-terremoto de 2010. A partir da Resolução Normativa nº. 97 do CNIg de 2012, que dispõe sobre a concessão do visto permanente a nacionais do Haiti⁴⁶, foi contabilizado, no período compreendido entre 2010 e 2015, o ingresso de 28.866 imigrantes haitianos com visto permanente no Brasil. Em Santa Catarina, o número total de imigrantes haitianos com registro ativo, conforme os dados do SINCRE⁴⁷ no período em questão, foi de 4.395 21.

Essa diversidade étnica acaba se replicando na capital de Santa Catarina. Apesar da região de Florianópolis ter sido predominantemente colonizada por açorianos, a antiga cidade do desterro⁴⁸ é um microcosmo da multiplicidade étnica do estado.

Simões, Hallak Neto, Cavalcanti, Oliveira e Macedo (2019) apontam que o aumento da entrada de haitianos promoveu a desconcentração de trabalhadores para a Região Sul do país, sendo que passaram a exercer atividades em frigoríficos, como abate de animais para exportação. Ainda que essa modificação no fluxo de imigrantes não tenha sido suficiente para retirar do Sudeste o posto de principal

⁴⁶ Resolução Normativa CNIg nº. 97 de 12/01/2012. Art. 1º. Ao nacional do Haiti poderá ser concedido o visto permanente previsto no art. 16 da Lei nº. 6.815, de 19 de agosto de 1980, por razões humanitárias, condicionado ao prazo de 5 (cinco) anos, nos termos do art. 18 da mesma Lei, circunstância que constará da Cédula de Identidade do Estrangeiro. Parágrafo único. Consideram-se razões humanitárias, para efeito desta Resolução Normativa, aquelas resultantes do agravamento das condições de vida da população haitiana em decorrência do terremoto ocorrido naquele país em 12 de janeiro de 2010. Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=116083>

⁴⁷ Sistema Nacional de Cadastro e Registro de Estrangeiros.

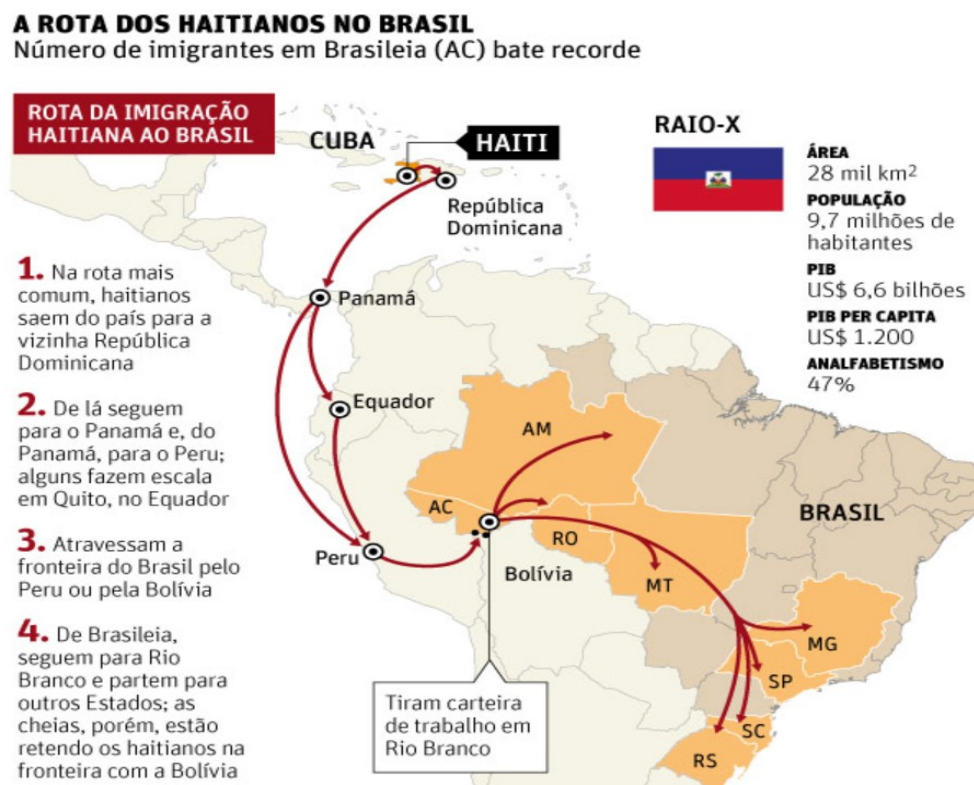
⁴⁸ Primeiro nome atribuído a Florianópolis.

receptor de trabalhadores na época, com essa nova dinâmica o estado de São Paulo, que em 2010 concentrava 48,5% do total de trabalhadores imigrantes, passou a responder por 33,5% em 2018, ao passo que Paraná e Santa Catarina passaram de, respectivamente, 6,5% e 4,6% para 13,4% e 15,6%.

Destaca o autor, ainda, que “o estado do Rio de Janeiro sofreu redução contínua, inclusive em volume absoluto, após o início da crise econômica, chegando a 2018 com apenas 7,1% dos trabalhadores imigrantes ante os 15,8%, em 2010. ao longo do período analisado, mesmo com a redução do volume de imigrantes observada para esta região durante os anos de crise econômica”.

A figura abaixo, publicada em sítio de jornalismo nacional, melhor explica a rota dos imigrantes haitianos no Brasil⁴⁹:

Figura 3. Rota dos imigrantes haitianos no Brasil.



Fonte: OBMigra (2022).

Estudos apontam para a chegada de um maior número de imigrantes haitianos em Santa Catarina no início de 2011, o que teria ocorrido, pelo menos, em duas fases e de formas distintas: permanência e sociabilidade. A primeira fase da

⁴⁹ Acre vai fechar abrigo para imigrantes - 11/04/2014 - Mundo - Folha de S.Paulo (uol.com.br)

presença haitiana em Santa Catarina é marcada pelos processos de recrutamento que ocorreram no Acre, no Amazonas e em São Paulo, e são indicativos da concentração inicial dos imigrantes haitianos nas cidades da mesorregião do Vale do Itajaí.

Costa (2016, p. 40), ao tratar do imigrante haitiano que havia se concentrado em Manaus-AM e a sua dispersão pelo território brasileiro, afirma que este ano (2012) “foi marcado pela presença de empregadores de outros estados, principalmente do Paraná, do Rio Grande do Sul e de Santa Catarina. O primeiro grupo de 26 haitianos partiu para Itajaí [SC], no dia 01 de fevereiro”.

A mão de obra haitiana passou a ocupar postos de trabalho e preencher espaços ociosos onde os nacionais já não estão mais trabalhando, a exemplo da indústria pesada abatedouros de frangos e carnes no Oeste e no Sul do estado, até os canteiros de obras do Vale do Itajaí.

No litoral do Estado, principalmente na região de Itajaí, Balneário Camboriú e Navegantes, foram ofertadas vagas em setores que não possuíam mão de obra como em construções, grandes supermercados e galpões da indústria naval.

Informações colhidas do Grupo de Apoio ao Imigrante e Refugiado de Florianópolis e Região (GAIRF) dão conta de que:

“Foi através de recrutamentos realizados ainda na fronteira do Brasil com o Peru por empresas da Mesorregião do Vale do Itajaí que os primeiros haitianos chegaram ao território catarinense (GAIRF, 2015, p. 24)”.

Pesquisa de campo realizada no município de Balneário Camboriú, apontada por Magalhães e Baeninger (2016), indica que houve uma forte atuação de três empresas catarinenses no recrutamento de força de trabalho, ainda no Acre, no intuito de buscarem imigrantes haitianos. A primeira empresa apontada é a Multilog, do setor de logística em comércio exterior, sediada no município de Itajaí, onde os imigrantes haitianos desempenhavam, essencialmente, a função de estivadores, estoquistas e de serviços gerais (Magalhães; Baeninger; 2016).

A segunda empresa se denomina Ambiental e atua na execução de obras e na realização de serviços de limpeza urbana em nove cidades do Estado de Santa Catarina: Balneário Camboriú, Camboriú, Itajaí, Itapema, Indaial, Jaraguá do Sul, Joinville, São Francisco do Sul e São José. Os imigrantes haitianos recrutados no Acre pela Ambiental desempenhavam, essencialmente, as funções de garis e de serviços gerais (Magalhães; Baeninger, 2016).

A Imbrasul Construtora e Incorporadora, sediada no município de Navegantes, distante 34 km de Balneário Camboriú, que constrói edifícios de alto padrão na região, especialmente na praia de Gravatá, também enviou emissários ao Acre em busca de trabalhadores haitianos. Os que foram recrutados no Acre, pela Imbrasul, desempenhavam, essencialmente, as funções de pedreiro, auxiliar de pedreiro, servente e serviços gerais (Magalhães; Baeninger, 2016).

Assim, nas palavras de Magalhães e Baeninger (2016):

Os primeiros haitianos que se deslocaram para Santa Catarina trabalhavam como garis no município de Balneário Camboriú e no porto de Itajaí. Alguns haviam sido recrutados no Acre para trabalhar na construção civil em Navegantes, mas logo mudaram-se para Balneário Camboriú. Realizavam, portanto, tarefas mais intensas no uso da força física. Foi apenas posteriormente que os trabalhadores haitianos dirigiram-se ao trabalho nos outros setores, principalmente o de supermercados (Felipe; Magalhães, 2023).

No Oeste catarinense os primeiros haitianos também chegaram por volta de 2011, porém, de uma maneira diferente do que vinha ocorrendo. A primeira situação que foi constatada é de uma empresa de piscinas que buscou diretamente no Acre trabalhadores para atender a falta de mão de obra que se tinha na região (Napoleão; Perotto, 2016).

A partir de 2014 foram realizados recrutamentos de empresas frigoríferas do Oeste de Santa Catarina nas cidades do Vale do Itajaí, especialmente em Balneário Camboriú. Verificou-se, então, uma mobilidade interna destes imigrantes pelo Estado, rumo à Chapecó, que é a principal cidade do oeste. Esta dispersão pelo estado inaugura a segunda fase da presença haitiana em Santa Catarina.

A cidade de Chapecó foi a segunda cidade no Brasil que mais realizou admissões de haitianos no mercado formal de trabalho até 2015 (CAGED/MTE, 2015), atrás apenas de Curitiba – PR.

No caso específico dos haitianos da região oeste, há que se fazer uma diferenciação, na medida em que quando chegaram à região, trazidos pela demanda de mão de obra nas empresas, o poder público se isentou de acolhê-los, surgindo, assim, iniciativas de organizações não governamentais e principalmente Igrejas.

O trabalho de inserção desses sujeitos tem se mostrado de forma sutil nos contextos acadêmicos e não acadêmicos. O trabalho de pesquisa da presença dos imigrantes estrangeiros haitianos sob o aspecto educacional, o impacto na saúde e a questão dos direitos humanos são olhares trabalhados no âmbito da Universidade na região e esses podem ser contemplados mais profundamente no acompanhamento das instituições

onde a presença dos haitianos é envolvida. O Centro de Referência em Direitos Humanos tem abraçado a causa da recente imigração, com ações promotoras de integração e aproximação com esta Globalização em Tempos de Regionalização – Repercussões no Território Santa Cruz do Sul, RS, Brasil, 9 a 11 de setembro de 2015 população (Bernartte; Bordignon; Giacomini, 2015).

Bernartte, Bordignon e Giacomini (2015) chamaram de terceiro movimento de imigração haitiana para o oeste do estado aquele que começou a desabrochar com a chegada dos filhos dos imigrantes haitianos. Foram incluídos neste movimento, também, as crianças que já nasceram na região e são brasileiros, filhos de estrangeiros, o que demanda mais cuidados e estudos mais precisos para implementação de ações junto à comunidade estrangeira e local.

Os autores destacaram que a AMOSC⁵⁰ forneceu dados oficiais de que em 2015 havia 5 alunos haitianos ou senegaleses em escolas urbanas da região, e 16 crianças haitianas ou senegalesas matriculadas no ensino infantil (Bernartte; Bordignon; Giacomini, 2015).

Desta forma, se a partir de 2011 havia uma maior concentração de imigrantes haitianos no Norte do Brasil e em São Paulo, ao longo dos anos seguintes esta tendência foi se modificando e, especificamente em 2014, foi possível perceber um novo cenário que representou uma maior concentração de trabalhadores na Região Sul do país, que passou a compreender 55% (27.460) dos imigrantes haitianos. O Estado de Santa Catarina, em 2012, empregava 427 haitianos; em 2013, 2.597 e 7.656 em 2014.

Segundo os dados da RAIS, foram registrados 27.486 imigrantes haitianos nos Estados da Região Sul do Brasil no período de 2011 a 2014. A maior concentração ocorreu no estado de Santa Catarina, com 10.707 registros, seguido de perto pelo Paraná, com 10.651 registros, e o Rio Grande do Sul, com 6.128 registros (CAVALCANTI, 2019).

Para Risson (2017), a cidade de São Miguel do Oeste, localizada no Extremo Oeste catarinense, distante cerca de 120 km de Chapecó e a 30 km da Argentina, integrou este fenômeno em razão da contratação de imigrantes por empresas locais, pela rede de contato entre os haitianos e por ser uma cidade em franco

⁵⁰ AMOSC – Associação dos Municípios do Oeste do Estado de Santa Catarina. Referência para definir os municípios do Oeste do estado de Santa Catarina.

desenvolvimento na região, com indústrias consolidadas e postos de trabalho disponíveis (Risson, 2017).

Na região da Grande Florianópolis, os haitianos já representam um grande número de imigrantes. “Estima-se que residam na cidade de Florianópolis cerca de 370 haitianos (GAIRF, p. 26).”

Em outro ponto geográfico, destaca-se a região da AMREC (Associação dos Municípios da Região Carbonífera), que é composta por doze municípios e está localizada no sul do estado catarinense. No início da década de 2010, as empresas da região da AMREC experimentavam escassez de mão de obra em postos de trabalho que os trabalhadores locais não mais queriam ocupar. Por consequência, a região acabou absorvendo o mesmo fenômeno migratório que estava ocorrendo no restante do Estado catarinense e no Brasil (Saviato, 2012).

As organizações do sul catarinense, principalmente dos setores de metal-mecânica, da construção civil e do mobiliário, da indústria cerâmica e da indústria frigorífica, viram, nesse fluxo migratório, a oportunidade de suprir a carência de mão de obra de trabalhadores nacionais experimentada com o crescimento econômico brasileiro ou, ainda, de substituir os empregados locais por imigrantes que receberiam salários mais baixos e complexo remuneratório menos oneroso (Figueredo; Zanelatto, 2015).

Inicialmente, algumas dessas empresas da região também enviaram emissários até as cidades acreanas de Epitaciolândia e Brasiléia, com o objetivo de recrutamento de trabalhadores haitianos. Posteriormente outros haitianos, com informações dos trabalhadores que já estavam laborando em território catarinense, espontaneamente deslocaram-se para a região de Criciúma, passando a ser contratados pelas empresas da construção civil e do mobiliário (Figueredo; Zanelatto, 2015).

Nesta linha, é importante destacar a evidência de que a rede de contato que se forma entre os imigrantes haitianos é determinante para os fluxos migratórios internos no país. Conforme descreve Magalhães (2017, p. 193), “aqueles que já migraram dão referências positivas do lugar àqueles que ficaram no Haiti ou estão em outro país, os incentivando a migrar a Santa Catarina e construindo, com isto, uma rede de relações pessoais, sociais e laborais na qual o migrante se inserirá”.

Em 2014, para Magalhães (2017), Santa Catarina já era o Estado que havia recebido o maior número de pessoas imigrantes haitianas, em comparação a outros

Estados do país. Costa (2016, p. 42), ao fazer referência aos haitianos que estavam em Manaus, registrou que “uma coisa é certa, o Estado de Santa Catarina era o que mais estava na boca dos viajantes”.

O fato é que Santa Catarina, por diferentes razões, integrou esse novo fluxo migratório, sendo possível constatar que, atualmente, em diversas cidades, estão residindo “novos cidadãos”, especialmente haitianos e que, a seu modo, já integram as comunidades locais. Conforme já mencionado, os dados do OBMigra dão conta de que, atualmente, 1,3 milhão de imigrantes residem no Brasil. Em dez anos, de 2011 a 2020, os maiores fluxos foram da Venezuela, Haiti, Bolívia, Colômbia e Estados Unidos.

Assim, Santa Catarina, um estado que foi colonizado por imigrantes europeus, predominantemente italianos, alemães, poloneses, entre outros, cuja constituição local está fortemente associada à identidade branca, passou a ser considerada a região do país que tem atraído o maior número de refugiados e imigrantes na última década, devido aos índices de desenvolvimento e às possibilidades de incorporação no mercado de trabalho, superiores aos níveis nacionais.

3.1. ASSÉDIO MORAL DISCRIMINATÓRIO ENFRENTADO PELOS TRABALHADORES HAITIANOS EM SANTA CATARINA E A CONVENÇÃO Nº. 190 DA OIT

Conforme estudado anteriormente, Santa Catarina tornou-se um núcleo de assentamento de colônias europeias e o centro de concretização do projeto imigrantista, tendo como base as teorias racistas da época (Leite, 1996).

No entanto, no decorrer do tempo e por causas multifatoriais, houve um incremento substancial na rota de migrações sul-sul, especialmente em razão do aumento da visibilidade do Brasil no exterior e facilidade na concessão de vistos de ingresso via fronteiras aéreas.

Nota-se a vinda de algumas nacionalidades, como a haitiana, dominicana, senegalesa, ganesa, congoleza e togoleza, que antes não eram tão frequentes em SC. O impacto causado pela diferença entre os povos que já estavam no estado, e os novos imigrantes evidenciou a existência de uma herança colonial que mantém estruturas hierarquizadas de poder e que nega as historicidades não-hegemônicas e

um prolongamento da condição de invisibilidade das comunidades não-brancas na historiografia de SC (Silva; Rocha; D'Ávila, 2020).

Pela ótica colonial, o migrante do Sul Global é visto como cidadão de segunda categoria, detentor de “menos direitos”, ou seja, é submetido a marcadores de subalternidade, como raça, língua e religião, que o inferiorizam diante dos demais indivíduos. É dever do Estado cessar a propagação dessa estrutura excludente, promover a formação de espaços de convivência não-hierarquizados e incluir essas pessoas nos arranjos institucionais para que possam, efetivamente, ser e existir de maneira digna (Silva; Rocha; D'Ávila, 2020).

Os imigrantes haitianos, objeto deste estudo, sofreram e sofrem com dificuldades para a sua incorporação no ambiente laboral, sendo esta uma das principais problemáticas por eles enfrentada. Muitas são as barreiras a serem transpostas pelos haitianos, a exemplo da obtenção de um ofício formal, a falta de experiência e de formação comprovável por meio de documentos que certifiquem atividades pregressas, especializações técnicas ou graduações universitárias que foram obtidas no seu país de origem, as dificuldades linguísticas e, principalmente, os episódios de racismo estrutural que são cotidianos na região mais branca do país (Silva; Rocha; D'Ávila, 2020).

Uma das consequências de tamanha invisibilidade e exclusão é o subaproveitamento do potencial desses trabalhadores que acabam sendo privados de exercer o direito humano ao trabalho digno, o que pode ser agravado pelas dificuldades de comprovação formal de experiência, de validação de título, ou em decorrência da xenofobia e, sobretudo, do racismo estrutural que afeta pessoas negras, sejam brasileiras ou estrangeiras (Silva; Rocha; D'Ávila, 2020).

Estes obstáculos que acarretam inúmeros transtornos às suas vítimas são instrumentalizados na forma de invisibilização, de exploração dessa mão de obra e, principalmente, de rejeição e que se ligam mais ao racismo do que, propriamente, à aversão ao estrangeiro.

Muitas nacionalidades que se fazem presentes no estado de Santa Catarina sofrem com situações de cunho xenofóbico, no entanto, com relação aos corpos racializados como os do Haiti, o racismo é a principal fonte de opressão e de limitação desses trabalhadores.

3.1.1. Discriminação por raça e xenofobia

Conforme trazido em capítulos anteriores, entende-se por assédio moral em um local de trabalho toda e qualquer conduta abusiva que se manifesta por meio de comportamentos, palavras, gestos, escritos, e que nesta possam resultar em dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, ou, ainda, que possa por colocar em perigo o seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho (HIRIGOYEN, 2003).⁵¹

Realizada pesquisa documental acerca das ações movidas por trabalhadores haitianos no estado de Santa Catarina, a partir de 2015, percebeu-se número elevado de demandas que tinham, como um dos pedidos, a indenização decorrente de assédio moral sofrido no ambiente laboral.

Neste particular, verificou-se que as condutas assediadoras direcionadas aos trabalhadores haitianos, em sua grande maioria, decorreram de xenofobia, que é a discriminação por aversão a pessoas estrangeiras ou que são vistas como “forasteiras”, e a discriminação por motivo de raça.

Realizadas pesquisas em dados oficiais (IBGE, 2023)⁵², foi possível constatar que o Brasil vem passando por uma mudança no seu perfil demográfico, pois a população idosa está crescendo mais que a população jovem. No entanto, informações igualmente oficiais revelam que a maioria dos imigrantes que ingressam no país são jovens.

Este fato evidencia que os imigrantes acessam o Brasil para fortalecer o mercado de trabalho, o que demanda que esses trabalhadores sejam adequadamente integrados à sociedade.

Ainda que o país venha passando por uma crise econômica desde 2015, com a redução dos empregos formais, percebeu-se uma linha crescente no número de empregos formais registrados por estrangeiros, o que decorreu do aumento da participação de trabalhadores haitianos e, mais recentemente, venezuelanos,

⁵¹ HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano**. 6. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003, p. 65.

⁵² "Segundo as informações mais recentes divulgadas pelo IBGE, a porcentagem de idosos no Brasil em 2023 é de 15,1% da população. Considerando a estimativa de que a população total do país seja de 207.750.291 milhões de pessoas, segundo a prévia do Censo Demográfico realizado no ano de 2022, as pessoas idosas formam um grupo de 31.162 pessoas aproximadamente."

Veja mais sobre "Idosos no Brasil" em: <https://brasilecola.uol.com.br/brasil/o-numero-idosos-deveria-aumentar-no-brasil.htm>. Acesso em 28 fev. 2024.

recuperando-se, assim, o dinamismo dos movimentos de trabalhadores migrantes no mercado de trabalho (Cavalcanti *et al.*, 2019).

Para Comin & Pauli (2018), a integração dos migrantes, por meio de um processo de acolhimento no país para onde se direcionam, pode ocorrer por meio de diferentes grupos sociais, mas, principalmente, por grupos de trabalho nos quais esses migrantes são inseridos. Portanto, é essencial para as organizações a que passam a pertencer, que se compreenda a inserção dos migrantes no mundo do trabalho, manifestando os propósitos, aspectos formais, competências e mecanismos de apoio a essas pessoas (Connell & Burgess, 2009).

Logo, é fundamental que se analise o processo de inserção dos migrantes no mercado de trabalho para que se possam direcionar as políticas públicas de mobilidade social “fazendo com que a sociedade conheça como integrar e adaptar diferentes culturas e visões, destacando a questão da diversidade cultural para a gestão nas organizações (Pauli *et al.*, 2021).

No entanto, a interação social dos migrantes em sociedades de inserção constitui diferentes formas de relacionamento, que contribuem para o seu acesso ao mundo do trabalho. Essas relações também são influenciadas pela interação dos migrantes no contexto social em que se encontram e que se afirma pelo trabalho em sociedade, permitindo-lhes atuar como seres humanos e cidadãos (Pauli *et al.*, 2021).

No entanto, a expansão da migração global continua a ser acompanhada por fatores como o aumento da xenofobia e do racismo, o que se expressa pelo sentimento da população local de que o migrante contribui para a ameaça ao emprego e subsistência (Oliveira, 2015).

O preconceito pela questão racial, associada à situação migratória e de insegurança dos nacionais, faz com que esses trabalhadores ocupem uma posição limitada nas atividades laborais, principalmente em empregos não qualificados e sem especialização, proveniente muitas vezes de um contexto específico e segmentado por gênero, status, nacionalidade ou religião (Arnold & Aung, 2011).

Para Ruffatto e Oltramari (2021), o sentimento anti-imigrante é ascendente a nível mundial. Isso porque em razão dos ataques terroristas que o mundo está experimentando, a migração é vista e sentida como uma ameaça aos países anfitriões. Os insultos racistas e o número de crimes de discriminação racial, religiosa e política, demonstram um aumento da intolerância às diferenças de uma sociedade que é considerada global.

Características como a cor da pele ou o país de origem, continuam a diferenciar o tratamento dos grupos minoritários, gerando consequências para sua inclusão e identificação com a sociedade majoritária (Hellgren, 2018).

A discriminação, em regra, ocorre em razão de uma diferença existente entre duas ou mais pessoas, e que é valorada. Trata-se de tratamento injusto por afiliação racial ou étnica, como forma de exclusão das minorias com base em crenças de superioridade de membros de grupos dominantes na sociedade (Keum, Thai, Truong, Ahn & Lu, 2018).

A discriminação étnico-racial ocorre quando os indivíduos percebem que seu comportamento está sujeito a avaliações negativas em função de sua etnia ou raça (Pieterse, Nicolas & Monachino, 2017).

Para Ralph Dahrendorf (1968) *apud* Pierucci (2000), as diferenças coletivas ou grupais são componentes inevitáveis das sociedades humanas, resultantes de um processo de estratificação, e que é sempre um processo duplice, de diferenciação e avaliação.

Ao se pôr a diferença, no ato mesmo de notá-la ou reconhecê-la, ei-la desde logo valorizada ou desvalorizada, apreciada ou depreciada, prezada ou desprezada. Porquanto não há diferença, nos quadros culturais de qualquer sociedade, que não esteja sendo operada pelo 'valor', como 'diferença de valor' (PIERUCCI, 2000)

Cavalcanti (2015) destaca, em sua pesquisa, que ao chegar no mercado de trabalho brasileiro, grande parte dos migrantes são profissionais com nível superior e formação técnica, mas que acabam ocupando empregos de baixa qualificação, devido ao não reconhecimento de sua formação educacional, evidenciando ainda mais as diferenças sociais e econômicas entre trabalhadores migrantes e nacionais.

Mesmo ocorrendo mudanças significativas no atual contexto social, Jaccoud (2008) observa que a abordagem dos conceitos de desigualdade se mantém, e a desigualdade de acesso às estruturas ocupacionais em hierarquias corporativas mais elevadas entre brancos e negros ainda é crescente.

Ao migrar em busca de oportunidades, o trabalhador imigrante aceita empregos e se submete a condições precárias, que podem vir de um contexto específico e ser segmentados por gênero, status, cidadania ou religião. A consequência dessa precariedade não se limita igualmente a brancos ou negros. Há uma tendência dos migrantes negros vivenciarem uma exploração ou discriminação muito maior nas relações de trabalho.

A questão racial acaba resultando na inserção dos trabalhadores em ocupações primárias em setores menos atrativos da sociedade.

Essas situações acabam por vezes levando o migrante a ocupar atividades informais ou de baixa regulamentação por lei, evidenciando cada vez mais as desigualdades no trabalho, que se prolongam na vida dos migrantes e, conseqüentemente, na comunidade onde estão inseridos. [...] Existe uma concentração de migrantes neste tipo de trabalho, por motivos que incluem desconhecimento da língua, ilegalidade ou irregularidade, falta de reconhecimento das qualificações. Nesse cenário, os migrantes tendem a realizar atividades puramente instrumentais, sem oportunidade de ascensão profissional (Pauli *et al.*, 2021).

A partir dessas condições, a insegurança passa a ser a principal causa da vulnerabilidade social dos trabalhadores imigrantes, que acabam perdendo vínculos e referências de inserção que vai além do âmbito laboral, atingindo a vida social e expondo essas pessoas à discriminação e à vulnerabilidade de seus direitos. Sofrem, assim, um processo de exclusão social, seja pelo seu nível de renda, seja em razão das diferenças culturais e sociais.

Para essas pessoas que buscam uma nova condição social, o trabalho representa mais do que uma forma de subsistência, como caráter instrumental, mas também se apresenta como uma oportunidade de desenvolver relações com a sociedade onde estão inseridos e criam vínculos.

A ocorrência de racismo, seja pela cor da pele ou pela etnia, expõe as vítimas a elementos como disputa do território, relações tecidas em redes e aversão ao estrangeiro imigrante. Quando há a valoração da diferença no ambiente social e, principalmente, no ambiente laboral, sem que haja reflexões ou educação coletiva, acaba por gerar estereótipos e preconceito.

Estereótipo é o lugar-comum, a idéia preconcebida resultante da falta de conhecimento efetivo sobre o tema, com que se costuma classificar socialmente certas pessoas e se expressa principalmente por meio de anedotas, contos populares etc. Já o preconceito é o julgamento prévio, favorável ou desfavorável, concebido sem exame crítico, ou maior conhecimento, ponderação ou razão, que se faz sobre o indivíduo. Normalmente quando se fala em preconceito, vislumbra-se um julgamento negativo. As pessoas estigmatizadas por estereótipos são as mais frequentes vítimas do preconceito e discriminação (ARAÚJO, 2012).

No que diz respeito à discriminação por raça, destaca Silvério (2004, p.41) que processo de construção ideológica do Brasil, iniciado no século XIX e conhecido

como uma nação mestiça e miscigenada, sustenta-se na ideia de que houve uma "fusão harmônica" de raças e culturas, que posteriormente passou a ser conhecida como "democracia racial". Porém, essa democracia esconde que o segmento branco da população era tido como principal e dominante, bem como se constituía no ideal a ser alcançado pela nação, especialmente em termos comportamentais e morais (Silvério, 2004, p. 41).

Como adverte Silvério (2004), a continuidade dessa idealização está atravessada por práticas ancoradas em "verdades" que foram constituídas em diferentes momentos históricos e que concederam um lugar de não-humanidade ou quase humanidade para os não-brancos.

Para Theodoro (2008), os imigrantes europeus que chegaram ao Brasil passaram por um rápido processo de mobilidade econômica ascendente, e ficaram concentrados nos setores mais dinâmicos da economia. Assim, as desigualdades observadas no processo de inclusão do estrangeiro, e mobilidade econômica, são explicadas também pela desigualdade de oportunidades de ascensão social após a abolição da escravatura, e não apenas como decorrência de diferentes pontos de partida de quem veio.

A consequência das diferenças na concessão de oportunidades se desdobrou no tempo, isso porque, durante o século XX, em que transcorreram importantes mudanças sociais vivenciadas pelo Brasil, tanto na área da modernização da economia, da urbanização, como da ampliação das oportunidades educacionais e culturais, não se observou uma redução das desigualdades raciais (Theodoro, 2008).

Para Jaccoud, (2008, p. 58) "a piora da posição relativa dos negros nas posições superiores da estrutura de ocupações, derivada, em grande parte, da crescente desigualdade de acesso de brancos e negros no ensino superior".

Em sua análise Hasenbalg (1979, p. 83) destacou que, mesmo após mais de cem anos da abolição da escravatura, o preconceito e a discriminação racial operaram como critérios adstritivos na alocação de posições no mercado de trabalho, o que acabou favorecendo aos brancos. Assim, a raça negra tem sido mantida "como símbolo de posição subalterna na divisão hierárquica do trabalho e continua a fornecer a lógica para confinar os membros dos grupos raciais subordinados àquilo que o código racial da sociedade define como 'seus lugares apropriados'" (1979, p. 83).

Em pesquisa sobre branquitude e representações dos haitianos no oeste de Santa Catarina, Soares e Andreola (2017), adotando os métodos de observação participante, entrevistas, grupos de discussão, conversas informais e levantamento de dados na imprensa local, ressaltam que o “mito fundador do oeste catarinense tem como protagonista o imigrante europeu de origem europeia, imaginário que encontra correspondência nos dados censitários do IBGE”.

Os autores trazem dados do perfil de cor do censo do IBGE de 2010 para a cidade de Chapecó: “76,6% da população é branca; 19,2% parda; 2,6% preta; 0,7%, indígena e 0,5% amarela”, e destacam que como um contraponto a essa realidade, a negritude dos imigrantes torna-se um marcador da diferença (Soares; Andreola, 2017).

O estado de Santa Catarina, neste contexto, conforme dados do IBGE de 2022, é o segundo estado brasileiro com maior percentual de população identificada como branca (76,28% dos habitantes), atrás apenas do Rio Grande do Sul (78,42%). O motivo é a colonização e a ocupação do território por pessoas de origem europeia, principalmente de alemães, italianos, poloneses e portugueses. Em outras palavras, 3 de cada 4 catarinenses se autodeclararam brancos (IBGE, 2022).

Sobre as demais cores ou raças, Santa Catarina é o último estado do Brasil em população preta, com apenas 4,07% do total de habitantes, e o penúltimo em pardos, com 19,22% (IBGE, 2022).

Para Ilka Boaventura Leite (1991 *apud* 1996, p. 39), essa situação de elevado número de brancos faz com que a região sul, de maneira mais ampla, seja vista como uma “Europa incrustada no Brasil” e como “locus do projeto imigrantista implantado desde meados do século XIX”.

É preciso lembrar que entre o final do século XIX e começo do século XX o projeto desenhado pelas elites e pelo estado brasileiro para o Brasil era o do branqueamento da nação, por meio do incentivo à imigração europeia, especialmente, alemã e italiana. Schwarcz (1995) mostra como as oscilações a que esteve submetida a identidade nacional brasileira giraram em torno de uma mestiçagem particular, que de racial e detratória, se fez moral e nacional (Soares; Andreola, 2017).

Ainda que a região oeste catarinense seja marcada pelo discurso de que a presença estrangeira foi o que levou ao desenvolvimento local, quando se trata da imigração haitiana percebe-se que a população se sente ameaçada.

Na pesquisa por meio de entrevista sobre as formas de sociabilidade entre haitianos e a população local de Chapecó, Soares e Andreola (2017) noticiam ser bastante comum o entrevistador, identificado como branco, se deparar com falas e discursos dos trabalhadores locais que os colocavam em uma posição de maior valor humano, justificada pela origem, em detrimento dos haitianos.

“É assim que o entrevistado abaixo explica o desenvolvimento do estado de Santa Catarina: ‘Os fatores sociais de índices bons do estado [Santa Catarina] tem relação com a imigração europeia, os traços o jeito do povo europeu, povo guerreiro, batalhador, isso vem ficando, uma herança genética que fica, e a gente carrega isso’ (Entrevistado Nico).” (Soares; Andreola, 2017).

É importante que se afirme que o atual fluxo migratório para a região oeste de Santa Catarina diferencia-se dos anteriores, pois não se trata de uma imigração incentivada pelo Estado com o objetivo de “ocupação do território”. Também, há o caráter urbano das atividades laborais desenvolvidas pelos imigrantes haitianos que buscam trabalho, em contraposição ao destino em atividades agrícolas dos imigrantes ou descendentes de europeus que vieram do Rio Grande do Sul para o oeste catarinense, entre 1917 e 1950.

Por fim, a principal diferença se dá pela marcação racial, da qual os brancos estão protegidos pelo poder que a branquitude lhes confere (SCHUCMAN, 2013).

A investigação das relações entre os moradores locais e imigrantes haitianos revelou aspectos da dinâmica sociocultural regional e nacional que muitas vezes foi romantizada pela ideia de igualdade, cordialidade, hospitalidade e democracia racial que convencionou-se associar ao caráter brasileiro. No contexto geral, não têm sido raros os casos de conflitos envolvendo brasileiros e haitianos, com características xenofóbicas e racistas (Soares; Andreola, 2017).

Outro importante aspecto que deve ser considerado é que os moradores locais valorizam a imigração europeia, também no que diz respeito à capacidade de trabalho, subtraindo dos haitianos as virtudes relacionadas.

Os haitianos vieram para Chapecó para trabalharem em lugares muitas vezes não desejados pelos trabalhadores locais e em trabalhos pesados. Alguns, entre esses trabalhadores, chegam a ter dois empregos. No entanto, no regime racializado de representação a associação ao trabalho como virtude lhes é negada. (Soares; Andreola, 2017).

Ao pesquisar o conceito de racismo institucional, Lopez (2012) destaca:

Busca-se dar visibilidade a processos de discriminação indireta que ocorrem

no seio das instituições, resultantes de mecanismos que operam, até certo ponto, à revelia dos indivíduos. A essa modalidade de racismo convencionou-se chamar de racismo institucional, em referência às formas como as instituições funcionam, contribuindo para a naturalização e reprodução da desigualdade racial.

A discriminação é o preconceito em ação que tem o poder de cassar oportunidades de pessoas individuais ou de grupos atingidos. Essa discriminação acaba por fomentar a estratificação social resultando em distribuição desigual de bens e serviços, direitos e obrigações, poder e prestígio. Por consequência, as suas vítimas sofrem ainda mais preconceito, o que resulta em um círculo vicioso.

Neste particular, imprescindível destacar a Convenção n. 111 da Organização Internacional do Trabalho, que foi ratificada pelo Brasil, e conceitua a discriminação como sendo:

- a) toda distinção, exclusão ou preferência fundada na raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidade ou de tratamento em matéria de emprego ou profissão;
- b) qualquer outra distinção, exclusão ou preferência que tenha por efeito destruir ou alterar a igualdade de oportunidades ou tratamento em matéria de emprego ou profissão que poderá ser especificada pelo Membro interessado depois de consultadas as organizações representativas de empregadores e trabalhadores, quando estas existam, e outros organismos adequados (OIT).⁵³

Essas condutas discriminatórias representam a existência de um tratamento diferenciado do agressor para com a vítima. Nesse sentido, Araújo (2012) destaca que pessoas diferentes são vistas com desconfiança, e por isso não há surpresas ao se encontrar integrantes das minorias raciais e religiosas entre um número expressivo de vítimas.

Porém, é expressivo também o número de representantes dos trabalhadores entre os assediados. Logo, o motor do assédio não é a discriminação negativa, mas o engajamento subjetivo dos colaboradores com a política de gestão e produção da empresa voltado à necessidade de produtividade, competitividade e agilidade que crê necessitar (ARAÚJO, 2012).

Destaca-se a sensibilidade de doutrinadores Venezuelanos, quando expõe sua visão acerca do assédio moral:

⁵³ A Convenção n. 111 da OIT foi aprovada pelo Decreto Legislativo n. 104, de 24.11.1964 e ratificada em 26 de novembro de 1965, tendo entrado em vigor no território nacional em 26 de novembro de 1966.

Muchas personas que han vivido situaciones de violencia en el trabajo, las justifican como algo normal que sucede en el proceso de aprendizaje para el trabajo. En las representaciones sociales del trabajo prevalece la idea de “sufrir en el trabajo”, la dureza del trabajo: “ganarás el pan con el sudor de tu frente. ...el trabajo duele”, de allí que se normaliza y se justifica el dolor por la actividad de trabajo. En las relaciones sociales de trabajo predomina una aceptación de subordinación y obediencia como propios de esas relaciones de trabajo. El lado gratificante del trabajo queda aplastado por esa representación “dolorosa” del mismo.⁵⁴

Nas palavras do médico Carlos Aníbal Rodríguez⁵⁵ (2013), “cuando los trabajadores dejaron de cantar en el camino al trabajo, las cosas empezaron a ir mal”.⁵⁶

O assédio moral discriminatório tem como causas mais frequentes o repúdio à raça, ao gênero, à opção sexual, à deficiência física e a doenças estigmatizantes. No entanto, importante destacar que se caracteriza pela perseguição regular, sistemática por determinado período de tempo, para impor conduta à vítima, sendo que esta servirá de exemplo às demais.

O assédio moral contra os trabalhadores imigrantes está diretamente associado ao sofrimento pela realidade já vivida no país de origem e ao medo de que se repliquem as condições de miserabilidade lá vividas. Logo, esses trabalhadores passam a tolerar e a banalizar as injustiças no trabalho dirigida a si e aos outros e até mesmo colaboram com ela (DEJOURS, 2007).

Ainda, a partir de uma perspectiva macrossocial, percebe-se a indiferença das pessoas que vivem o atual contexto sociocultural e que preferem não enxergar ou banalizar a violência nos diferentes contextos, principalmente no trabalho (HIRIGOYEN, 2008).

O racismo, enquanto prática comportamental que desumaniza e subjuga o outro decorre de uma visão equivocada e ultrapassada de houve uma superioridade racial construída por longos processos de subordinação política, econômica, cultural e social, que foram instituídos pelo colonialismo e que sobrevivem na sociedade por

⁵⁴ “Muitas pessoas que vivenciaram situações de violência no trabalho as justificam como algo normal que acontece no processo de aprendizagem para o trabalho. Nas representações sociais do trabalho prevalece a ideia do ‘sofrimento no trabalho’, da dureza do trabalho: ‘você ganhará o seu pão com o suor do seu rosto. ...o trabalho dói’, portanto a dor decorrente da atividade laboral é normalizada e justificada. Nas relações de serviço social predomina a aceitação da subordinação e da obediência como típicas dessas relações de trabalho. O lado gratificante do trabalho é esmagado por esta representação ‘dolorosa’ dele.” Tradução livre.

⁵⁵ Médico argentino, experto en políticas públicas de salud y seguridad en el trabajo. Conferencia en el II Congreso Iberoamericano de Acoso Moral, realizado en Buenos Aires en 2013.

⁵⁶ “Quando os trabalhadores pararam de cantar no caminho para o trabalho, as coisas começaram a dar errado.” Tradução livre.

meio do que se chama de colonialidade do ser, do saber e do poder, violando sobremaneira os direitos humanos das pessoas racializadas.

3.1.2. Dados sobre casos judiciais documentados de assédio moral envolvendo trabalhadores haitianos

Neste ponto importa destacar a realidade vivida por trabalhadores haitianos que, quando ingressaram em território catarinense se depararam com um cenário pouco receptivo, cheio de obstáculos e que acabaram sendo vítimas reiteradas de assédio moral discriminatório, seja em razão da sua raça e cor da pele, seja pelo fato de, como estrangeiros, concorrerem com as vagas de trabalho dos nacionais.

É o que se depreende das pesquisas realizadas por meio de consulta realizada ao Setor de Informação (SETIC) do Tribunal Regional do Trabalho da 12^a. Região (Santa Catarina), em processos judiciais que tramitaram ou ainda tramitam nas Varas do Trabalho locais.

Os parâmetros iniciais utilizados foram ações trabalhistas ajuizadas por trabalhadores haitianos, por meio do Processo Judicial Eletrônico (PJE), nas comarcas de Santa Catarina, a partir de janeiro de 2015 até 30 de dezembro de 2023, sem que fossem filtrados assuntos específicos debatidos nas demandas judiciais.

O número total encontrado foi de 1.664 ações judiciais.

O segundo parâmetro da pesquisa foi a busca por ações judiciais ajuizadas por trabalhadores haitianos, cujo objeto fosse indenização por assédio moral. Assim, do volume total, 112 ações foram cadastradas tendo o assédio moral como objeto do litígio. Porém, o conhecimento ordinário do Processo Eletrônico permite dizer que muitas ações ajuizadas não trazem a informação (cadastro) dos temas que serão discutidos pelo Poder Judiciário, o que se explica pela não obrigatoriedade de que tais informações constem no sistema para ajuizamento das demandas.

Acredita-se, ainda, que a utilização do Processo Judicial Eletrônico traga muitas dúvidas às partes e advogados que não possuem o domínio do sistema, resultando em processos cadastrados sem que conste o objeto do litígio.

Neste contexto foi realizada pesquisa individual para que se pudesse alcançar de forma mais precisa o número de ações que trataram de assédio moral sofrido pelos trabalhadores haitianos em Santa Catarina, mas também sem sucesso. A

maioria dos processos estão arquivados, e muitos sem a possibilidade de visualização das suas peças.

Por consequência, não é possível encontrar o número exato de demandas ajuizadas por trabalhadores haitianos, por meio das quais houve a busca da tutela judicial por indenização decorrente de assédio moral.

No entanto, buscou-se nas primeiras cidades que receberam esses trabalhadores o número de processos ajuizados no período e o número de acordos que foram registrados com pagamento de indenização por danos morais.

Na Capital Florianópolis foram localizados 87 processos promovidos por trabalhadores haitianos, sendo que em 14 deles havia pedido de indenização por danos morais e que se resolveram em acordo judicial.

Na cidade de Chapecó, oeste catarinense, foram encontrados 861 processos, em números totais, promovidos por haitianos, no período pesquisado. Destes, 100 processos foram analisados (por amostragem), encontrando-se 27 processos onde houve pedido de indenização por danos morais e posterior acordo judicial.

Em Criciúma, sul do estado, foram encontrados o total de 55 processos, respeitados os mesmos parâmetros anteriores. Destes, 10 trataram de indenização por danos morais com posterior acordo judicial.

Por fim, na cidade de Itajaí foram localizados 44 processos, sendo que 6 deles findaram por meio de acordo com pedido de indenização por danos morais.

Tabela 4. Processos e Acordos por Danos Morais entre Trabalhadores Haitianos em Diferentes Cidades de Santa Catarina.

Cidade	Total de Processos	Processos com Pedido de Indenização	Acordos com Indenização por Danos Morais
Florianópolis	87	14	14
Chapecó	861	27	27
Criciúma	55	10	10
Itajaí	44	6	6

Destaca-se, mais uma vez, que estes são números mínimos, na medida em que não foi possível encontrar o teor de todos os processos.

Mas ainda que se pudesse trabalhar apenas com o número de ações que foram efetivamente cadastradas contendo pedido de indenização por assédio moral, poderia-se concluir que no mínimo 112 trabalhadores haitianos alegaram ter sido vítimas dessa prática em terras catarinenses.

3.1.3. Sentenças Judiciais Com Reconhecimento de Assédio Moral Extraídas do Portal PJE do Tribunal Regional do Trabalho da 12ª. Região

Sobre indenização dano moral, um caso⁵⁷ ilustra claramente a manifestação de discriminação racial no ambiente de trabalho, o que é absolutamente inaceitável em qualquer circunstância. As atitudes do proprietário da empresa foram não apenas ofensivas, mas também demonstram um ambiente de trabalho hostil e desrespeitoso. O fato de as ofensas terem sido proferidas pelo superior hierárquico agrava ainda mais a situação, pois deveria ser um exemplo de conduta profissional. A indenização concedida de R\$ 40.000,00 reflete a gravidade do ocorrido e serve como um alerta para a intolerância racial no ambiente de trabalho.

No caso B⁵⁸ alega o reclamante ter sido vítima de ofensas racistas e discriminatórias, além de sempre ser designado para realizar os piores trabalhos.

⁵⁷ A- Indenização por dano moral. O autor alega que foi contratado em 13/07/2020, permanecendo na empresa até 15/09/2020. Afirma que, por ser negro, foi humilhado em local público perante colegas de trabalho por conta de “piadas e brincadeiras” de conotação racial proferidas pelo proprietário da empresa. Refere que, em uma oportunidade, enquanto estava sentado, conversando durante o intervalo, o proprietário da ré falou, em tom de brincadeira, que o local havia sido “fechado na preta”, uma referência a quando se põe película muito escura no vidro de um automóvel. Em outro momento, ao falar com outro funcionário também negro, o proprietário o advertiu a “não fazer coisa de negro”, referindo-se a um mal serviço. Relata, ainda, que, em outra ocasião, dia em que levou a documentação para formalização da contratação, falou para os funcionários que “eu vou pegar esse negão para trabalhar atrás, mas vou ter que por uma lâmpada porque meio dia é capaz de ter que ficar procurando ele sumido na poeira”

(...) Tendo em conta esses critérios, além do disposto no parágrafo 1º., IV, do citado dispositivo, à míngua de impugnação do valor indicado pela vítima, condeno a ré a pagar ao autor a título de indenização por dano moral, o importe de R\$ 40.000,00.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª. Região). Sentença em Ação Trabalhista, SC 0000594-87.2020.5.12.0055. Juíza do Trabalho: Glaucio Guagliariello. Julgamento: 02/12/2020. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000594-87.2020.5.12.0055/1#c88c619>, Acesso em 07 mar. 2024.

⁵⁸ B- O reclamante alega ter sido vítima de ofensas racistas e discriminatórias, além de ser designado para os piores trabalhos. Testemunhas confirmaram as ofensas presenciadas. Embora uma testemunha tenha negado tais atitudes, a violação dos direitos da personalidade foi reconhecida. A indenização é fixada em R\$ 8.000,00, com atualização monetária e juros de mora, conforme critérios de razoabilidade. [BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Sentença em Ação Trabalhista, SC 0000663-48.2016.5.12.0027. Juíza do Trabalho: Rafaella Messina Ramos de Oliveira. Julgamento: 01/02/2017. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000663-48.2016.5.12.0027/1#ca715b6>. Acesso em 07 mar. 2024.]

Requer o pagamento de indenização. Em defesa a reclamada nega os fatos aduzidos na petição inicial. O dano moral é aquele que viola os direitos da personalidade (extrapatrimoniais, portanto), cuja tutela atualmente vem constitucionalmente garantida, nos termos do artigo 5º., incisos V e X da Constituição. Tais direitos não podem ser violados nem por parte do Estado e tampouco por particulares, configurando a eficácia horizontal dos direitos fundamentais como limitativo à autonomia privada. Trata-se de violação dos direitos da personalidade, assim entendidas as integridades física, psíquica e intelectual, com a conseqüente violação da dignidade humana, prevista no artigo 1º, inciso III da Constituição.

O caso B aborda a questão crucial do assédio moral e discriminação no ambiente de trabalho, evidenciando a importância da proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores. A decisão de conceder uma indenização de R\$ 8.000,00 reflete a gravidade das violações sofridas pelo reclamante e busca compensar o sofrimento experimentado, além de punir o ofensor. Essa medida reforça a necessidade de conscientização e prevenção contra o assédio moral e discriminação nos locais de trabalho.

De acordo com a inicial, “o obreiro começou a ser mal tratado em seu ambiente de trabalho, onde se viu obrigado a carregar pesos extremamente fora do previsto em lei, tudo isso por conta da sua origem racial. No local onde labora, somente os dois haitianos que laboram lá podem carregar peso, sendo obrigados a carregar rolos em que seriam para 7 pessoas carregarem.”. Acrescenta, “evidencia-se o dano moral experimentado pelo Reclamante quando é tratado com rigor excessivo, visto receber tratamento diferenciado de outros colegas que não são da mesma etnia que a sua, vivenciando condições análogas à escravidão em seu ambiente de trabalho, por culpa exclusiva da Ré”. Pretende o autor ser indenizado em razão do dano moral sofrido. O ônus de provar os requisitos imprescindíveis à configuração da responsabilidade civil, mormente em relação à existência de ato ilícito perpetrado pelo empregador, incumbe à parte autora que formula a pretensão indenizatória (art. 818, I, da CLT).

Esse caso⁵⁹ expõe de forma contundente a realidade do tratamento discriminatório e desumano enfrentado pelo reclamante em seu local de trabalho, devido à sua origem racial. O depoimento da testemunha corrobora as alegações do autor, revelando a divisão de tarefas baseada na etnia dos trabalhadores e o tratamento diferenciado e injusto imposto ao reclamante. A decisão de conceder uma reparação por danos morais é fundamental para reafirmar a proteção dos direitos fundamentais dos trabalhadores e combater práticas discriminatórias e degradantes nos ambientes laborais.

A presente pesquisa empreendida teve como objetivo principal a análise de casos judiciais que evidenciaram a ocorrência de assédio moral contra trabalhadores haitianos. Nesse contexto, foram realizadas buscas minuciosas no sistema do Processo Judicial Eletrônico (PJe) utilizando a ferramenta de consulta de terceiros.

Um dos casos encontrados e amplamente analisados refere-se à ação movida por um trabalhador que alegou ter sido vítima de discriminação racial e assédio moral durante seu período de emprego. O autor relatou situações em que foi humilhado perante seus colegas de trabalho, sofrendo comentários de cunho racial proferidos pelo proprietário da empresa. Esses incidentes incluíram piadas de mau

⁵⁹ C - DANOS MORAIS De acordo com a inicial, “o obreiro começou a ser mal tratado em seu ambiente de trabalho, onde se viu obrigado a carregar pesos extremamente fora do previsto em lei, tudo isso por conta da sua origem racial. No local onde labora, somente os dois haitianos que laboram lá podem carregar peso, sendo obrigados a carregar rolos em que seriam para 7 pessoas carregarem.”. Acrescenta, “evidencia-se o dano moral experimentado pelo Reclamante quando é tratado com rigor excessivo, visto receber tratamento diferenciado de outros colegas que não são da mesma etnia que a sua, vivenciando condições análogas à escravidão em seu ambiente de trabalho, por culpa exclusiva da Ré”. Pretende o autor ser indenizado em razão do dano moral sofrido. O ônus de provar os requisitos imprescindíveis à configuração da responsabilidade civil, mormente em relação à existência de ato ilícito perpetrado pelo empregador, incumbe à parte autora que formula a pretensão indenizatória (art. 818, I, da CLT). A testemunha, Sr. Jean Raymond Polycarpe, que trabalhou junto do autor na mesma função de carga e descarga, declarou que caminhões mais pesados eram descarregados por haitianos, e caminhões de carga mais leve eram feitos por brasileiros. Informou ainda, que havia paleteiras, mas deveriam tirar a carga do caminhão e colocar na paleteira, para por fim levar para outro lugar. A testemunha ouvida a rogo da ré, Sr. Bruno de Souza Rangel, afirmou que as equipes de trabalho eram divididas em haitianos e brasileiros, não os misturando. E corroborou os argumentos autorais, afirmando que deveriam retirar com a ajuda de outros as cargas do caminhão para posteriormente colocar nas paleteiras. Assim, considerando o conjunto dos depoimentos prestados julgo procedente o pedido de pagamento da reparação por danos morais em razão de dano moral. BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Sentença em Ação Trabalhista, SC 0000835-55.2022.5.12.0002. Juíza do Trabalho: DEBORA BORGES KOERICH GODTSFRIEDT. Julgamento: 07/08/2023. Disponível em: Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000835-55.2022.5.12.0002>. Acesso em 07 mar. 2024.

gosto e comentários depreciativos, como referências à sua cor de pele e estereótipos negativos.

A sentença proferida pelo Tribunal Regional do Trabalho (12^a. Região) reconheceu a gravidade dos fatos alegados e condenou a empresa a pagar uma indenização por dano moral no valor de R\$ 40.000,00. A decisão destacou a violação dos direitos da personalidade do trabalhador, em conformidade com os preceitos constitucionais que garantem a proteção contra qualquer forma de discriminação e violência.

Outro caso significativo diz respeito a um reclamante que relatou ter sido vítima de ofensas racistas e discriminatórias, além de ser constantemente designado para realizar os trabalhos mais pesados. A empresa, em sua defesa, negou os fatos alegados, porém, testemunhas confirmaram as denúncias do reclamante.

A sentença, após considerar os depoimentos das testemunhas e as provas apresentadas, reconheceu a ocorrência do assédio moral e determinou o pagamento de uma indenização no valor de R\$ 8.000,00. Essa decisão ressaltou a importância de reparar o dano moral sofrido pelo trabalhador e enfatizou a necessidade de aplicar critérios de razoabilidade e proporcionalidade na fixação do valor indenizatório.

Um terceiro caso abordado na pesquisa envolveu um trabalhador que denunciou ser submetido a condições de trabalho degradantes, sendo obrigado a carregar pesos excessivos devido à sua origem racial. A testemunha ouvida confirmou a discriminação no ambiente laboral, corroborando os argumentos do autor.

A sentença, ao analisar as provas apresentadas, julgou procedente o pedido de reparação por danos morais e determinou o pagamento de uma indenização ao trabalhador. Essa decisão reforçou a responsabilidade do empregador em garantir um ambiente de trabalho livre de discriminação e violência, além de ressaltar a importância de proteger os direitos fundamentais dos trabalhadores.

Em suma, os casos analisados demonstram a relevância de combater o assédio moral e a discriminação racial no ambiente de trabalho, bem como a necessidade de assegurar a efetiva proteção dos direitos dos trabalhadores haitianos. Essas decisões judiciais refletem o compromisso do sistema jurídico em promover a justiça social e a igualdade de direitos para todos os trabalhadores, independentemente de sua origem ou raça.

3.1.4. A Convenção nº. 190 da OIT e As Políticas Públicas a Serem Adotadas Para a Redução da Ocorrência de Assédio Moral Contra os Trabalhadores Imigrantes Haitianos em Santa Catarina

As políticas públicas podem ser consideradas ações ou omissões que se destinam a atender necessidades e problemas da população, ou setores desta população, por meio de planos e programas de instituições e organizações sociais, públicas e privadas.

Para Franco (2014), as políticas públicas são ações do governo com objetivo de interesse público de onde surgem sustentadas por um processo de diagnóstico e análise do que pode ser executado, para que se dê atenção efetiva a problemas públicos específicos, com a participação dos cidadãos para que se encontrem as soluções (Franco, 2014).

Acevedo e Gonto (2017) destacam ao menos três espaços onde as políticas públicas são essenciais para a atenção e prevenção do assédio moral: “el jurídico, el laboral, el de salud y seguridad en el Trabajo”.

Os mesmos autores identificam quatro momentos importantes de atuação das políticas públicas: o processo de formação, a formulação, a execução e o monitoramento.

No processo de formação, os cidadãos desempenham um papel bastante relevante no apontamento das necessidades sociais e nas respostas aos problemas que os afligem, assim como na identificação, no reconhecimento e gravidade do problema ou necessidade que deve ser abordada. No caso do assédio moral, é importante definir do que se trata, quais são os condicionantes, os atores envolvidos, os setores afetados, os níveis de danos (Acevedo; Gonto, 2017)

A formulação representa o desenho de ações por meio de planos, programas, instrumentos regulatórios (leis, decretos, acordos, resoluções, convenções, entre outros) e que visam responder às necessidades levantadas no processo de formação. A execução é a implementação dos instrumentos desenhados na etapa anterior, e que devem ser eficazes para atender a necessidade ou o problema levantado. Assim, deve considerar as instituições, o orçamento e o pessoal capacitado para tanto. O monitoramento consiste em acompanhar o funcionamento

e o cumprimento das ações para seu fortalecimento ou possíveis modificações (Acevedo; Gonto, 2017).

Ainda que se possa pensar que a responsabilidade é dos órgãos estatais, a participação de todos os atores envolvidos no problema em todas as fases do seu desenvolvimento é importante como garantia de envolvimento, cumprimento e eficácia do projeto.

Para Cláudia Lima Ayer de Noronha e Elaine Meire Vilela (2023) o aumento expressivo no número de imigrantes foi acompanhado por mudanças na estrutura familiar desses grupos. Os dados emitidos pelo relatório OBMIGRA 2023 revelaram aumento no número de famílias com mais de um membro imigrante, refletindo padrões diferenciados de migração e mudança na composição familiar dos imigrantes, destacando, assim, a importância de se entender as especificidades de cada grupo para a formulação de políticas públicas eficazes.

As autoras sustentam que essas políticas devem ser sensíveis às necessidades diversificadas, e que essas necessidades partem do acesso à moradia até a serviços de saúde; profissionalização, devendo-se considerar as barreiras linguísticas, culturais e de integração; e de educação, atendendo às demandas de uma população em constante crescimento e adaptação a um novo contexto sociocultural. Para Cláudia Lima Ayer de Noronha e Elaine Meire Vilela (2023):

“Para atender adequadamente a esses grupos, políticas públicas precisam ser adaptadas e sensíveis às suas necessidades específicas. Isso inclui: • Assistência Social e Moradia: Programas de assistência social direcionados a famílias imigrantes que considerem suas estruturas familiares. Iniciativas de moradia acessível e integração em comunidades locais podem ser fundamentais para garantir condições dignas de vida. • Educação e Capacitação Profissional: A implementação de programas educacionais e de capacitação profissional que considerem as barreiras linguísticas, culturais e de integração. Isso pode facilitar a inserção no mercado de trabalho e promover a autonomia financeira [...]”.

Em relação aos imigrantes haitianos que chegaram em Santa Catarina, a falta de iniciativa do poder público frente às suas questões e demandas, foi criado O Grupo de Apoio aos Imigrantes e Refugiados de Florianópolis e Região (GAIRF) em 2014, o que ocorreu por iniciativa da Arquidiocese de Florianópolis que se viu obrigada a assumir esse papel. Logo após igrejas, universidades, instituições do poder público e organizações não governamentais passaram a atuar em conjunto no amparo dessas pessoas.

Em 20 de Agosto de 2015 a Defensoria Pública da União (DPU) em Santa Catarina, recebeu a antropóloga Tamajara J. L. da Silva, integrante do GAIRF e o padre Joaquim Filipin, membro da Pastoral do Migrante. A reunião teve o objetivo de expor os principais problemas na chegada dos estrangeiros e as demandas dos imigrantes e refugiados de Florianópolis e região.

Dentre as demandas citadas, está a falta de atendimento na chegada à Florianópolis, as barreiras na obtenção do visto permanente, dificuldades com o protocolo emitido pela Polícia Federal (que mesmo em mãos, não está garantindo os direitos básicos e uma efetiva integração social como deveria), além da carência de instrução e informação para com os funcionários públicos e trabalhadores quanto à validade do documento de identificação. (Napoleão; Perotto, 2016).

Além dessas, os autores pontuaram a falta de tradução oficial de informações pessoais (quesitos essenciais para que esses imigrantes possam estudar, trabalhar e até casar no Brasil), a cobrança de taxas para a emissão de documentos e a dificuldade na obtenção da carta de habilitação para dirigir veículos ou motos, o que limitou muito a mobilidade desses trabalhadores, inclusive para o trabalho. (Napoleão; Perotto, 2016).

Napoleão e Perotto (2016) destacam, ainda, que no âmbito da educação foi evidenciado o problema com o acesso a aulas de língua portuguesa, meio pelo qual os imigrantes podem se inserir de uma forma mais ampla, no mercado de trabalho, serviços essenciais, direitos e lazer.

Parece evidente que a comunicação é ferramenta imprescindível na relação e aproximação de brasileiros e haitianos.

Mesmo com o apoio institucional, haitianos estudantes da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), relataram dificuldades para validação de documentos e disciplinas das instituições de ensino de origem, além do acesso aos cursos de Português, para uma integração mais efetiva com população de Florianópolis e a própria universidade. Fica evidente que a superação dessas demandas facilitaria a vida dos imigrantes e os fariam sentir-se mais incluídos na sociedade (Napoleão; Perotto, 2016).

É necessário que o Estado e a população compreendam que a inserção dessas pessoas vai além de uma oportunidade de trabalho, uma vez que o povo haitiano pode contribuir imensamente com a população local em diversos aspectos, a exemplo da cultura, língua e sua tradição.

Neste sentido, a ratificação da Convenção nº 190 da OIT está em consonância com o estabelecimento de políticas públicas inclusivas e voltadas à

melhoria das condições de trabalho dos imigrantes haitianos que foram contratados para prestar seus serviços no Estado de Santa Catarina, o que resultaria em maior equilíbrio e erradicação das desigualdades no campo laboral, afastando os efeitos perversos do assédio moral que vem sendo suportado por esses trabalhadores.

Além de estabelecer conceitos amplos, coibir práticas e ampliar a proteção ao trabalhador, tanto no âmbito público como no privado, o instrumento normativo consagra a importância da informação e treinamento para que seu objetivo seja alcançado, especialmente para que os trabalhadores tomem consciência da gravidade e nocividade das práticas e possam se resguardar, inclusive por meio da tutela jurisdicional, nos termos constantes nos artigos 9, 10 e 11 da Convenção nº. 190.

A Convenção estudada destaca, ainda, a importância de investigações sobre essas práticas e o desenvolvimento de soluções internas para o ambiente de trabalho, bem como soluções externas, nas Cortes e Tribunais, e a adoção de políticas públicas adequadas, e com o objetivo de emprestar maior eficácia às normas internas, que devem ser editadas com base nos princípios que são informadores da norma internacional⁶⁰. Os Estados devem garantir, em caso de assédio moral, o acesso das vítimas a soluções que sejam adequadas e eficazes, bem como a mecanismos e procedimentos adequados para a resolução de disputas.⁶¹

⁶⁰ Os princípios essenciais das normas internacionais (*core obligations*) correspondem às Convenções Fundamentais da OIT, e que são qualificadas desta forma pelo Conselho de Administração da OIT, enunciadas na Declaração da OIT de 1998. São elas: a Convenção nº. 29, sobre o Trabalho Forçado ou Obrigatório (1930); a Convenção nº. 87, sobre a Liberdade Sindical e a Proteção do Direito Sindical (1948); a Convenção nº. 98, sobre o Direito de Organização e Negociação Coletiva (1949); a Convenção nº. 100, sobre a Igualdade de Remuneração (1951); a Convenção nº. 105, sobre a Abolição do Trabalho Forçado (1957); a Convenção nº. 111, sobre a Discriminação no Emprego e Profissão (1958); a Convenção nº. 138, sobre a Idade Mínima, 1973; a Convenção nº. 182, sobre as Piores Formas de Trabalho das Crianças (1999).

⁶¹ Citam-se como exemplos: procedimentos de reclamação e investigação, bem como, quando apropriado, mecanismos de resolução de disputas no local de trabalho; mecanismos de resolução de disputas externos ao local de trabalho; tribunais; proteção contra vitimização ou retaliação contra reclamantes, vítimas, testemunhas e denunciante; e medidas de apoio jurídico, social, médico e administrativo aos reclamantes e vítimas (art. 10, b). O art. 14 da Recomendação 206 da OIT ainda destaca, em complemento: Os recursos referidos no Artigo 10(b) da Convenção podem incluir: (a) o direito de renunciar com indenização; (b) reintegração; (c) compensação adequada por danos; (d) ordens que requeiram medidas com força executória imediata a serem tomadas para garantir que certas condutas sejam interrompidas ou que políticas ou práticas sejam alteradas; e (e) honorários advocatícios e custos de acordo com a legislação nacional.

No mesmo sentido caminha o art. 15 da Recomendação nº 206 da OIT que preceitua que as vítimas do assédio laboral terão acesso à indenização em casos de danos psicossociais, físicos ou doença que resulte em incapacidade para o labor.

Assim, considerando todas as inovações trazidas pela norma em exame e o seu fundamento estrutural principiológico, não se pode pensar que os preceitos trazidos pela Convenção figurem apenas como sugestões aos Estados e não como efetiva obrigação.

O art. 12 da Convenção impõe aos estados que adotem normas internas, de eficácia cogente, com amparo nas normas e princípios convencionais, por meio de leis e regulamentos nacionais.

De outro lado, abrindo um pouco o espaço hermético do monismo jurídico estatal, a norma incentiva que as próprias coletividades de trabalhadores possam buscar o combate ao assédio mediante acordos coletivos ou “outras medidas consistentes com a prática nacional”, tendo por objeto a “extensão” (acréscimo de medidas protetivas) e a “adaptação” das medidas existentes de segurança e saúde ocupacional para cobrir violência e assédio, desde que não seja alterada ou subvertida a ideia central da própria Convenção. Tudo isso sem prejuízo da adoção de medidas específicas quando e onde necessário (CRUZ, 2021).

Cruz (2021) destaca o que chama de plano emancipatório programático da Convenção nº. 190, ao impor que as questões ligadas ao assédio moral integrem as políticas públicas nacionais mais importantes para o Estado, salientando que, dentre estas políticas estão as relativas ao meio ambiente laboral, à não discriminação, e a política migratória.

Este último aspecto é sobremaneira relevante para o presente estudo, pois as questões referentes aos imigrantes e refugiados são tocadas e acolhidas pela norma internacional.

Em um mundo tão desigual e com tantos conflitos, não raro, trabalhadores migram para outros países na busca de melhores condições de vida e melhores situações laborais (imigrantes) ou para fugirem de guerras e perseguições políticas, religiosas ou raciais (refugiados). Ainda que de maneira discreta, a norma convencional consegue efetuar a inclusão de mais uma categoria de trabalhadores, potencialmente vulnerável: os trabalhadores migrantes; o que é digno de encômios (CRUZ, 2021).

Para o autor, extrai-se um viés emancipatório da norma, pois não basta a previsão do direito, mas também é imposta a busca pela realização e concretização deste direito. Assim, há um abandono do mero humanismo abstrato e a adoção de uma perspectiva um pouco mais materialista dos direitos humanos (CRUZ, 2021).

Em outras palavras, os Estados não podem apenas internalizar a norma internacional, mas terão que assegurar que, no plano da realidade, os trabalhadores não sofram mais assédio no ambiente laboral.

3.1.5. O Sistema Interamericano de Direitos Humanos, a Força Normativa da Convenção nº. 190 da OIT e sua aplicação aos Trabalhadores Haitianos Contratados em Santa Catarina

Tanto a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (CIDH) como a Corte Interamericana, utilizam convenções da OIT para interpretar e aplicar os direitos trabalhistas previstos na Convenção Americana, o que evidencia que atividade normativa da OIT exerce influência nos órgãos do sistema interamericano. O uso dessas normas, por ambos os órgãos, como padrões interamericanos relacionados ao direito do trabalho, com *status* de direito humano, pode ser identificado por meio da proibição do trabalho forçado, da proibição à discriminação no emprego, da vedação do trabalho infantil, da liberdade sindical, e do direito ao trabalho e à saúde e segurança no trabalho⁶².

Para Kalil (2022), o fato de haver um padrão interamericano para identificar obrigações estatais trabalhistas previstas nos instrumentos regionais de direitos humanos que se baseiam em normas da OIT, indicam que há deveres que devem ser observados por todos os Estados-Membros signatários desses tratados, ainda que o Estado-Membro não tenha ratificado uma determinada convenção.

A título de exemplo, o autor cita o caso Lagos del Campo v. Peru⁶³, relatando que a Corte desenvolveu os padrões interamericanos sobre direito ao trabalho, com enfoque na garantia de emprego, utilizando-se de várias normas internacionais, inclusive a Convenção n. 158 da OIT, mesmo sem que houvesse a ratificação da norma da OIT pelo referido país. Kalil (2022)

Isso ocorre, pois, a Corte não está examinando os compromissos internacionais de determinado Estado perante a OIT, mas o *corpus iuris*

⁶² KALIL, Renan; PUCHETA, Mauro. Diálogo entre el sistema interamericano de derechos humanos y la Organización Internacional del Trabajo. ROYO, Daniela Méndez; BRAVO, Enrique Díaz (Orgs.). **Diálogo en el derecho internacional público**. Valencia: Tirant Lo Blanch, 2021, p. 181-207.

⁶³ CORTE IDH. Caso Lagos del Campo Vs. Perú. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas. Sentencia de 31 de agosto de 2017. Serie C No. 340, parágrafo 148-149. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/casos/articulos/seriec_340_esp.pdf.

internacional trabalhista para interpretar os dispositivos dos instrumentos interamericanos de direitos humanos (Kalil, 2022).

Sob outro aspecto, é fundamental salientar a importância da compreensão do que seja o controle de convencionalidade, o que trará maior dimensão das obrigações estatais que são identificadas nos padrões interamericanos de direitos humanos.

O conceito de controle de convencionalidade foi desenvolvido na jurisprudência da Corte Interamericana por ocasião da análise do caso *Almonacid Arellano v. Chile*⁶⁴, onde se discutiu a obrigação dos Estados de efetivar a garantia dos direitos humanos internamente, por meio de um exame de conformidade das normas e práticas nacionais diante da Convenção Americana.

Quando um Estado ratifica um tratado internacional, todos os seus órgãos estão sujeitos às obrigações previstas nesse documento. Assim, o Poder Judiciário e as autoridades do sistema de justiça, como o Ministério Público e a Defensoria Pública, por exemplo, têm a obrigação de exercer o controle de convencionalidade entre as normas internas e a Convenção Americana, no âmbito de suas atribuições, para que as disposições desse tratado internacional não sejam esvaziadas.

A análise da conformidade do ordenamento jurídico nacional com a Convenção Americana não diz respeito somente à necessidade da criação ou da revogação de normas internas, mas principalmente de práticas estatais que viabilizem a observância efetiva desse tratado.

Assim, quando é proferida uma sentença pela Corte Interamericana, que tenha força de coisa julgada internacional em relação a determinado Estado, todos os seus órgãos internos devem tomar medidas para cumprir e aplicar a decisão.

Nesse sentido, esse Estado deve observar não só os padrões jurídicos decorrentes da Convenção Americana estabelecidos pela Corte, mas também dar efetividade às reparações fixadas, como as indenizações compensatórias para as vítimas, realizar as medidas de reabilitação e satisfação, promover obrigações de investigação e garantias de não repetição, dentre outras (Kalil, 2022).

No caso de ser proferida uma sentença em que o Estado não é parte material no processo, ainda assim sendo signatário da Convenção Americana, terá o dever de cumprir algumas obrigações.

⁶⁴ Caso *Almonacid Arellano y otros Vs. Chile. Excepciones Preliminares, Fondo, Reparaciones y Costas*. Sentencia de 26 de septiembre de 2006. Serie C No. 154, parágrafo 124.

Todos os seus órgãos e autoridades públicas estão obrigados, pelo tratado, a realizar o controle de convencionalidade na criação e aplicação de normas, no exame da validade e compatibilidade das leis diante desse tratado e na instrução, julgamento e resolução de casos concretos, levando em consideração a Convenção Americana e os precedentes e as diretrizes jurisprudenciais estabelecidas pela Corte (Kalil, 2022).

Neste contexto de análise, a Convenção nº 190 da OIT, adotada pela Conferência Internacional do Trabalho há dois anos, foi objeto de análise pela Corte Interamericana de Direitos Humanos em 2019. A Corte solicitou um parecer sobre liberdade sindical, negociação coletiva e greve com perspectiva de gênero e para a ocasião usou, como paradigma, a Convenção nº 190 da OIT (parecer consultivo n. 27).⁶⁵

Por ocasião do parecer, a Corte identificou cinco medidas que os Estados devem adotar:

a) proibir, por meio de lei, a violência e o assédio, adotando políticas públicas para prevenção; b) estimular a existência de instrumentos de controle interno nos setores público e privado e que possibilitem o combate à violência e ao assédio moral e sexual; c) assegurar que as vítimas tenham acesso aos meios de recorrer, de serem reparadas e de receberem medidas de apoio; d) desenvolver ferramentas, orientações e atividades de educação, formação e sensibilização, de forma acessível; e) garantir mecanismos de inspeção e investigação efetivos contra a violência e o assédio (Kalil, 2022).

Considerando, portanto, a dinâmica do desenvolvimento dos padrões interamericanos de direitos humanos, bem como o controle de convencionalidade, é evidente que a Convenção nº. 190 da OIT, assim como outros instrumentos internacionais, devem ser observados por todos os Estados que ratificaram a Convenção Americana, ainda que não tenham ratificado norma da OIT.

Acrescenta-se, apesar de ainda não ter sido ratificada pelo Brasil, a adoção dos princípios informadores da norma, bem como que as regras nela constantes está em perfeita consonância com a ordem jurídica interna, pois não há vedação ao uso dos conceitos introduzidos pela OIT. A ausência do caráter vinculante da

⁶⁵ Id. Derechos a la libertad sindical, negociación colectiva y huelga, y su relación con otros derechos, con perspectiva de género (interpretación y alcance de los artículos 13, 15, 16, 24, 25 y 26, en relación con los artículos 1.1 y 2 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos, de los artículos 3, 6, 7 y 8 del Protocolo de San Salvador, de los artículos 2, 3, 4, 5 y 6 de la Convención de Belem do Pará, de los artículos 34, 44 y 45 de la Carta de la Organización de los Estados Americanos, y de los artículos II, IV, XIV, XXI y XXII de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre). Opinión Consultiva OC-27/21 de 5 de mayo de 2021. Serie A No. 27, parágrafo 184. Disponível em: https://www.corteidh.or.cr/docs/opiniones/seriea_27_esp1.pdf

Convenção nº. 190 da OIT no direito doméstico não importa dizer que este documento não seja passível de utilização no ordenamento jurídico brasileiro.

Pelo contrário: trata-se de normativa proeminente e apta a despertar efeitos jurídicos plenos nas relações laborais brasileiras. Tal entendimento decorre, em primeiro lugar, da sistemática constitucional de abertura a novos direitos fundamentais, inclusive aqueles decorrentes de tratados internacionais e princípios gerais do Direito, tendo esses eficácia imediata no Brasil (art. 5º, §§ 1 e 2º, da CF). (Kalil, 2022).

Ainda, não há conceito legal de assédio moral no ordenamento jurídico brasileiro e o portal constante no art. 8º. a CLT⁶⁶ oportuniza que, na falta de disposições legais ou contratuais, a Justiça do Trabalho poderá decidir o caso utilizando o Direito comparado. Neste contexto “está incluso o direito transnacional, sendo a Convenção nº. 190 da OIT, a partir de sua edição, a fonte normativa do assédio moral no âmbito das relações de trabalho” (Cruz, 2021).

A Constituição da OIT⁶⁷ prevê que a aprovação, pela Conferência Internacional do Trabalho, de uma convenção e de uma recomendação, produz obrigações para os Estados-Membros. Dentre essas obrigações está a submissão, no prazo de 1 ano (ou 18 meses, em caso de circunstâncias excepcionais), à autoridade competente, para que sejam adotadas medidas legislativas ou de outra natureza que estejam relacionadas a essas normas. Na sequência, o resultado dessa submissão à autoridade competente deve ser comunicado ao Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho.

Além disso, nos casos de convenções não ratificadas e de recomendações, os Estados-Membros devem informar ao Diretor-Geral sobre a legislação e a prática nacional relacionadas à matéria, bem como até que ponto aplicou ou pretende aplicar as previsões contidas nas normas, por intermédio de leis, por meios

⁶⁶ Art. 8º. - As autoridades administrativas e a Justiça do Trabalho, na falta de disposições legais ou contratuais, decidirão, conforme o caso, pela jurisprudência, por analogia, por equidade e outros princípios e normas gerais de direito, principalmente do direito do trabalho, e, ainda, de acordo com os usos e costumes, o direito comparado, mas sempre de maneira que nenhum interesse de classe ou particular prevaleça sobre o interesse público.

⁶⁷ O texto em vigor da Constituição da Organização Internacional do Trabalho foi aprovado na 29ª. reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Montreal -- 1946) e tem, como anexo, a Declaração referente aos fins e objetivos da Organização, que fora aprovada na 26ª. reunião da Conferência (Filadélfia -- 1944). A Constituição, assim revista, substituiu a adotada em 1919 e que fora emendada em 1922, 1934 e 1945. Sua vigência teve início em 20 de abril de 1948. O Brasil ratificou o instrumento de emenda da Constituição da OIT em 13 de abril de 1948, conforme Decreto de Promulgação nº. 25.696, de 20 de outubro de 1948. Texto extraído do livro Convenções da OIT Autor: Arnaldo Lopes Sússekind Editora: LTr Editora Ltda. 1998.

administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda, por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da convenção.⁶⁸

Para Kalil (2022) as obrigações formais que os Estados-Membros devem cumprir quando uma recomendação é adotada na Conferência Internacional do Trabalho a caracteriza como norma internacional *sui generis*, isso porque demandam ações dos Estados-Membros ainda que não sejam tratados ou não estejam ratificadas.

Em reforço argumentativo, a Constituição de 1988 consagra o Estado Social e Democrático de Direito, sendo que seus princípios e dispositivos podem incidir nos casos de assédio laboral. O art. 1º.⁶⁹, que alberga os fundamentos da Constituição da República, contempla a cidadania, a dignidade da pessoa humana e os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa (incisos II, III e IV, respectivamente). O art. 3º. da Carta⁷⁰, por sua vez, disciplina os objetivos fundamentais da República Federativa destacando-se a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (BRASIL, 1988).

No que diz respeito às relações internacionais constantes no art. 4º.⁷¹, o Estado brasileiro adota como princípios: a prevalência dos direitos humanos; da

⁶⁸ Artigo 19 1. Se a Conferência pronunciar-se pela aceitação de propostas relativas a um assunto na sua ordem do dia, deverá decidir se essas propostas tomarão a forma: a) de 11 uma convenção internacional; b) de uma recomendação, quando o assunto tratado, ou um de seus aspectos não permitir a adoção imediata de uma convenção. 5. Tratando-se de uma convenção: e) quando a autoridade competente não der seu assentimento a uma convenção, nenhuma obrigação terá o Estado-Membro a não ser a de informar o Diretor-Geral da Repartição Internacional do Trabalho - nas épocas que o Conselho de Administração julgar convenientes - sobre a sua legislação e prática observada relativamente ao assunto de que trata a convenção. Deverá, também, precisar nestas informações até que ponto aplicou, ou pretende aplicar, dispositivos da convenção, por intermédio de leis, por meios administrativos, por força de contratos coletivos, ou, ainda, por qualquer outro processo, expondo, outrossim, as dificuldades que impedem ou retardam a ratificação da convenção.

⁶⁹ Art. 1º. A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: I - a soberania; II - a cidadania; III - a dignidade da pessoa humana; IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V - o pluralismo político.

⁷⁰ Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

⁷¹ Art. 4º. A República Federativa do Brasil rege-se nas suas relações internacionais pelos seguintes princípios: I - independência nacional; II - prevalência dos direitos humanos; III - autodeterminação dos povos; IV - não-intervenção; V - igualdade entre os Estados; VI - defesa da paz; VII - solução pacífica dos conflitos; VIII - repúdio ao terrorismo e ao racismo; IX - cooperação entre os povos para o

defesa da paz; do repúdio ao terrorismo e ao racismo; e da cooperação entre os povos para o progresso da humanidade (BRASIL, 1988).

Quanto ao rol dos direitos individuais fundamentais, constante do art. 5º. da Constituição da República, destaca-se o direito à intimidade e a honra do ser humano, que não poderá ser submetido a tratamento desumano ou degradante (BRASIL, 1988).⁷² Relativamente aos direitos sociais presentes no art. 6º (BRASIL, 1988)⁷³, toda a pessoa tem direito à manutenção de sua saúde mental e psíquica, bem como ao meio ambiente laboral hígido.

Noutro aspecto, destaca-se a exegese do art. 7º., *caput*, da Constituição (BRASIL, 1988)⁷⁴, que impõe como regra a “melhoria da condição social dos trabalhadores”, em consonância com os princípios constitucionais da dignidade da pessoa humana e do valor social do trabalho.

Por fim, destaca-se o papel do controle de convencionalidade interno que é a aplicação, por parte do órgão jurisdicional, de uma norma convencional em detrimento de uma norma de direito interno, com o objetivo de preservação da dignidade da pessoa humana. Trata-se de prática aplicável às convenções da Organização Internacional do Trabalho, sendo aceita e reconhecida pela jurisprudência trabalhista (CANTOR; 2008).

A Convenção nº. 190 da OIT enquadra-se na categoria de “tratados ou convenções internacionais de direitos humanos”, pois além da sua carga normativa e principiológica neste sentido, faz referência clara às principais declarações de direitos humanos e admite que “a violência e o assédio no mundo do trabalho podem constituir uma violação ou abuso dos direitos humanos”, tratando-se de ameaça à

progresso da humanidade; X - concessão de asilo político. Parágrafo único. A República Federativa do Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

⁷² Art. 5º. 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, nos termos seguintes: III - ninguém será submetido a tortura nem a tratamento desumano ou degradante.

⁷³ Art. 6º. São direitos sociais a educação, a saúde, a alimentação, o trabalho, a moradia, o transporte, o lazer, a segurança, a previdência social, a proteção à maternidade e à infância, a assistência aos desamparados, na forma desta Constituição. Parágrafo único. Todo brasileiro em situação de vulnerabilidade social terá direito a uma renda básica familiar, garantida pelo poder público em programa permanente de transferência de renda, cujas normas e requisitos de acesso serão determinados em lei, observada a legislação fiscal e orçamentária.

⁷⁴ Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

igualdade de oportunidades, o que é inaceitável e incompatível com o trabalho decente.

Assim, a Convenção nº. 190 está em perfeita harmonia com as normas e princípios constitucionais e somente não está incluída no rol de convenções fundamentais por uma questão de tempo, na medida em que se revela como essencial à consolidação dos direitos humanos.

A partir desse raciocínio pode-se pensar que as ações ajuizadas pelos trabalhadores haitianos, a exemplo das trazidas no subitem 5.3, podem e devem ser analisadas sob a ótica dos princípios e regras presentes na Convenção nº. 190 da OIT, apoiada na Resolução nº. 206 do mesmo órgão.

A norma internacional produzirá seus efeitos no mundo jurídico e processual fundamentando a decisão judicial que reconhecer, declarar e condenar o assediador no caso concreto, fazendo valer, assim, o arcabouço jurídico principiológico informador da Constituição Federal e estruturador do Estado democrático de direito.

Ao analisar a conduta e a responsabilidade do empregador que submeteu o trabalhador haitiano a situação de assédio, o Magistrado poderá se valer de todas as técnicas jurídicas citadas (a interpretação ampliativa dos direitos fundamentais, a integração normativa e o controle de convencionalidade), bem como do regramento internacional em seus vários aspectos considerando-o, principalmente, como consolidação dos princípios gerais do direito.

A Jurisprudência brasileira já vem adotando, de forma incipiente, a integração normativa e o controle de convencionalidade no que diz respeito à Convenção nº. 190 da OIT. O Tribunal Regional do Trabalho da 4ª. Região, além de fixar tese sobre o assédio laboral com base na Convenção nº. 190, em conjunto com a Convenção nº. 155 da OIT, também adotou o entendimento de que o assédio moral no trabalho constitui dano moral *in re ipsa*, dispensando-se a prova da lesão moral.

Destaca-se do acórdão:

ASSÉDIO MORAL. INOBSERVÂNCIA DE DIREITOS HUMANOS, NORMAS INTERNACIONAIS E DIREITOS E GARANTIAS FUNDAMENTAIS PREVISTOS NA CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA. VIOLAÇÃO DA DIGNIDADE HUMANA NA RELAÇÃO DE TRABALHO. CONVENÇÃO 155 DA OIT. CONVENÇÃO 190 DA OIT. DANO MORAL IN RE IPSA. 1. A normativa internacional e constitucional, acerca de direitos humanos e fundamentais, repudia condutas que representem discriminação ou assédio e ofensa à honra e dignidade das pessoas no trabalho. Declaração Universal de Direitos Humanos (art. 23), Declaração Americana de Direitos Humanos (arts. V, XIV e XVII), Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (arts. 17 e 26), Pacto Internacional de Direitos Econômicos,

Sociais e Culturais (arts. 7º. e 12), Convenção Americana de Direitos Humanos (Pacto de San José da Costa Rica, arts. 5º., 6º. e 11), Declaração Sociolaboral do Mercosul de 2015 (preâmbulo e arts. 2º. e 4º.).

Especificamente em relação às Convenções da OIT, o acórdão em análise trata da proteção ampla dos Direitos Humanos e fundamentais das pessoas no trabalho, inclusive, sob o viés psicológico. Menciona as Convenções da OIT de nº 29 (trabalho forçado ou obrigatório), nº 100 (igualdade de remuneração por trabalho de igual valor) e nº 111 (discriminação em matéria de emprego e profissão), e sobre a Convenção nº 190, destaca que a norma internacional reconhece que o cenário de extrema tensão gerado pelo assédio moral promove, além da precarização da relação laboral, o desenvolvimento de diversas doenças associadas ao sofrimento psíquico, tais como síndrome do pânico, depressão e síndrome de burnout.

Em relação à ratificação da Convenção, o acórdão inova salientando que ainda que o Brasil não tenha ratificado a Convenção nº. 190 da OIT, esta norma encontra-se alicerçada nas *core obligations* previstas na Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho:

Nesse sentido, a referida Declaração destaca que os princípios fundamentais do trabalho (*core obligations*), devem ser observados pelos membros da OIT somente pelo fato de tais entes integrarem a Organização, ou seja, independente das normas que tratam dos princípios fundamentais do trabalho terem sido ratificadas pelos estados-membros.

Parte da decisão aponta que a os princípios fundamentais no trabalho (*core obligations*) devem ser observados pelos Estados-Membros da OIT, independente das normas que tratam dos princípios fundamentais do trabalho terem sido ratificadas pelos mesmos, somente pelo fato de integrarem a Organização.

No mesmo norte, a interpretação sistemática da Constituição da República e dos seus princípios e direitos fundamentais, notadamente, os valores sociais do trabalho, a dignidade da pessoa humana, o princípio de melhoria das condições sociais da classe trabalhadora e a função social da propriedade (arts. 1º, III e IV, 7º, *caput* e 170, III e VIII), rechaçam de forma veemente as práticas de discriminação e assédio moral (...)”⁷⁵.

⁷⁵ A tese colacionada tem sido utilizada desde a aprovação da Convenção 190 da OIT, e também de forma bastante recente citando-se alguns processos com acórdão publicado em 2023: 0020166-80.2020.5.04.0401, 0020520-07.2021.5.04.0002, 0020813-19.2018.5.04.0022, 0020405-95.2022.5.04.0019, 0020617-68.2021.5.04.0014, 0020452-85.2020.5.04.0004, 0021626-68.2017.5.04.0511, 0021742-49.2017.5.04.0002, 0020477-30.2018.5.04.0211, 0020291-46.2017.5.04.0662, 0020525-10.2020.5.04.0731, 0020058-66.2020.5.04.0008, 0021060-77.2017.5.04.0331, 0020593-97.2017.5.04.0008, 0020434 19.2020.5.04.0601 e 0020909-61.2018.5.04.0013. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/acordaos>. Acesso em: 06 fev. 2024.

Entendimentos neste sentido ratificam a responsabilidade patronal no que diz respeito às práticas de assédio e violência no trabalho e reafirmam as consequências nefastas dessas condutas à saúde psicológica do trabalhador, inaugurando a possibilidade de se prevenir outros riscos psicossociais por meio da utilização da Convenção nº. 190 da OIT.

Portanto, ainda que a atuação jurisprudencial não seja suficiente para o enfrentamento do assédio laboral e outras práticas de violência no meio ambiente do trabalho, sobretudo considerando que se trata de entendimento incipiente e minoritário, vê-se que esse é um meio possível para a atuação estatal frente à inércia dos Poderes Executivo e Legislativo em relação à adesão formal do Brasil à Convenção nº 190 da OIT, mediante a aplicação direta de sadios vetores solidarísticos explicitamente enraizados na nossa própria Constituição da República [...]

Desta forma, ainda que não possua caráter cogente, a Convenção nº. 190 da OIT surge como instrumento adequado e apto a auxiliar na tutela contra o assédio e a violência no trabalho, isso porque a ampla tutela da saúde dos trabalhadores, nesta incluída a saúde mental, está contemplada no direito nacional, sobretudo por meio da interpretação ampliativa de direitos fundamentais, da integração normativa, do controle de convencionalidade e da própria aplicação direta de preceitos constitucionais, criando-se, assim, um arcabouço normativo apto a subsidiar a interpretação jurisprudencial aplicada ao assédio laboral.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das análises realizadas neste trabalho, fica evidente o impacto significativo que a Convenção nº. 190 da OIT pode ter no combate ao assédio moral direcionado a trabalhadores imigrantes haitianos contratados no estado de Santa Catarina. A investigação detalhada dos casos apresentados e das decisões judiciais analisadas revela a urgência de se implementarem medidas eficazes para proteger esses trabalhadores contra práticas discriminatórias e abusivas.

Embora o Brasil ainda não tenha ratificado a Convenção nº. 190 e a Recomendação nº. 206 da OIT, é crucial reconhecer que esses instrumentos internacionais representam importantes referências para a promoção de um ambiente de trabalho digno e livre de assédio moral. A possibilidade de utilização dessas convenções como fontes de direito, mesmo sem sua ratificação formal, abre caminho para que as decisões judiciais possam fundamentar-se em princípios e normas internacionais que visam proteger os direitos humanos dos trabalhadores.

Além disso, a análise do Parecer consultivo nº. 27 da Corte Interamericana demonstra como os órgãos do sistema interamericano de direitos humanos estão interpretando e aplicando os instrumentos adotados pela OIT. Essa perspectiva amplia o horizonte de possibilidades para a defesa dos direitos dos trabalhadores imigrantes não apenas no âmbito nacional, mas também no contexto regional.

Os resultados desta pesquisa também destacam a importância de se compreender o perfil e as demandas específicas da população migrante, a fim de desenvolver políticas migratórias mais inclusivas e adequadas. Ao reconhecer as peculiaridades e necessidades dessas coletividades, torna-se possível implementar medidas mais eficazes para garantir a integridade e a dignidade dos trabalhadores imigrantes haitianos e de todas as comunidades migrantes presentes na região.

Portanto, conclui-se que a aplicação da Convenção nº. 190 da OIT pode desempenhar um papel fundamental no combate ao assédio moral e na promoção de um ambiente de trabalho justo e igualitário para os trabalhadores imigrantes haitianos em Santa Catarina. É imperativo que os poderes públicos, as instituições e a sociedade civil se mobilizem para garantir o cumprimento dos princípios e normas internacionais que visam proteger os direitos humanos de todos os trabalhadores, independentemente de sua origem ou nacionalidade.

REFERÊNCIAS

ABRACO. **Abraço Cultural | Cursos de IdOIMas com Professores Refugiados**. Disponível em: <<https://www.abracocultural.com.br/>>. Acesso em: 12 jan. 2024.

ACNUR. Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados. **ACNUR: Declaração de Cartagena sobre os Refugiados, de 22 de novembro de 1984**. 1984.

AGÊNCIA BRASIL. Número de mortos em terremoto no Haiti sobe para quase 2 mil. **Agência Brasil**. 18 ago. 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/internacional/noticia/2021-08/numero-de-mortos-em-terremoto-no-haiti-sobe-para-quase-2-mil>. Acesso em: 01 fev. 2024.

AGÊNCIA BRASIL. Terremoto que matou 300 mil no Haiti faz 10 anos: Tragédia agravou condições de miséria do país mais pobre das Américas. **Agência Brasil**. 12 jan. 2020. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2020-01/terremoto-que-matou-300-mil-no-haiti-faz-10-anos>. Acesso em: 01 fev. 2024.

ANAMATRA - Associação Nacional dos Magistrados da Justiça do Trabalho - A Campanha. 2023

ANOM. **Desemprego recua em dezembro, mas taxa média do ano é a maior desde 2012 | Agência de Notícias**. 2018. Disponível em: <<https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/19759-desemprego-recua-em-dezembro-mastaxa-media-do-ano-e-a-maior-desde-2012.html>>. Acesso em: 8 jan. 2024.

ARAÚJO, José Renato de Campos. **Brasil Migrante: Fluxos populacionais, políticas públicas e estruturas estatais (1980-2012)**. Portal das Ciências Brasileiras, São Paulo. 2012. Disponível em: <https://bv.fapesp.br/pt/auxilios/83469/brasil-migrante-fluxos-populacionais-politicas-publicas-e-estruturas-estatais-1980-2012/>. Acesso em: 12 jan. 2024.

ARAÚJO, Adriane Reis de. *O Assédio Moral Organizacional*. São Paulo: LTr, 2012.

ARNOLD, Dennis, & AUNG, Geoffrey. (2011). *Exclusion to visibility, vulnerability to voice: Informal economy workers in the Mekong countries* (Discussion Paper Prepared for Oxfam-in Belgium). Brussels, Belgium: Oxfam.

ARRUDA, Aline Maria Thomé. Migração e refúgio: uma breve problematização sobre os direcionamentos governamentais para recepção a haitianos no Brasil e na República Dominicana. **Revista Universitas Relações Internacionais**. Brasília, v. 11, n. 1, p. 105-111, jan/jun., 2013.

BAENINGER, Rosana; MAGALHÃES, Luís Felipe Aires. **A IMIGRAÇÃO HAITIANA EM SANTA CATARINA: FASES E CONTRADIÇÕES DA INSERÇÃO LABORAL**. [s.l.: s.n.]. Disponível em: <http://pdf.blucher.com.br/s3-sa-east-1.amazonaws.com/socialsciencesproceedings/xi-sepech/gt4_44.pdf>. Acesso em: 8 jan. 2024.

BAENINGER, Rosana; PERES, Roberta. Migração de crise: a migração haitiana para o Brasil. **Revista brasileira de Estudos Populacionais**, Belo Horizonte, v. 34, n. 1, p. 119-143, jan./abr. 2017.

BICHARA, Jahyr-Philippe. Proteção internacional dos migrantes: entre prerrogativas e obrigações dos Estados. *Revista de Informação Legislativa: RIL*, v. 55, n. 220, p. 123-148, out./dez. 2018.

BRANCO, Iracema Castelo. Novos trabalhadores imigrantes. 2016. Disponível em: <http://panoramainternacional.fee.tche.br/article/os-novos-trabalhadores-imigrantes-o-sonho-brasileiro/>. Acesso em 12 jan. 2024.

BRASIL. **Comissão de relações exteriores e de defesa nacional mensagem nº. 86, de 2023.** [s.l.: s.n.]. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra?codteor=229095>. Acesso em: 20 jan. 2024.

BRASIL. Decreto nº. 10.888, de 5 de novembro de 2019. Consolida atos normativos editados pelo Poder Executivo Federal que dispõem sobre a promulgação de convenções e recomendações da Organização Internacional do Trabalho – OIT ratificadas pela República Federativa do Brasil. [S.], 2019. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D10088.htm#anexo51. Acesso em: 12 dez. 2024.

BRASIL. Decreto-Lei nº. 5.452, de 1º. de maio de 1943. Aprova a consolidação das leis do trabalho. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 1º. mai. 1943. Disponível em: Acesso em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 22 out. 2023.

BRASIL. Lei nº. 6.815, de 19 de agosto de 1980. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 1980.

BRASIL. Número de novos imigrantes cresce 24,4% no Brasil em dez anos. 2021 <https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2021-12/numero-de-novos-imigrantes-cresce-244-no-brasil-em-dez-anos#:~:text=Atualmente%201%2C3%20milh%C3%A3o%20de%20imigrantes%20residem%20no%20Brasil.,26%2C5%20mil%20em%202020>. Acesso em: 12 jan. 2024.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988. Brasília, DF, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Sentença em Ação Trabalhista, SC 0000594-87.2020.5.12.0055. Juíza do Trabalho: Gláucio Guagliariello. Julgamento: 02/12/2020. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000594-87.2020.5.12.0055/1#c88c619>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12ª Região). Sentença em Ação Trabalhista, SC 0000663-48.2016.5.12.0027. Juíza do Trabalho: Rafaella Messina Ramos de Oliveira. Julgamento: 01/02/2017. Disponível em:

<https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000663-48.2016.5.12.0027/1#ca715b6>. Acesso em: 20 out. 2023.

BRASIL. Tribunal Regional do Trabalho (12^a. Região). Sentença em Ação Trabalhista, SC 0000835-55.2022.5.12.0002. Juíza do Trabalho: DEBORA BORGES KOERICH GODTSFRIEDT. Julgamento: 07/08/2023. Disponível em: <https://pje.trt12.jus.br/consultaprocessual/detalhe-processo/0000835-55.2022.5.12.0002>. Acesso em: 20 out. 2023.

CALVO, Adriana. Assédio moral institucional. MANUS, Pedro Paulo Teixeira; GITELMAN, Suely. (orgs). *In: Enciclopédia Jurídica da PUCSP, tomo VII (recurso eletrônico): direito do trabalho e processo do trabalho*. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2020. p. 2-19. Disponível em: <https://enciclopediajuridica.pucsp.br/verbete/352/edicao-1/assedio-moral-institucional>. Acesso em: 15 out. 2023.

CAVALCANTI, Leonardo; OLIVEIRA, Antônio Tadeu. A caminho da conclusão. Meia década de novos fluxos migratórios no Brasil. Série Migrações - Ministério do Trabalho, v. 1, p. 142-146, 2016, Brasília 2016.

CAVALCANTI, Leonardo; OLIVEIRA, Antônio Tadeu.; TONHATI, Tânia. (org.) A Inserção dos Imigrantes no Mercado de Trabalho brasileiro. Cadernos OBMigra, Ed. Especial, Brasília, 2016.

COGO, Denise. BADET, Maria. Guia das migrações transnacionais e diversidade cultural para comunicadores: migrantes no Brasil. Bellaterra: Instituto Humaitas Unisinos/Instituto de la Comunicación de la UAB, 2013. 105 p.

COLARES, Ana Cristina. Migração e Acesso à Saúde no Brasil: Uma Análise dos Recursos Municipais no Atendimento à Saúde dos Migrantes. (2015)

COMIN, Lidiane Cássia, & PAULI, Jandir (2018). THE MEANING OF WORK, ORGANIZATIONAL SOCIALIZATION AND WORK CONTEXT: THE perspective of migrant workers. RAM – Revista de Administração da Mackenzie, 19(esp), eRAMD180088. Jandir Pauli | Lidiane Cássia Comin Juliane Ruffatto | Andrea Poletto Oltramari - Cad. EBAPE.BR, v. 19, n. 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2021 ISSN 1679-3951 – páginas 234-251.

COSTA, Pe. Gelmino. Memória da chegada de imigrantes haitianos a Manaus, 2010- 2014: presença da Pastoral do Migrante. In: Cadernos de Migração. São Paulo: Centro de Estudos Migratórios, n. 8, 2016

DAMIANI, Amélia Luísa. **População e Geografia**. 7. ed. São Paulo: Contexto, 2002.

DELEUZE, Gilles. Nietzsche e a filosofia. Porto: Res-Editora, 2001.

DOS SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça; PAMPLONA FILHO, Rodolfo. CONVENÇÃO 190 DA OIT: VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO MUNDO DO TRABALHO. **Revista de Estudos Jurídicos UNA**, v. 6, n. 1, p. 142-168, 2019.

ER. Estou Refugiado - Inserção social de refugiados por meio do trabalho. Disponível em: <<https://estourefugiado.org.br/>>. Acesso em: 8 jan. 2024.

FERNANDES, Duval; CASTRO, Maria da Consolação G. Relatório do Projeto “Estudos sobre a Migração Haitiana ao Brasil e Diálogo Bilateral”. Belo Horizonte: TEM/OIM-OIM/PUC Minas/Gedep, 2014.

FERREIRA, Vanessa Rocha, DA ROCHA, Cláudio Jannotti. A Convenção 190 da OIT e a busca do Trabalho Decente: a sustentabilidade do ser humano, *In: Os Instrumentos Normativos: Tratados e Convenções Internacionais*. [livro eletrônico]/organizadores: Cláudio Jannotti da ROCHA, Lorena Vasconcelos PORTO, Rúbia Zanotelli de ALVARENGA, Rosemary de Oliveira PIRES. São Paulo: Tirant lo Blanch, 2020, **coleção Direito Internacional do Trabalho**, volume 3, p. 45. ISBN: 978-65- 86093-79-7

FERREIRA, Estêvão Fragallo; MARANHÃO, Ney. Riscos psicossociais e meio ambiente do trabalho: elementos gerais e introdutórios. *In: LEAL, Carla Reita Faria; MARANHÃO, Ney; PADILHA, Norma Sueli (Org.)*. Sociedade, tecnologia e meio ambiente do trabalho: discussões contemporâneas. Cuiabá: EdUFMT, 2021.

FOUCAULT, Michel. Vigiar e punir: nascimento da prisão. Petrópolis: Vozes, 2004.

HASENBALG, Carlos. Discriminação e desigualdades raciais no Brasil Rio de Janeiro: Graal, 1979.

HEBENBROCK, Mariano (2018). Imigração venezuelana no Brasil: xenofobia e racismo como pano de fundo. Revista Coletiva n, 23. Dossiê migrações recentes e refúgio no Brasil. Disponível em: [https:// www.coletiva.org/artigo-mariano-hebenbrock](https://www.coletiva.org/artigo-mariano-hebenbrock)). Acesso em 23 de ago. de 2023.

HELLGREN, Z. (2018). Class, race – and place: immigrants’ self-perceptions on inclusion, belonging and opportunities in Stockholm and Barcelona. *Ethnic and Racial Studies*, 42(12), pp. 2084-2102.

IBGE. Estatísticas do Registro Civil, 2013 a 2021 – Tabelas Complementares. Disponível em: [https:// www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9110-estatisticas-do-registro-civil.html?=&t=resultados](https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9110-estatisticas-do-registro-civil.html?=&t=resultados). Acesso em: 23 de ago. de 2023.

IBGE. População idosa sobe para 15,1% em 2022, diz IBGE. G1, 16 jun. 2023. Disponível em: <https://g1.globo.com/economia/noticia/2023/06/16/populacao-idosa-sobe-para-151percent-em-2022-diz-ibge.ghtml> Acesso em: 23 de ago. de 2023.

JACCOUD, Luciana de Barros (2008). Racismo e República: o debate sobre o branqueamento e a discriminação racial no Brasil. In M. Theodoro (Org.), *As políticas públicas e as desigualdades raciais no Brasil 120 anos após a abolição* (pp. 49-68). Brasília, DF: IPEA.

KALIL, Renan Bernardi. A força normativa da Convenção n. 190 e da Recomendação n. 206 da OIT in ARAÚJO, Adriane Reis de (coord.). *O enfrentamento à violência e ao assédio no trabalho: uma análise multidisciplinar da Convenção 190 da OIT*. Belo Horizonte: RTM, 2022.

KEUM, Brian TaeHyuk., THAI, Christina, Truong, Nancy, Ahn, Harim Lydia, & Lu, Yun (2018). Factor structure and measurement invariance of the Perceived Ethnic

Discrimination Questionnaire Community Version Brief. *International Journal of Culture and Mental Health*, 11(4), 498-512.

LEITE, Ilka Boaventura. Classificações étnicas e as terras de negros no sul do Brasil. In O'DWYER, Eliane Cantarino (org.). *Terra de Quilombo*. Rio de Janeiro: ABA/UFRJ, 1995.

LÓPEZ, Laura Cecilia. The concept of institutional racism: applications within the healthcare field. *Interface - Comunic., Saude, Educ.*, v.16, n.40, p.121-34, jan./mar. 2012.

<https://www.scielo.br/j/icse/a/hxpmJ5PB3XsWkHZNwrHv4Dv/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 20 out. 2023.

MAZZUOLI, Valerio de Oliveira. *op. cit.*, p. 244-245; PIOVESAN, Flávia. *Direitos humanos e direito constitucional internacional*. 14. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2013, p. 115-120.

BERNARTTE, Maria de Lourdes; BORDIGNON, Sandra de Ávila Farias; GIACOMINI, Leonel Piovesana Taíze. Movimento migratório no sul do Brasil: o caso dos haitianos no oeste catarinense - Globalização em Tempos de Regionalização – Repercussões no Território Santa Cruz do Sul, RS, Brasil, 9 a 11 de setembro de 2015.

NOVO CAGED. Cadastro de Empregados e Desempregados. Microdados. Disponível em: <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/microdados/1733-obmigra/dados/microdados/401201-base-de-dados--harmonizadas-ctps-rais-caged>. Acesso em: 22 de ago. de 2023.

OLIVEIRA, Antônio Tadeu Ribeiro de. (2015). Migrações internacionais e políticas migratórias no Brasil. *Migração e mobilidade na América do Sul*. Cadernos OBMigra-Revista Migrações Internacionais, 1(3), 252-277.

OLIVEIRA, Tadeu de. DEZ ANOS DE OBMIGRA E OS INDICADORES SOCIODEMOGRÁFICOS DOS IMIGRANTES INTERNACIONAIS NO BRASIL - CAVALCANTI, L; OLIVEIRA, T.; SILVA, S. L. Relatório Anual OBMigra 2023 - OBMigra 10 anos: Pesquisa, Dados e Contribuições para Políticas. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, DF: OBMigra, 2023.

PAULI, Jandir; RUFFATTO, Juliane. Relação entre trabalho precário e racismo para migrantes no Brasil. *Cad. EBAPE.BR*, v. 19, n. 2, Rio de Janeiro, Abr./Jun. 2021 ISSN 1679-3951 – páginas 234-251.

PIERUCCI, Antonio Flávio. *Ciladas da Diferença*. 2. ed. São Paulo : Editora 34, 2000, p. 105.

PIETERSE, Alex, NICOLAS, Abigail, & MONACHINO, Christina. (2017). Examining the factor structure of the perceived ethnic discrimination questionnaire in a sample of Australian university students. *International Journal of Culture and Mental Health*, 10(1), 97-107.

POCHMANN, Márcio. (2006). Desempregados do Brasil. *In* ANTUNES, Ricardo. (Org.), Riqueza e Miséria do Trabalho no Brasil. São Paulo, SP: Boitempo

RELATÓRIO ANUAL OBMIGRA 2023 - OBMigra 10 anos: Pesquisa, Dados e Contribuições para Políticas. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, DF: OBMigra, 2023.

SCHUCMAN, Lia Vainer. Entre o encardido, o branco e o branquíssimo. São Paulo: Annablume: 2013

SILVERIO, Valter Roberto. Negros em movimento: a construção da autonomia pela afirmação de direitos. *In*: BERNARDINO, J.; GALDINO, D. (Orgs.). Levando a raça a sério: ação afirmativa e universidade. Rio de Janeiro: DP&A, 2004. p.39-70

THEODORO, Mário. A formação do mercado de trabalho e a questão racial no Brasil. *In*: _____. (Org.). As políticas públicas e as desigualdades raciais no Brasil 120 anos após a abolição Brasília: Ipea, 2008. p.19-47.

FIGUEREDO, Luiz Orêncio. **Migração haitiana em Santa Catarina: experiências de trabalhadores do Haiti na AMREC** – Associação dos Municípios da Região Carbonífera. 2016. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Econômico). Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico, Universidade do Extremo Sul Catarinense – UNESC, Criciúma, 2016.

FIGUEREDO, Luiz Orêncio; ZANELATTO, João Henrique. A contratação de trabalhadores haitianos pelas empresas da construção civil de Criciúma e região: uma visão a partir do princípio da dignidade humana como norteador das relações de trabalho. VIII mostra de trabalhos jurídicos científicos. *In*: **Seminário internacional de demandas sociais e políticas públicas na sociedade contemporânea**, 2015, Santa Cruz do Sul, Mostra internacional de trabalho científico. Universidade de Santa Cruz do Sul.

FILIPPIM, Elaine Salete; SCHUMARCHER, Michelle; ALPERSTEDT, Graziela Dias. A inserção de imigrantes haitianos em uma organização no Sul do Brasil: dificuldades e desafios. **Gestão e sociedade**, v. 12, n. 31, p. 2067-2095, 2018.

GODOY, Gabriel Gualano de. O caso dos haitianos no Brasil e a via da proteção humanitária complementar. *In*: RAMOS, André de Carvalho; RODRIGUES, Gilberto; ALMEIDA, Guilherme Assis de. (orgs.). *In*: **60 anos de ACNUR Perspectivas de futuro**. São Paulo: Editora CL-A Cultural, 2011. p 45-68. Disponível em: https://www.academia.edu/26787271/O_caso_dos_haitianos_no_Brasil_e_a_via_da_prote%C3%A7%C3%A3o_humanit%C3%A1ria_complementar_In_60_anos_de_ACNUR_Perspectivas_de_futuro_. Acesso em: 02 fev. 2024.

GOSDAL, Tereza Cristina; SOBOLL, Lis A. (org.). Assédio moral interpessoal e organizacional: um enfoque interdisciplinar, p. 19. **Artigo da LTr Digital**.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio moral: a violência perversa no cotidiano**. Bertrand Brasil, 2002.

ILO. *Final Report. Meeting of Experts on Violence Against Women and Men in the World of Work* [em linha]. Geneva: Conditions of Work and Equality Department. 2016. [Consult. 27 out. 2020]. Disponível em: http://www.ilo.org/gender/Informationresources/Publications/WCMS_546303/lang--en/index.htm. Acesso em: 02 fev. 2024

International Labour Organization. Experiences of harassment and violence at work: A first global survey. Geneva: ILO, 2022, p. 8.

MARANHÃO, Ney. Meio Ambiente do Trabalho: descrição jurídico-conceitual. **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**, v.2, n. 3. jul/dez. 2016.

MARTINE, George. A globalização inacabada: migrações internacionais e pobreza no século 21. São Paulo Perspec, v. 19, n. 3, p. 3-22, 2005.

MARTINS, Sergio Pinto. **Assédio moral no emprego**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2015.

MIGRAFLIX. **Carreiras**. Disponível em: <<https://www.migraflix.com.br/carreira>>. Acesso em: 9 jan. 2024.

MINISTÉRIO DA ECONOMIA. Secretaria Especial de Previdência e Trabalho. Portaria nº 6.730, de 9 de março de 2020. Aprova a nova redação da Norma Regulamentadora nº 01 - Disposições Gerais e Gerenciamento de Riscos Ocupacionais. (Processo nº 19966.100073/2020-72). **Diário Oficial da União**, ed. 49, seção 1, p. 17, 12 mar. 2020. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-6.730-de-9-de-marco-de-2020-247538988>. Acesso em: 20 out. 2023.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA. **Nova lei de migração está em vigor para facilitar regularização de estrangeiros**. 2017. Disponível em: <<https://www.justica.gov.br/news/nova-lei-de-migracao-esta-em-vigor-para-facilitar-regularizacao-de-estrangeiros-no-brasil>>. Acesso em 12 jan. 2024.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Portaria nº 3.214, de 08 de junho de 1978. Aprova as Normas Regulamentadoras – NR – do Capítulo V, Título II, da Consolidação das Leis do Trabalho, relativas à Segurança e Medicina do Trabalho. **Diário Oficial da União**, 08 jun. 1978. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-previdencia/pt-br/composicao/orgaos-especificos/secretaria-de-trabalho/inspecao/seguranca-e-saude-no-trabalho/normas-regulamentadoras/nr-06.pdf/view>. Acesso em: 20 out. 2023.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Declaração do Centenário da OIT para o Futuro do Trabalho: Adotada pela Conferência Internacional do Trabalho na sua 108ª. sessão. Genebra, 21 jun. 2019.

OIT – ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Relatório V (1). Acabar com a violência e o assédio contra mulheres e homens no mundo do trabalho: Quinto ponto da ordem de trabalhos. Genebra, Conferência Internacional do Trabalho, 107ª. Sessão, 2018.

OIT BRASÍLIA. História da OIT [em linha]. [Consult. 29 out. 2020]. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-aoit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm> 2016ª. Acesso em: 12 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. 25 a 27 set., 2015. Nova Iorque: ONU, 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/sites/default/files/2020-09/agenda2030-pt-br.pdf>. Acesso em: 14 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. **Convenção sobre a eliminação da violência e do assédio no mundo do trabalho**. 10 jun. 2019. Genebra: OIT, 2019. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C190. Acesso em: 14 out. 2021.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Número de Convenções Internacionais e Recomendações aprovadas. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_ILO_CODE:C191 e https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100::NO:12100:P12100_ILO_CODE:R208:NO. Acesso em: 12 jan. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL PARA AS MIGRAÇÕES. **Agências da ONU pedem medidas de proteção e abordagem regional abrangente para pessoas haitianas em movimento**. Organização Internacional para as Migrações: Genebra, 30 set. 2021. Disponível em: <https://brazil.OIM.int/news/ag%C3%AAncias-da-onu-pedem-medidas-de-prote%C3%A7%C3%A3o-e-abordagem-regional-abrangente-para-pessoas>. Acesso em: 14 set. 2023.

PAMPLONA FILHO, Rodolfo; SANTOS, Claiz Maria Pereira Gunça dos. Equidade no direito do trabalho: uma análise à luz da hermenêutica jurídica. 2019.

PATARRA, Neide Lopes. Brasil: país de imigração? **Revista e-metropolis**. Rio de Janeiro, ano 09, n. 03, p. 6-18, jun. 2012.

PORTUGAL. Código do Trabalho (Revogado) - Lei nº. 99/2003. Diário da República, nº. 197/2003, Série I-A de 2003-08-27 [em linha].

PARR - **Programa de Apoio para a Recolocação dos Refugiados**. S. D. Disponível em: <<https://www.refugiadosnobrasil.org/>>. Acesso em: 8 jan. 2024.

RISSON, Ana Paula; DAL MAGRO, Márcia Luiza Pit. Imigração e trabalho precário: reflexões acerca da chegada da população haitiana no oeste de Santa Catarina. *Périplos*, Brasília, v. 1, n. 1, p. 144 – 152, 2017.

SANTA CATARINA. **Governo do Acre confirma que fluxo migratório para região Sul termina nesta sexta-feira, 29**. Governo de Santa Catarina: Florianópolis, 27 mai. 2015.

SANTOS, Pedro Miguel Barrambana. *Do Assédio Laboral: pelo reenquadramento do assédio moral no ordenamento jurídico português*. Coimbra: Almedina, 2017, ISBN: 978-972-40-6872-5

SAVIATO, Douglas. Imigrantes haitianos reconstróem suas vidas em Criciúma. **Portal Engeplus**. 27 ago. 2012.

SOBRE | Empresas com Refugiados. 2023. Disponível em: <<https://www.empresascomrefugiados.com.br/sobre>>. Acesso em: 12 jan. 2024.

SOTER, Maria Luiza. **Mercado de trabalho para imigrantes no Brasil: veja o que a lei permite.** 2017. Disponível em: <<https://vocesa.abril.com.br/carreira/mercado-de-trabalho-para-imigrantes-no-brasil-veja-o-que-a-lei-permite/>>. Acesso em: 8 jan. 2024.

VILLATORE, Marco Antônio César; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. O assédio moral, analisado sob uma perspectiva moderna, determina medidas preventivas inovadoras. **Revista Jurídica**, v. 2, n. 29, p. 185-211, 2012.

WEY-HAAS, Maya. O que torna os terremotos tão devastadores no Haiti? **National Geographic**. 16 ago. 2021.