



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SOCIOECONÔMICO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

Silvio de Freitas Barboza

Trabalho e desigualdades: o emprego sem registro formal entre trabalhadores fronteiriços uruguaios na cidade-gêmea de Santana do Livramento/RS.

Florianópolis

2024

Silvio de Freitas Barboza

Trabalho e desigualdades: o emprego sem registro formal entre trabalhadores fronteiriços uruguaios na cidade-gêmea de Santana do Livramento/RS.

Tese submetida ao Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Doutor em Organizações, Sociedade e Desenvolvimento.

Orientador: Prof. Lauro Francisco Mattei, Dr.

Florianópolis

2024

Barboza, Silvio de Freitas

Trabalho e desigualdades : o emprego sem registro formal entre trabalhadores fronteiriços uruguaios na cidade-gêmea de Santana do Livramento/RS. / Silvio de Freitas Barboza ; orientador, Lauro Francisco Mattei, 2024.

228 p.

Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Socioeconômico, Programa de Pós-Graduação em Administração, Florianópolis, 2024.

Inclui referências.

1. Administração. 2. Brasil-Uruguaí. 3. Trabalhador Fronteiriço. 4. Emprego sem Registro Formal. 5. Desigualdades. I. Mattei, Lauro Francisco. II. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Administração. III. Título.

Silvio de Freitas Barboza

Trabalho e desigualdades: o emprego sem registro formal entre trabalhadores fronteiriços uruguaiois na cidade-gêmea de Santana do Livramento/RS.

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

Prof. Renê Birochi, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Mauricio Roque Serva de Oliveira, Dr.

Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Leonardo Granato, Dr.

Universidade Federal do Rio Grande do Sul

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



Coordenação do Programa de Pós-Graduação



Prof. Lauro Francisco Mattei, Dr.

Orientador

Florianópolis, 2024.

AGRADECIMENTOS

Eu tenho muito a agradecer por ter chegado até aqui. É o fechamento de um importante ciclo de minha trajetória. Foram anos de preparação, estudo, realização de trabalhos, pesquisas etc., desafiando limites e potencialidades.

Mas reconheço que não estive sozinho nessa caminhada...

E por isso é preciso agradecer:

A Jesus de Nazaré, meu maior referencial divino/humano. Inspiração, inclusive de interesses de pesquisa. Ensinou-me que a essência da vida reside em cultivar e apreciar as coisas simples.

À minha mãe, Maria Consuelo (*in memoriam*). Sua determinação e força também sempre me inspiraram. Ela criou sozinha três filhos e uma filha, após a trágica e prematura morte de meu pai, Severino Silva (*in memoriam*), vítima da violência social.

À minha esposa e companheira Joelma Freitas; às minhas filhas Ana Clara, Raiza e Sahra; à minha mana Consilma (o nome dela é assim mesmo); e às minhas amigas/mães (do coração) Marinez Oliveira, Jussara Ucha e Maria Diná de Quadros. Gratidão por todo apoio, incentivo, suporte e compreensão com algumas ausências físicas e “de espírito” durante todo o processo de estudo e pesquisa.

À Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, pelo ensino de qualidade. Por ter me oportunizado crescimento humano, intelectual e a realização de mais um sonho. Tenho muito orgulho de concluir o Doutorado em uma das melhores Universidade Públicas do Brasil.

Ao meu orientador Prof. Dr. Lauro Mattei, pela forma tranquila e serena com que conduziu a orientação. Presente e assertivo. Professor, pesquisador e ser humano admirável, sempre preocupado com as questões sociais.

À Banca que muito contribuiu para elevar a qualidade dessa pesquisa: professores Renê Birochi, Maurício Serva, Leonardo Granato e professora Andrea Oltramari (na banca de qualificação de Tese). Minha sincera gratidão. Apesar de Doutores, vocês foram verdadeiros “Mestres”. Apresentaram uma contribuição genuína e respeitosa, levando em consideração o processo e o tempo de amadurecimento desse doutorando.

Aos demais professores do PPGAdm, com quem tive a honra de conviver e aprender no decorrer do curso: Professores Silvio Cario, André Luís Leite, Rogério Lacerda, Fernando Tenório e a Professora Helena Uglione, bem como a todo corpo técnico administrativo.

Aos meus colegas de curso, em especial, aos agora Dr. Luiz Fernando Schefer e Dra. Marcia Strapazzon, pelo incentivo e suporte em momentos decisivos.

Aos participantes da pesquisa, especialmente às pessoas trabalhadoras pela partilha de suas histórias de vida e sonhos. Gratidão pela confiança.

À Fundação Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior – CAPES do Ministério da Educação, pelo importante investimento em minha formação.

À Diocese Sul-Occidental da Igreja Episcopal Anglicana do Brasil, na pessoa do seu bispo diocesano Francisco de Assis da Silva, pelo incentivo à formação interdisciplinar do seu clero.

À Junta Nacional de Educação Teológica – JUNET da Igreja Episcopal Anglicana do Brasil, também pelo apoio a essa formação interdisciplinar.

Enfim, a todas as pessoas amigas que incentivaram e apoiaram essa realização. Vocês foram fundamentais nessa caminhada... Sempre enxergaram e despertaram o que eu tinha de melhor. Gratidão.

Tu Dios es judío, tu música es negra, tu coche es japonés, tu pizza es italiana, tu gas es argelino, tu café es brasileño, tu democracia es griega, tus números son árabes, tus letras son latinas. Soy tu vecino. ¿Y tú dices que soy extranjero? (Eduardo Galeano).

Somos todos imigrantes. Ninguém tem moradia fixa nessa terra (Papa Francisco).

RESUMO

Este estudo teve como principal objetivo analisar os fenômenos sociais relacionados ao emprego sem o devido registro formal do contrato de trabalho entre trabalhadores fronteiriços uruguaios na cidade brasileira de Santana do Livramento/RS., com a finalidade de compreender as razões pelas quais essas pessoas estão sujeitas a relações de trabalho desiguais. Para tanto, adotou-se a estratégia de pesquisa conhecida como História Oral Temática, privilegiando, desse modo, as experiências de vida das pessoas fronteiriças uruguaias com essa modalidade de trabalho. Agentes institucionais que lidam com as suas demandas também foram ouvidos e outras histórias foram surgindo para enriquecer o debate. Realizou-se, ainda, um levantamento de dados históricos do mercado de trabalho do município e de alguns indicadores de desigualdades, como forma de melhor compreender o contexto do trabalho na região, subsidiando, assim, as análises das narrativas dos trabalhadores e agentes institucionais. As entrevistas semiestruturadas foram submetidas a análise temática de conteúdo (GOMES, 2009). Os resultados indicaram uma classe trabalhadora heterogênea, com diferentes características e demandas. As razões da exploração desse tipo de trabalho na fronteira mostraram-se diversas e envolveram as ações/omissões de diferentes atores da relação – classe trabalhadora, empresariado e Estado –, bem como os aspectos sociais, econômicos, culturais e políticos do contexto em que estão inseridos. A pesquisa contribuiu para uma melhor compreensão desse tipo de trabalho atípico (ou “informal”), suas especificidades, motivações e consequências para os atores da relação de trabalho, sobretudo para a classe trabalhadora. Algumas características pessoais e socioeconômicas das pessoas comumente recrutadas foram identificadas. Mesmo reconhecendo a diversidade de razões que levam à sua prática, o estudo evidenciou que a condição de fronteiriço, especialmente de indocumentado, interseccionada a outros eixos de diferenciação, é uma das causas da exploração de parte dessa força de trabalho. Esses atributos, por diferentes motivos, diminuem significativamente os riscos para os empregadores e, ao mesmo tempo, tornam essas pessoas mais vulneráveis às diferentes formas de desigualdades no trabalho. Constatou-se a presença de políticas públicas de proteção e amparo a essa classe trabalhadora. Algumas foram sugeridas. Para não ficar apenas na identificação do problema social, o estudo apontou algumas estratégias de ação utilizadas por trabalhadores para superação da condição de precariedade. As histórias de vida dessas pessoas revelaram principalmente o investimento na educação, a aquisição de experiência e qualificação profissional e a regularização da situação documental.

Palavras-chave: Brasil-Uruguai; Trabalhador Fronteiriço; Emprego sem Registro Formal; Desigualdades.

ABSTRACT

The main objective of this study was to analyze the social phenomena related to employment without formal registration of the employment contract among Uruguayan border workers in the Brazilian city of Santana do Livramento/RS, to understand why these people are subject to unequal labor relations. To this end, the research strategy known as Thematic Oral History was adopted, privileging the life experiences of Uruguayan border workers with this type of work. Institutional agents who deal with their demands were also heard, and other stories emerged to enrich the debate. A survey of historical data on the city's labor market and some indicators of inequality was also carried out, as a way of better understanding the context of work in the region, thus supporting the analyses of the narratives of workers and institutional agents. The semi-structured interviews were subjected to thematic content analysis (GOMES, 2009). The results indicated a heterogeneous working class, with different characteristics and demands. The reasons for the exploitation of this type of work on the border were diverse and involved the actions/omissions of other actors in the relationship – the working class, businesspeople, and the State, as well as the social, economic, cultural, and political aspects of the context in which they are inserted. The research contributed to a better understanding of this type of atypical (or informal) work, its specificities, motivations, and consequences for the actors in the employment relationship, especially for the working class. Some of the personal and socioeconomic characteristics of the people commonly recruited were identified. Even recognizing the diversity of reasons that lead to this practice, the study showed that the condition of being a border worker, especially undocumented, intersected with other axes of differentiation, is one of the causes of the exploitation of part of this workforce. These attributes, for different reasons, significantly reduce the risks for employers and, at the same time, make these people more vulnerable to various forms of inequality in the workplace. The study confirmed the urgent need for public policies to protect and support this working class. Some were suggested. In order not to limit itself to identifying the social problem, the study pointed out some action strategies workers use to overcome their precarious conditions. The life stories of these people mainly revealed investment in education, the acquisition of experience and professional qualifications, and the regularization of their document status.

Keywords: Brazil-Uruguay; Cross-border Worker; Unregistered Employment; Inequalities.

LISTA DE FIGURAS

| | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| Figura 1 – Mapa Arcos Norte, Centro e Sul..... | 53 |
| Figura 2 – Zonas e Faixas de Fronteira | 54 |
| Figura 3 – Parque Internacional Santana do Livramento/Rivera | 68 |
| Figura 4 – Síntese das motivações e percepções dos trabalhadores sobre o emprego sem registro formal. | 192 |
| Figura 5 – Motivos do emprego sem registro formal atribuídos aos empregadores e ao Estado. | 194 |
| Figura 6 – Consequências do emprego sem registro formal para o trabalhador fronteiriço uruguaio..... | 195 |
| Figura 7 – Consequências do emprego sem registro formal para o Empregador..... | 197 |
| Figura 8 – Intersecção de diferentes eixos de diferenciação dos trabalhadores e alguns dos aspectos contextuais da exploração do emprego sem registro formal..... | 198 |
| Figura 9 – Aspectos institucionais/legais que influenciam as desigualdades no trabalho entre fronteiriços uruguaios..... | 201 |

LISTA DE QUADROS

| | |
|-------------------------------------------------------------------|----|
| Quadro 1 – Informações sobre os trabalhadores entrevistados | 72 |
| Quadro 2 – Principais atores entrevistados..... | 73 |
| Quadro 3 – Temáticas geradoras por seguimentos de atores..... | 75 |

LISTA DE TABELAS

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 1 – População Total, PEA, PEA ocupada por setores e PEA desocupada 1960 a 2010. | 79 |
| Tabela 2 – PEA desocupada por sexo de 1970 a 2010..... | 80 |
| Tabela 3 – PEA ocupada por posição na ocupação e sexo, Censos 2000 e 2010..... | 81 |
| Tabela 4 – PEA ocupada por condição de contribuição para instituto de previdência 2000 e 2010..... | 82 |
| Tabela 5 – PEA ocupada por declaração de “cor ou raça” 2000 e 2010. | 83 |
| Tabela 6 – PEA por declaração de “cor ou raça” 2000 e 2010. | 83 |
| Tabela 7 – PEA ocupada por declaração de “cor ou raça” e nível de instrução 2010..... | 83 |
| Tabela 8 – PEA ocupada faixa etária e gênero 2000..... | 85 |
| Tabela 9 – PEA ocupada faixa etária e gênero 2010..... | 85 |
| Tabela 10 – PEA ocupada por rendimento nominal mensal do trabalho principal e gênero, 2000..... | 86 |
| Tabela 11 – PEA ocupada por rendimento nominal mensal do trabalho principal e gênero, 2010..... | 86 |
| Tabela 12 – PEA ocupada por sexo e nível de instrução, 2000..... | 87 |
| Tabela 13 – PEA ocupada por sexo e nível de instrução, 2010..... | 87 |
| Tabela 14 – Estoque e variação percentual dos empregos formais 2000, 2010 e 2021. | 90 |
| Tabela 15 – Estoque e variação percentual dos empregos formais por setor da economia 2000, 2010 e 2021. | 90 |
| Tabela 16 – Mercado trabalho formal por escolaridade 2000, 2010 e 2021. | 91 |
| Tabela 17 – Mercado de trabalho formal por faixa salarial 2000, 2010 e 2021..... | 92 |
| Tabela 18 – Estoque de empregos por gênero 2000, 2010, 2021..... | 92 |
| Tabela 19 – Saldo e variação de estoque de empregos por gênero 2000, 2010, 2021. | 92 |
| Tabela 20 – Mercado de trabalho formal por escolaridade e gênero 2000, 2010, 2021..... | 93 |
| Tabela 21 – Mercado de trabalho formal por rendimento e gênero 2000, 2010, 2021. | 93 |
| Tabela 22 – Mercado trabalho formal por setores da economia e gênero 2000, 2010 e 2021. | 94 |
| Tabela 23 – Mercado de trabalho formal por setores da economia e nacionalidade uruguaia 2000, 2010 e 2021. | 94 |

| | |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Tabela 24 – Mercado de trabalho formal por escolaridade, nacionalidade uruguaia e gênero 2000, 2010 e 2021. | 95 |
| Tabela 25 – Mercado de trabalho formal por faixa salarial, nacionalidade uruguaia e gênero 2000, 2010 e 2021. | 95 |

LISTA DE GRÁFICOS

| | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| Gráfico 1 – PEA ocupada por declaração de “cor ou raça” e rendimento nominal médio mensal de todos os trabalhos 2010. | 84 |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|

SUMÁRIO

| | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------|
| 1 TEMAS, PROBLEMA E OBJETIVOS DA PESQUISA | 16 |
| 1.1 INTRODUÇÃO | 16 |
| 1.2 QUESTÃO DE PESQUISA E PREMISA | 21 |
| 1.3 OBJETIVOS | 22 |
| 2 REVISÃO DE LITERATURA E DEFINIÇÃO DO REFERENCIAL TEÓRICO | 23 |
| 2.1 “NOVAS” RELAÇÕES DE TRABALHO | 23 |
| 2.1.1 Trabalho “informal” ou atípico | 24 |
| 2.1.1.1 <i>A relação de emprego sem registo formal do contrato de trabalho.....</i> | 32 |
| 2.2 TRABALHO E DESIGUALDADES..... | 37 |
| 2.3 TRABALHO E INTEGRAÇÃO MERCOSUL | 45 |
| 2.3.1 Regiões de fronteira e trabalho | 52 |
| 2.3.1.1 <i>O trabalhador fronteiriço.....</i> | 56 |
| 3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO | 60 |
| 3.1 HISTÓRIA ORAL TEMÁTICA: A ESTRATÉGIA DE PESQUISA | 60 |
| 3.2 “LÓCUS” DA PESQUISA: O MUNICÍPIO DE SANTANA DO LIVRAMENTO/RS...67 | |
| 3.3 O TRABALHO DE CAMPO | 70 |
| 3.3.1 Os participantes da pesquisa | 71 |
| 3.4 A COLETA, O TRATAMENTO E A ANÁLISE DO MATERIAL EMPÍRICO | 74 |
| 4 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA EMPÍRICA..... | 77 |
| 4.1 CONTEXTO HISTÓRICO E INDICADORES DE DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO | 77 |
| 4.1.1 Dados censitários gerais do mercado de trabalho | 78 |
| 4.1.2 Dados do mercado de trabalho formal | 89 |
| 4.2 PERFIL E SINOPSE DA TRAJETÓRIA DAS PESSOAS TRABALHADORAS ENTREVISTADAS | 97 |
| 4.2.1 Agustina..... | 97 |
| 4.2.2 Romina..... | 98 |
| 4.2.3 Ramón..... | 99 |
| 4.2.4 Alejandro..... | 101 |
| 4.2.5 Ramiro | 102 |

| | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----|
| 4.2.6 Graciela | 103 |
| 4.2.7 Javier | 103 |
| 4.2.8 Florencia | 104 |
| 4.2.9 Fabricio..... | 105 |
| 4.3 O TRABALHADOR FRONTEIRIÇO: PERCEPÇÃO DA ACOLHIDA E MOBILIDADES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO | 106 |
| 4.4 A EXPLORAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SEM REGISTRO FORMAL DO CONTRATO DE TRABALHO | 118 |
| 4.4.1 Os possíveis motivos | 127 |
| 4.4.2 As experiências e as consequências | 143 |
| 4.4.3 As pessoas comumente recrutadas..... | 155 |
| 4.5 AS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES E AGENTES INSTITUCIONAIS SOBRE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO | 160 |
| 4.6 AS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES E AGENTES INSTITUCIONAIS SOBRE ASPECTOS LEGAIS E INSTITUCIONAIS DA RELAÇÃO DE TRABALHO ... | 168 |
| 4.7 AS ESTRATÉGIAS DE AÇÃO E PLANOS PARA O FUTURO | 178 |
| 4.8 PRINCIPAIS CONSIDERAÇÕES DA ANÁLISE | 185 |
| 4.8.1 Objetivos específicos “a” e “b”: examinar o contexto histórico do mercado de trabalho do município e alguns dos indicadores de desigualdades no trabalho | 185 |
| 4.8.2 Objetivo específico “c”: identificar os aspectos sociais, culturais, políticos e econômicos que influenciam as relações de trabalho desiguais entre fronteiriços uruguaios | 188 |
| 4.8.3 Objetivo específico “d”: discutir possíveis estratégias de ação que estão sendo utilizadas pelos trabalhadores fronteiriços uruguaios para superação da precarização laboral..... | 201 |
| 5 PRINCIPAIS CONCLUSÕES DA PESQUISA | 204 |
| REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO | 213 |
| ANEXO I..... | 226 |
| ANEXO II..... | 228 |

1 TEMAS, PROBLEMA E OBJETIVOS DA PESQUISA

1.1 INTRODUÇÃO

Compreender o trabalho e as relações que se estabelecem em torno dele não é uma tarefa simples, especialmente porque suas manifestações são plurais. Enquanto algumas delas permanecem, outras se modificam no tempo e no espaço. Elas envolvem os diferentes arranjos formais, sua face mais visível, mas não menos implicados¹, expressam, ainda, os aspectos culturais, os valores, as crenças e as relações de poder da sociedade, em seus diversos contextos (COTANDA, 2011; LIEDKE, 2011).

Para Liedke (2011), as relações de trabalho (RT) são contextualmente mediadas pelos arranjos institucionais (formais) e por entendimentos informais baseados nos costumes e valores que fundamentam determinadas culturas. No entanto, apesar de emergirem de situações concretas e em contextos particulares, como uma das formas de relacionamento social, elas expressam as características sociais, econômicas e políticas da sociedade (FISCHER, 1992, SIQUEIRA, 2009).

Ademais, a pluralidade de situações de trabalho impulsionada pelas transformações sociais, econômicas e políticas das últimas décadas, deslocando, gradativamente, parcelas significativas de trabalhadores para formas atípicas (ou informais) de trabalho (GALEAZZE, 2006), tem tensionado a noção de relações de trabalho, tradicionalmente associada ao conceito de relação de emprego assalariado no contexto organizacional formal (PICCININI *et al.*, 2006).

As formas atípicas (ou informais) de trabalho vão desde as novas configurações contratuais flexíveis (BACHMANN; FELDER; TAMM, 2018) ao simples descumprimento da legislação trabalhista – como é o caso da relação de emprego sem o devido registro formal do trabalhador, também denominada, de forma genérica, “emprego sem carteira assinada” (modalidade de trabalho bem presente no mercado de trabalho brasileiro) – e de formas não assalariadas de inserção (GALEAZZI, 2006).

Não obstante essa realidade do mundo do trabalho, o que se verifica em boa parte dos estudos em administração, e dos conceitos utilizados para descrever o fenômeno do trabalho na atualidade, com algumas exceções, é que têm privilegiado a relação de emprego e

¹Os aspectos formais das RTs, igualmente, refletem as influências/determinações das relações econômicas, políticas e sociais da sociedade (FISCHER, 1992).

o espaço organizacional formal. É o que se verificou, por exemplo, em uma revisão sistemática da literatura científica brasileira em administração, em estudos que traziam reflexões conceituais sobre o tema (BARBOZA *et al.*, 2019).

A utilização redutora do termo (Relações de Trabalho) à concepção de relação de emprego e os estudos restritos ao universo organizacional formal têm desconsiderado os diferentes tipos e modalidades de trabalho, bem como sua complexidade e abrangência na atualidade. Silva (2011), nesse sentido, enfatiza o caráter generalizante das RT. Segundo a autora, relações de trabalho é gênero que reúne uma multiplicidade de formas de trabalho humano, das quais a relação de emprego é uma delas.

Tendo em vista a diversidade de formas de trabalho na atualidade, estudos têm destacado a importância de abordagens interdisciplinar para uma compreensão mais aprofundada dos fenômenos que emergem das RT (HORN; COTANDA, 2011; SILVA, 2011). Segundo Silva (2011), relações de trabalho é um conceito que transita entre diversos saberes. Para a autora, o conhecimento restrito a uma única disciplina, embora necessário, é insuficiente para dar conta da complexidade do mundo do trabalho.

Essa realidade empírica tem demandado abordagens teórico-metodológicas, sob o olhar de diferentes disciplinas, que contemplem a riqueza e a diversidade do fenômeno trabalho, implicando, inclusive, em revisão de conceitos considerados básicos, para que sejam evitados os riscos de imprecisão, confusão e até redução do fenômeno em análise (COTANDA, 2011; FISCHER, 1992).

Confirmando essa premissa, em seu ensaio sobre “mudanças históricas do mundo do trabalho e suas implicações sociais”, defendendo a centralidade do trabalho como uma realidade estruturante da vida e das relações sociais contemporâneas e a importância da relação de emprego como fonte de renda e direitos, Cotanda (2011, p. 41) afirma:

Tem tido mais força a ideia de que se faz necessária uma revisão do conceito trabalho-emprego em um contexto no qual o emprego precário, o subemprego e outras formas atípicas tencionam a norma social dominante do emprego no século XX (COTANDA, 2011, p. 49).

Cabe aqui sublinhar que, embora se constate a elevação de formas atípicas de trabalho, e se reconheça a heterogeneidade de inserções (BÖHNKE *et al.*, 2015; GALEAZZI, 2006; PICCININI *et al.*, 2006), a proteção social decorrente do trabalho formal – na ausência de políticas públicas que estabeleçam outras formas de proteção para as classes trabalhadoras

mais vulneráveis – tem sido fundamental para um mínimo de dignidade de muitos trabalhadores, especialmente, no contexto dos países “subdesenvolvidos”, com elevadas taxas de desemprego, “informalidade” e pobreza (BARBOZA *et al.*, 2020).

É o que se constatou, a título de exemplo, em um estudo exploratório sobre fronteiriços uruguaios que trabalham no Brasil. Os resultados de pesquisa indicaram que alguns desses trabalhadores são recrutados sem o devido registro formal dos seus contratos, mediante práticas de subordinação e dominação que invisibilizam as suas reais condições de trabalho e de vida (BARBOZA, 2018; BARBOZA *et al.*, 2023).

Destaca-se, desse modo, a necessidade de estudos interdisciplinares que visem compreender os diversos tipos de contratos atípicos, sobretudo os contratos ditos “ilegais ou não previstos em lei”, suas motivações e consequências, como forma de subsídio para implementação de políticas públicas que visem minimizar a situação de vulnerabilidade socioeconômica presente e futura da classe trabalhadora a eles submetida (NORONHA, 2003, p. 125).

Indo ao encontro dessa realidade empírica e necessidade teórica, este estudo buscou compreender alguns fatores relacionados ao emprego sem o devido registro formal do contrato de trabalho de uma classe trabalhadora específica, a de fronteiriços uruguaios, no âmbito da cidade-gêmea de Santana do Livramento/RS. Aprofundando, assim, os achados da pesquisa exploratória de dissertação de mestrado acadêmico realizada nesta cidade (BARBOZA, 2018).

A temática da Integração Regional MERCOSUL é parte da abordagem interdisciplinar para elucidação dessas relações de trabalho específicas, pois o lócus de pesquisa, os atores envolvidos e as dinâmicas das interações transfronteiriças estão referidos a uma conjuntura onde os acordos provenientes do bloco e das relações bilaterais entre países exercem um papel importante na promoção da integração e da igualdade de direitos, inclusive, em matéria de trabalho (ALFONSO, 2015; BARBOZA, 2018; BRASIL, 2005; 2009a; GRANATO, 2015).

Estudos realizados pelo Programa para Desenvolvimento das Faixas de Fronteira (PDFF), do extinto Ministério da Integração Nacional, enfatizaram a importância do estabelecimento de políticas públicas para o desenvolvimento das regiões de fronteira, historicamente, percebidas na perspectiva da segurança nacional, ao invés da integração com os países fronteiriços (BRASIL, 2005; 2009c):

[...] o desenvolvimento da Faixa de Fronteira configura-se em uma importante diretriz da política nacional e internacional brasileira, considerando que, apesar de estratégica para a integração sul-americana, a região apresenta-se como pouco desenvolvida economicamente, marcada pela dificuldade de acesso aos bens e aos serviços públicos, historicamente abandonada pelo Estado e pela falta de coesão social, por problemas de segurança pública e pelas precárias condições de cidadania (BRASIL, 2009c, p.11).

Os acordos provenientes do MERCOSUL e das relações bilaterais (específicos para as zonas de fronteira) são conquistas relevantes, pois visam não somente aprofundar o processo de integração entre os países (nas cidades fronteiriças e no contexto sul-americano), mas também garantir a igualdade de direitos civis, particularmente àqueles que dizem respeito ao trabalho, como: remuneração, condições de trabalho, previdência e seguridade social (BRASIL, 2004, BRASIL, 2009a), buscando-se, desse modo, o desenvolvimento de uma cidadania fronteiriça, no âmbito das cidades situadas em zonas de fronteira, como em uma dimensão supranacional, referida aos países membros e associados do MERCOSUL (GRANATO; COSTA, 2016; PUCCI, 2010).

As denominadas cidades-gêmeas - adensamentos populacionais cortados por uma linha de fronteira - têm recebido destaque nos estudos das faixas de fronteira no Brasil, sendo considerados espaços privilegiados e formas mais “evoluídas” das interações transfronteiriças (BRASIL, 2005, 2009c). A cidade-gêmea de Santana do Livramento, por exemplo, foi declarada cidade símbolo da integração brasileira com os países membros do MERCOSUL (BRASIL, 2009b).

Nessas cidades-gêmeas existem dinâmicas que diferem do que geralmente se vê nos processos migratórios, pois é possível trabalhar e/ou estudar no outro país, sem, contudo, deixar de residir no seu país de origem. Exemplificando, é comum trabalhar e/ou estudar em Santana do Livramento (BR) e residir em Rivera (UY) e vice-versa. Esta prática acontece devido à proximidade geográfica e o nível de integração social, político e econômico dessas cidades:

É um espaço aberto, sem postos de controle, uma linha de demarcação invisível e absolutamente presente no imaginário das pessoas, todos sabem por onde ela passa, mesmo sendo normal que pessoas vivam em um lado da linha divisória, trabalhem e/ou estudem no outro (ALMEIDA, 2016, p. 107).

Apesar de se constituir um processo migratório *sui generis* de livre circulação, sem postos de controle e sem a necessidade de grandes deslocamentos geográficos, a situação

documental do fronteiroço, ou seja, o devido registro migratório no país, com a emissão de documentos pelos órgãos competentes, é a condição para que estejam legalmente habilitados para o trabalho, estudo e/ou residência no país de recepção e sejam incluídos em um estatuto de cidadania, tendo acesso a direitos e proteção social (BARBOZA, 2018; BRASIL, 2009a; BARBOZA *et. al.*, 2023).

Contudo, nem mesmo o fato de possuir registro migratório no país de acolhimento tem eximido alguns desses trabalhadores fronteiroços de serem recrutados sem o devido registro formal do contrato trabalho. Pesquisa exploratória na cidade também evidenciou que pessoas com documentação regular trabalham sem registro em carteira. No entanto, é a condição dos trabalhadores indocumentados que a situação se mostra mais precária, pois, alguns deles, além de sofrerem diferentes tipos de constrangimentos por sua condição “irregular”, quando acessam a justiça, têm parte dos seus direitos reconhecidos apenas de forma indenizatória (econômica), sem o devido registro e, conseqüentemente, sem o amparo da seguridade social, pela impossibilidade jurídica de se realizarem as anotações e recolhimentos retroativos. Essa situação tem ocasionado sérias conseqüências para essa força de trabalho, resultando na precariedade de vida dos trabalhadores e de suas famílias, pois enfrentam o abandono social, especialmente, em casos de enfermidade, acidente de trabalho, desemprego involuntário e velhice² (BARBOZA, 2018; BARBOZA *et al.*, 2023).

Evidentemente, não se pretende generalizar aspectos da precarização à essa categoria de trabalhadores, até porque existem uruguaiois trabalhando formalmente no município³. Todavia, os relatos dos diferentes atores⁴ evidenciaram que as principais demandas e problemas vivenciados por alguns desses trabalhadores não passam pelas estatísticas oficiais (BARBOZA, 2018; BARBOZA, *et al.*, 2023).

É justamente a preocupação com a precariedade de trabalho e de vida desses fronteiroços e o desejo de compreender os reais motivos dessa prática na fronteira que inspira o interesse da pesquisa. Ademais, relatos obtidos junto aos atores entrevistados na ocasião

²A prática do recrutamento sem o devido registro formal do contrato de trabalho não implica em inexistência de direitos. A noção de contrato “tácito de trabalho” garante a qualquer trabalhador, seja fronteiroço indocumentado ou não, desde que comprovada a espécie, direitos inscritos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT, Art. 443), demandando, para tanto, a promoção de ação judicial trabalhista por parte do trabalhador.

³Como se verá na análise do mercado de trabalho formal do município (seção 4.1).

⁴Na pesquisa de mestrado acadêmico foram realizadas 35 entrevistas envolvendo atores coletivos (sindicatos dos trabalhadores e dos empregadores), órgãos governamentais (Justiça do Trabalho, Ministério de Trabalho, Ministério Público do Trabalho, Polícia Federal, INSS, Consulado e Receita Federal), trabalhadores uruguaiois e empresários.

indicaram algumas características pessoais desses trabalhadores que sugerem aspectos de vulnerabilidade socioeconômica: a) pessoas em ocupações que não exigem muita qualificação; b) jovens e até menores de 18 anos sem experiência profissional; c) gente “humilde”⁵, que mora nos bairros (“periferia”); d) indivíduos de baixa renda; e) pessoas que não conhecem os seus direitos (desinformação); f) mulheres; e g) pessoas que não possuem recursos nem conhecimentos para tramitação da documentação que as habilitariam ao trabalho (BARBOZA, 2018; BARBOZA *et al.*, 2023). Acredita-se na relevância desse estudo pelo simples fato de que essa modalidade de trabalho e a situação de abandono social dele decorrente têm se constituído em um problema social na fronteira Brasil/Uruguai (BARBOZA, 2018; BARBOZA *et al.*, 2023; BRASIL, 2005).

Desta forma, levando em consideração esse cenário, em um esforço interdisciplinar, além da interface com o tema da integração regional, agregou-se a temática da desigualdade no trabalho. Essa escolha está ancorada em indícios de que esse problema na fronteira esteja relacionado às classes e grupos sociais em situação de vulnerabilidade econômica e social, sem desconsiderar, evidentemente, o cruzamento de múltiplos eixos de diferenciação, como o de gênero, etnia, idade, lugar de nascimento etc. (FARRIS; JONG, 2014).

1.2 QUESTÃO DE PESQUISA E PREMISSE

Diante do que foi exposto, faz-se o seguinte questionamento: Por que trabalhadores fronteiriços uruguaios estão sujeitos a relações de trabalho desiguais entre si, convivendo em uma formação social e sob um ordenamento jurídico idênticos?

Isto posto, apresenta-se a seguinte premissa: as desigualdades vivenciadas por determinadas pessoas dessa classe trabalhadora guardam uma relação intrínseca com os aspectos estruturais do mercado de trabalho, estando referidas: a) as questões históricas atinentes a sua formação b) a discriminação decorrente da interseccionalidade de diferentes “propriedades sociais” de indivíduos e de grupos sociais (classe social, gênero, etnia etc.); e, conseqüentemente, c) as relações de dominação resultantes da assimetria de poder entre os atores do processo produtivo.

⁵Termo utilizado por um dos entrevistados referindo-se a característica da pessoa que trabalho sem registro formal.

1.3 OBJETIVOS

Com o propósito de responder ao questionamento anterior, define-se como objetivo geral do estudo analisar os fenômenos sociais relacionados ao emprego sem o devido registro formal do contrato de trabalho entre trabalhadores fronteiriços uruguaiois na cidade-gêmea de Santana do Livramento (RS).

Para tanto, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- a) Examinar o contexto histórico que levou à formação do mercado de trabalho na região fronteiriça;
- b) Analisar as características atuais desse mercado de trabalho visando captar possíveis indicadores de desigualdades nas relações de trabalho;
- c) Identificar aspectos políticos, sociais, econômicos e culturais que influenciam as relações de trabalho desiguais entre fronteiriços;
- d) Discutir possíveis estratégias de ação que estão sendo utilizadas pelos trabalhadores fronteiriços uruguaiois para superação da precarização laboral.

2 REVISÃO DE LITERATURA E DEFINIÇÃO DO REFERENCIAL TEÓRICO

A formação do quadro teórico explicitado nas subseções seguintes parte de um recorte de temáticas julgadas pertinentes à elucidação do problema de pesquisa delimitado nesse estudo. Além da reflexão sobre as “novas” relações de trabalho na contemporaneidade, buscou-se realizar uma síntese de alguns estudos sobre desigualdades no mundo trabalho para verificar o tratamento que vem recebendo na literatura científica. Entende-se, ainda, que o tema da Integração Regional MERCOSUL contribuirá para melhorar a compreensão do “*locus*” do estudo, de suas dinâmicas e dos aspectos institucionais/legais, bem como dos sujeitos e demais atores institucionais envolvidos.

2.1 “NOVAS” RELAÇÕES DE TRABALHO

A reestruturação da economia, a internacionalização de mercados e a difusão de novas tecnologias ocasionaram mudanças no universo organizacional. Conseqüentemente, a reestruturação e flexibilização do aparato produtivo e a exteriorização parcial da produção, tornaram-se realidades cada vez mais presentes no modo de produção capitalista (COTANDA, 2011; KOVÁCS; CASTILLO, 1998; PICCININI *et al.*, 2006; SILVA, 2011).

Essas mudanças impactaram diretamente nas relações de trabalho, tornando os contratos mais “flexíveis”, com diferentes tipos de vínculos, jornadas de trabalho, remunerações etc., inclusive, dentro de uma mesma organização. Tem-se, ainda, o crescimento da importância do emprego temporário e em tempo parcial, subcontratação generalizada da mão de obra, intensificação do ritmo de trabalho, redução da proteção estatal, aumento do poder discricionário dos empregadores, enfraquecimento das entidades sindicais, etc. (NOGUEIRA; OLIVEIRA, 2015; HORN; COTANDA, 2011).

A realidade contemporânea verificada a partir desse movimento de flexibilização, considerada por alguns como “expressão da modernidade e manifestação da capacidade empreendedora dos indivíduos” (HOLZMANN, 2006, p. 71), muitas vezes, tem mascarado a dependência e a subordinação do trabalhador, sua exploração no trabalho e a sonegação de direitos laborais por parte de empregadores. Essas “novas” formas de trabalho têm frequentemente representado a “precarização da condição de vida e de trabalho dos

trabalhadores, aumento de sua insegurança e instabilidade, paralelamente à perda de direitos e benefícios conquistados em lutas históricas” (HOLZMANN, 2006, p. 71).

O termo precarização tem sido utilizado atualmente para se referir a uma diversidade de situações laborais “atípicas” que se intensificaram nos anos 1990, em consequência da reestruturação do sistema produtivo, influenciada pelas políticas neoliberais (GALEAZZI, 2006), antagonizando o sistema de relações de trabalho estruturado após a Segunda Guerra Mundial, com forte amparo do Estado, onde prevalecia o trabalho assalariado formal, tendo como principais características o salário fixado em lei, salário indireto representado por 13º, férias remuneradas, pagamento de horas extras com valor diferenciado, descanso semanal remunerado, sistema de seguridade social com cobertura para acidentes, desemprego, velhice, dentre outros (PICCININI *et al.*, 2006).

Para Galeazzi (2006), a flexibilização dos direitos trabalhistas e sociais ao lado da inovação tecnológica foram as principais vias utilizadas para fazer frente às novas condições de mercado. O câmbio tecnológico repercutiu no aumento da produtividade e, aliado às sucessivas crises econômicas, ocasionou o desaparecimento de postos de trabalho em grandes proporções. A “desregulamentação” das relações de trabalho intensificou a heterogeneidade de inserções ocupacionais, agregando um número crescente de trabalhadores em formas “atípicas” de trabalho. Segundo a autora, as formas “atípicas” de trabalho vão desde as novas formas contratuais (flexíveis) ao simples descumprimento da legislação trabalhista e de formas não assalariadas de inserção.

2.1.1 Trabalho “informal” ou atípico

Na literatura, os termos “atípico” e “informal”, relacionados a espécies ou modalidades de trabalho, geralmente, têm sido utilizados como sinônimos. Ambos, para designar uma variedade de tipos de trabalho que antagonizaram o sistema de relações de trabalho estruturado após a segunda guerra mundial, onde o trabalho assalariado formal (e os benefícios sociais dele decorrente) era considerado o modelo “típico” de contratação⁶ (PICCININI *et al.*, 2006).

Os distintos modos de informalidade (ou de trabalhos atípicos), dessa forma, supõem a ruptura com os laços de contratação e “regulação” da força de trabalho que se

⁶Embora, tenha-se conhecimento de que, em muitos contextos, como o brasileiro, por exemplo, esse modelo de relações de trabalho nunca tenha se universalizado de fato (DEDECCA, 2005).

desenvolveram sob a vigência do modo de produção taylorista-fordista, onde o trabalho “regulamentado” prevalecia sobre o “desregulamentado”⁷ (ANTUNES, 2011; 2018).

Para Cacciamali (2000), a “informalidade” pode ser abordada sob a perspectiva de diferentes marcos teóricos e interpretações. Do ponto de vista econômico, a autora destaca pelo menos duas formas. A primeira, sob um enfoque micro, a “informalidade” é representada por um conjunto de firmas, constituídas de forma incipientes, que absorve a maior parte do excedente de mão-de-obra urbana, com o principal objetivo de gerar renda. Nesse seguimento, o capital é escasso e as tecnologias utilizadas são obsoletas.

A segunda, de enfoque mais macroeconômico, trata das mudanças estruturais que culminaram na subordinação do setor informal ao atual processo de acumulação em nível mundial e dos seus efeitos nas formas de organização da produção e do trabalho. Segundo a autora, são pelo menos quatro elementos condicionantes do “processo de informalidade”, a partir dessa abordagem: a) os processos de reestruturação produtiva; b) a internacionalização e a expansão dos mercados financeiros; c) o aprofundamento da internacionalização e a maior abertura comercial das economias; e d) a “desregulamentação” dos mercados (CACCIAMALI, 2000, p.158).

O termo “informal”, dessa forma, decorre das mudanças estruturais (que continuam em andamento na sociedade e na economia) que redefiniram as relações de produção, as instituições (organizações e marcos legais), os processos de trabalho e as formas de inserção dos trabalhadores no mercado de trabalho, denominado pela autora de “processo de informalidade” (CACCIAMALI, 2000).

Ademais, por abrigar uma diversidade de modalidades de trabalho na atualidade, “informalidade” é considerado um termo polissêmico, ou seja, o trabalho “informal” ou “atípico” pode significar diferentes coisas em contextos diversos, por exemplo: pode ser uma alternativa para ampliar os ganhos familiares, conciliando trabalho com os afazeres domésticos; caracterizar-se como uma decisão racional, considerando uma oportunidade de desenvolvimento profissional individual etc., mas pode, também, significar instabilidade, exclusão e até um “beco sem saída”, quando não é capaz de garantir a subsistência e/ou não oferece perspectivas de longo prazo (BÖHNKE; ZEH; LINK 2015).

⁷Na perspectiva do Direito do Trabalho brasileiro, como se verá na próxima subseção, embora algumas ocupações tenham “regulamentação” específica definida através de lei, toda e qualquer espécie de trabalho é regulamentada e regida em especial pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

Estudos têm reconhecido a complexidade que envolve a temática (NOGUEIRA, 2018; NORONHA, 2003; VACLAVIK *et al.*, 2022). Além do olhar das diferentes perspectivas teóricas e disciplinas, tem-se, ainda, o risco de imprecisão pela inclusão de diferentes fenômenos em um único quadro conceitual (genérico). Problematicando essa realidade, Noronha (2003, p.117) questiona:

Se estamos interessados no aumento ou no decréscimo da “informalidade”, ou melhor, de contratos atípicos, no decorrer do tempo e do espaço, o que procuramos entender? Seriam os contratos verbais derivados da economia de subsistência de países ou regiões subdesenvolvidas? Ou as inevitáveis, e mais que isso, desejáveis, práticas “informais” como, por exemplo, cultivar uma horta apenas por prazer, vender cerâmicas produzidas em casa como hobby, alugar a vaga na garagem de seu prédio residencial? Estamos falando de engraxates e meninos que vendem produtos feitos em casa nos semáforos, ou de seus “colegas”, na mesma esquina, que vendem produtos de uma multinacional? Ou, ainda, de empregados domésticos? E, nesse caso, podemos agrupá-los com os empregados domésticos que possuem carteira assinada? São eles diferentes dos faxineiros das empresas formais? Em que aspectos? Estaríamos nos referindo a trabalhadores altamente especializados que decidem abandonar a condição salarial e estabelecer uma atividade voltada para apenas uma companhia? Ou a médicos que cobram menos para as pessoas que não precisam de recibo? Ou, ainda, ao comércio de drogas? Ou, por fim, a relações de escambo em empresas que, por suas outras características, poderíamos classificá-las como modernas?

Laçando maiores luzes sobre o fenômeno, Noronha (2003, p. 115), destacou ao menos três diferentes fontes de interpretação da informalidade na realidade brasileira. A primeira, sob a influência de certa abordagem econômica, relaciona o termo às “atividades periféricas não rentáveis”. Nessa perspectiva, observa-se a oposição entre contratos formais e informais, submetidos a noção de “eficiência” dos mercados. A segunda, derivada do direito, contrapõe a visão econômica, concebendo como “ilegal” boa parte das “situações entendidas como ‘informal’ pelos economistas”. Nessa interpretação, tem-se a oposição entre “legal” e “ilegal” atrelada à ideia de “legalidade”. Por fim, recebendo a influência da economia e do direito, tem-se a interpretação popular. Nela, “informal” é o trabalho realizado sem carteira assinada. No senso comum, há a oposição entre contratos considerados justos ou injustos e, conseqüentemente, a noção de legitimidade. Dessa forma, para o autor, eficiência, legalidade e legitimidade são dimensões “subjacentes a esses princípios constitutivos do contrato”.

Problematicando a oposição entre formal e informal, também no contexto brasileiro, Nogueira e Zucoloto (2017) propuseram um espaço intermediário entre os dois conceitos, denominado de “semiformalidade”. Nogueira (2018) utilizou o termo para designar a prática de algumas organizações que, apesar de constituídas formalmente, excluem parte de suas

operações dos seus registros contábeis (formais), como: realização de transações sem a emissão da nota fiscal, contratação de trabalhadores sem registro formal do contrato de trabalho, registros de remuneração abaixo dos valores efetivos etc. Práticas conhecida como “caixa 2”. Segundo o autor, essas transações podem acontecer tanto entre empresas formais quanto com empresas informais, trabalhadores autônomos e pessoas físicas (NOGUEIRA, 2018).

Cacciamali (2000, p. 163), falando sobre tendências na forma de organização do mercado de trabalho, identificou pelo menos dois fenômenos relacionados a “informalidade”. O primeiro, a reorganização do trabalho assalariado através de formas de trabalho assalariada não registradas junto aos órgãos da seguridade social e contratações sob outros modos, como “cooperativas, empreiteiras de mão-de-obra, agências de trabalho temporário, locadoras de mão-de-obra, prestação de serviços temporários dissimulada sob a forma de trabalho autônomo, etc.” Segundo a autora, essas formas de contrato apresentam algumas características em comum:

[...] sua vulnerabilidade, ou seja, a insegurança da relação de trabalho e na percepção da renda; a ausência muitas vezes de qualquer regulamentação laboral e de proteção social, especialmente contra demissões e acidentes de trabalho; o uso flexível do trabalho (horas e múltiplas funções); e frequentemente menores salários, principalmente para os menos qualificados (CACCIAMALI, 2000, p.164).

O segundo fenômeno observado foi o “auto emprego”, assim como outras estratégias de sobrevivência utilizadas por pessoas que, por opção, ou por encontrarem dificuldades de reemprego ou de inserção no mercado de trabalho, trabalham por conta própria ou em microempresas, geralmente, inseridos em ocupações de baixa produtividade. Sobre a ampliação da categoria “por conta própria”, a autora aponta supostos motivos: a) número cada vez mais reduzidos de empregos assalariados e ausência de políticas públicas compensatórias; b) oportunidade de ganhos superiores com relação aos empregos assalariados de média e baixa qualificação; c) expansão das atividades de serviços; e d) estratégia de sobrevivência daqueles que enfrentam dificuldades de reemprego ou de ingresso no mercado de trabalho (CACCIAMALI, 2000).

No mesmo caminho, Alves e Tavares (2006, p. 431), indicam que o conceito de informalidade compreende uma diversidade de situações que incluem tanto as atividades “informais tradicionais” quanto as “novas formas de trabalho precário”. As autoras apontaram

pelo menos três tipos de trabalhadores: os informais tradicionais, os assalariados sem registro e os por conta própria.

Os trabalhadores informais tradicionais estão inseridos em atividades de baixa capitalização, buscando rendimentos para o consumo individual e/ou familiar. Segundo as autoras, essa categoria pode subdividir-se em duas outras: os menos e o mais instáveis. Os menos instáveis são caracterizados por possuírem um mínimo de conhecimento profissional e dos meios de trabalho, desenvolvendo atividades, geralmente, no setor de prestação de serviços, como: costureiras, pedreiros, jardineiros e ambulantes, por exemplo. Os mais instáveis realizam trabalhos temporários, remunerados por peças ou serviços realizados. Prestam serviços eventuais e de baixa qualificação, como por exemplo carregadores, carroceiros e trabalhadores de rua etc. (ALVES; TAVARES, 2006).

Na modalidade dos informais tradicionais, ainda se encontram os trabalhadores ocasionais que realizam atividades informais quando estão desempregados. Há também aqueles que combinam o trabalho regular com os “bicos”, trabalhos eventuais, como: vendedores de diferentes produtos, digitadores, faxineiras e confecção, venda de artesanato etc. (ALVES; TAVARES, 2006).

O segundo tipo de trabalhadores informais é composto por assalariados sem registro, uma modalidade de trabalho em desconformidade com a legislação trabalhista. Incluem-se nessa tipologia os casos de trabalho em domicílio que prestam serviços às grandes empresas, utilizando-se da subcontratação para diferentes fases do processo produtivo, assim como na distribuição de bens para o comércio de rua (ALVES; TAVARES, 2006).

A terceira modalidade da informalidade é a de trabalhadores por conta própria, definido como uma variante de produtores de mercadorias que contam com a sua própria força de trabalho e dos familiares. São pequenos proprietários que atuam em áreas que não atraem muitos investimentos capitalistas (ALVES; TAVARES, 2006).

Enfim, apesar da diversidade de trabalhos incluídos nessa categoria (informal/atípico), o que se verifica na realidade brasileira é que, geralmente, a inserção de determinados trabalhadores em algumas modalidades de trabalho “informal” (ou atípico) está intimamente relacionada às características históricas desse mercado, sobrepondo-se fatores

como excedente de mão-de-obra, necessidade de sobrevivência, baixa escolaridade e falta de oportunidades no mercado formal⁸ (VACLAVIK *et al.*, 2022).

É o que se depreende, por exemplo, a partir do estudo de Dedecca (2005) sobre o “problema do emprego no Brasil”. Para o autor, o problema não é recente, nem tão pouco tem sua explicação no “modo de regulação” das relações de trabalho, como apregoam os militantes da economia política neoliberal⁹, mas possui raízes históricas, é consequência de um processo histórico de desvalorização e exclusão da força de trabalho existente no país, que antecede a estruturação do mercado de trabalho brasileiro na década de 1930.

Realizando um resgate histórico do processo de formação e regulação do mercado de trabalho desde a década de 1840, Dedecca (2005) aponta pelo menos dois eventos determinantes: a) a Lei das Terras, datada de 1850, que legitimou a ordem vigente, reconhecendo a propriedade de terras do regime de sesmarias e estipulando compensação financeira para as demais terras de propriedade do Estado, assegurando, desse modo, o domínio dos meios de produção aos que detinham o capital e, conseqüentemente, excluindo de sua posse os trabalhadores livres, entendido pelo autor como a raiz do problema agrário no país; b) a decisão em favor de uma política migratória em detrimento da mobilização da população interna (concentrada, sobretudo, na região nordeste)¹⁰, adotada no início do período da República (1889), logo após a transição do trabalho escravo para o trabalho livre. Segundo o autor:

Esse acordo permitiu que a montagem desse mercado se fizesse sem aproveitar a disponibilidade de mão-de-obra existente. Enquanto se organizava um mercado de trabalho livre associado à expansão cafeeira, mantinha-se em situação de latência uma grande disponibilidade de população adulta na Região Nordeste (DEDECCA, 2005, p.116).

Segundo Pochmann (2020, p. 91), o “projeto de branqueamento” em questão, levado a cabo por uma elite escravista, autoritária e conservadora, impossibilitou a inclusão da massa de negros africanos trazida pelo tráfico de escravos, adiando a sua “inclusão”. O mercado de

⁸Pesquisa sobre indicadores sociais em países latino-americanos selecionados, constatou elevados índices de desigualdades, concentração de renda, baixos níveis educacionais, altas taxas de pobreza, extrema pobreza, vulnerabilidade e violência nesses países. No âmbito do trabalho, verificou-se altas taxas de desemprego e informalidade (BARBOZA *et al.*, 2020).

⁹Nessa perspectiva econômica é recorrente o discurso de que o problema de emprego se resolve com a flexibilização dos direitos trabalhistas, mesmo que não haja comprovação empírica para tal argumento.

¹⁰A população do Nordeste correspondia a quase 50% da população do Brasil, conforme o Censo Demográfico de 1872 (DEDECCA, 2005).

trabalho nesse período (denominado pelo autor de “sociedade agrária”), além do legado autoritário, caracterizou-se pela dispersão regional e pela segmentação, composto, grosso modo, por trabalhadores imigrantes brancos alocados em atividades mais dinâmicas (na região sudeste, especialmente, na cultura cafeeira), e por “segmentos livres remanescentes de mestiços pobres e negros libertos e fugidos, quase como acessória à escravidão”, com inserção restrita “às ocupações, quase sempre em atividades residuais e de contido rendimento”.

Esses eventos geraram uma mão-de-obra excessiva e subordinada, desde meados do século XIX, implicando, assim, em uma força de trabalho com baixo peso político, baixas qualificação e remuneração, e elevado nível de informalidade em diferentes fases de sua formação (DEDECCA, 2005).

Sem qualquer política de inclusão desse “exército de reserva” – que, como o Brasil, também possui dimensões continentais – como era de se esperar, essa realidade acompanhou a transição de uma sociedade (predominantemente) agrária para uma sociedade urbana e industrial. Nem mesmo o período de industrialização do país (em que se verificou significativo crescimento econômico) foi capaz de incluir esse excedente e de universalizar os benefícios do seu “progresso”, resultando em uma péssima distribuição de renda e em uma grande assimetria entre “desenvolvimento” econômico e “desenvolvimento” social (DEDECCA, 2005).

Ademais, a implantação de um sistema de “regulação” do mercado de trabalho e de suas relações, já no início de sua industrialização (1930/1940), nunca chegou a se efetivar de fato para o conjunto da sociedade, culminando na reprodução de uma alta informalidade, uma institucionalização precária (desse sistema de regulação) e uma organização sindical (tutelada pelo Estado) sem autonomia para negociações coletivas, desfavorecendo a disseminação de direitos (DEDECCA, 2005).

No curso do processo, as políticas econômicas de cunho neoliberal de flexibilização do mercado e das relações de trabalho levadas a cabo desde a década de 1990 – sob o discurso (recorrente) de que o problema do mercado de trabalho brasileiro estava no modelo de regulação (ocultando suas razões históricas) –, o ingresso passivo e subordinado no processo de globalização, a desindustrialização precoce, dentre outras, ampliaram a desestruturação desse mercado, elevando, sobretudo, o desemprego e a “informalidade” (DEDECCA, 2005; POCHMANN, 2020).

Para Corrêa (2010), a redução de custos decorrente da flexibilização das relações de trabalho durante a década de 1990 se deu, maiormente, por meio do desrespeito às normas de contratação, sobretudo por parte das pequenas empresas. Destaca, ainda, as crescentes pressões para reformulação do sistema de relações de trabalho, as “reformas trabalhistas”, no intuito de diminuir a regulação pública, deixando à iniciativa privada e ao mercado a livre fixação das condições de emprego.

Todo esse cenário tem evidenciado a situação de abandono e de exclusão (histórica) de uma força de trabalho que há muito tempo, tudo faz “por conta própria”. Concolato e Oltramari (2017) em seus estudos sobre transformações e permanências nas relações de trabalho, ressaltam o papel fundamental do Estado nessas relações. Para as autoras, as formas de precarização resultantes do crescente processo de “desregulamentação”, marcadas por uma intervenção cada vez menor do Estado, tem ocasionado o desamparo social do trabalhador, recaindo sobre ele, cada vez mais, a responsabilidade por si mesmo.

Apenas para evidenciar a persistência dos problemas históricos do mercado de trabalho do Brasil, buscou-se alguns indicadores da “informalidade” mais recentes, a partir das projeções da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral (PNAD Contínua) para o primeiro trimestre de 2024. Não obstante a “precariedade” do conceito de “ocupação” – que abrange as pessoas da força de trabalho que trabalharam pelo menos uma hora com remuneração em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios, bem como os trabalhadores familiares auxiliares (sem remuneração)¹¹ –, analisando a posição na ocupação e categoria de emprego no trabalho principal, nas três categorias que, geralmente, tipificam a “informalidade”, verifica-se que quase a metade da força de trabalho ocupada no país (47,4%) encontra-se nas modalidades trabalho “sem carteira assinada”, “conta própria” e “trabalho familiar auxiliar” não remunerado (IBGE, 2024).

A ocupação “conta própria” é a segunda em alocação da força de trabalho ocupada, agregando 25,34% das pessoas consideradas ocupadas. Por definição ela abrange um grupo heterogêneo de ocupações (pessoas físicas e jurídicas)¹². Entretanto, a análise do rendimento

¹¹São classificadas nessa categoria as pessoas que “trabalharam pelo menos uma hora completa em trabalho remunerado em dinheiro, produtos, mercadorias ou benefícios (moradia, alimentação, roupas, treinamento etc.) ou em trabalho sem remuneração direta em ajuda à atividade econômica de membro do domicílio ou, ainda, as pessoas que tinham trabalho remunerado do qual estavam temporariamente afastadas” na semana de referência (IBGE, 2023, p.36).

¹²Grupo composto por pessoas que trabalham “explorando o seu próprio empreendimento, sozinha ou com sócio, sem ter empregado e contando, ou não, com ajuda de trabalhador não-remunerado de membro da unidade domiciliar” (IBGE, 2023, p. 40).

médio real habitualmente recebido por trabalho principal pode lançar algumas luzes sobre a “qualidade” predominante nessa modalidade de ocupação. O rendimento médio brasileiro na ocupação é um pouco mais de um salário-mínimo e meio, ou seja, R\$ 2.532,00 (IBGE, 2024).

Outro indicador que pode elucidar o nível de precarização da força de trabalho ocupada é o relativo à contribuição para instituto de previdência em qualquer trabalho. Cerca de 34,8% das pessoas consideradas ocupadas no país não contribuem para o instituto de previdência, não usufruindo, portanto, de qualquer cobertura social, especialmente, em casos de afastamento das atividades laborais por motivo de enfermidade ou acidente (inclusive, de trabalho), sem mencionar o “seguro-desemprego”, em casos de “demissão” involuntária (IBGE, 2024).

O problema dos mercados e de determinados contratos “informais” na realidade brasileira, desse modo, não está na simples ruptura de um modelo contratual (formal) em si (NORONHA 2003) que, como viu-se, nunca chegou a se estender para o conjunto da sociedade (DEDECCA, 2005), mas na precariedade de vida e no abandono social de muitos trabalhadores que, por não disporem de políticas públicas compensatórias, dependem do trabalho formal para serem incluídos em um estatuto “mínimo” de cidadania.

Noronha (2003, p. 111) destaca a necessidade de estudos (interdisciplinares) com o objetivo de identificar os diversos tipos ou grupos de “contratos atípicos”, termo que considera mais preferível ao de “informalidade”. Essa tarefa, segundo o autor, é importante para indicar às possíveis “inconveniências da ausência de um padrão contratual único”, sobretudo as razões da existência dos contratos “atípicos”, incluindo aqueles considerados “ilegais”.

A próxima subseção apresentará as principais discussões sobre uma das espécies de trabalho atípico (informal) bem presente na realidade brasileira (GALEAZZI, 2006): a relação de emprego sem registro formal do contrato de trabalho.

2.1.1.1 A relação de emprego sem registro formal do contrato de trabalho.

A relação de emprego sem registro formal do contrato de trabalho é uma espécie de trabalho atípico (ou informal) que ocorre ao arrepio da legislação trabalhista brasileira.

Refere-se ao trabalho caracterizado como relação de emprego¹³, mas exercido sem o devido registro, ou seja, sem a anotação em carteira de trabalho, com repercussão (imediata) no acesso a direitos trabalhistas, sociais e sindicais ao trabalhador, e nos recolhimentos de tributos ao Estado¹⁴ (ANTUNES, 2011; CORRÊA, 2010).

Essa categoria de trabalho tem sido tratada na literatura por diferentes nomenclaturas: empregos ou contratos ilegais (CORRÊA, 2010), relações assalariadas clandestinas (CACCIAMALI, 1989); trabalho assalariado não-regulamentado (CACCIAMALI, 1989; GALEAZZI, 2006); assalariamento ilegal, trabalho sem registro, assalariados contratados à margem da legislação laboral (CACCIAMALI, 2000); trabalho sem contratos formais (NOGUEIRA, 2018), entre outros.

A forma mais popular é “emprego sem carteira assinada”, utilizada, inclusive, por institutos de pesquisa. Muito embora, sob esta categoria (nos institutos de pesquisa) estejam ocupações não configuradas como relação de emprego (na perspectiva do direito), como sacerdotes, pessoas que prestam serviço militar obrigatório e estagiários, por exemplo (IBGE, 2023).

Cacciamali (1989), à época, já recomendava a análise “desagregada” tanto dessa categoria quanto da “por conta própria”, dado a diversidade de trabalhos e trabalhadores nelas inscritas. A autora aponta algumas insuficiências dos sistemas estatísticos, indicando alguns caminhos para uma classificação mais precisa: a) necessidade de dados primários, informações e análises que contemplem as diferentes relações de trabalho e contratos (legais, ilegais), com o objetivo de avaliar a fragmentação do trabalho assalariado e diferentes formas de subcontratação; b) necessidade de reformular as classificações de ocupações que “expressem novos ou recriados conteúdos e funções”; e por fim, c) desagregação da categoria “por conta própria”, tendo em vista que compreende formas bem díspares de inserção (CACCIAMALI, 2000).

Com relação ao emprego sem registro em carteira de trabalho, o que se observa na realidade brasileira, de fato, é a decisão de muitas empresas, em diferentes setores da economia, e por diferentes motivos, em manter parte dos seus empregados sem registro em carteira (CACCIAMALI, 2000). Para Cardoso e Lage (2005), essa decisão é resultado de um

¹³Conforme Art. 3º da CLT considera-se relação de emprego a prestação de serviços, realizado por pessoa física, de natureza não eventual, sob a dependência do empregador e mediante remuneração.

¹⁴O trabalho sem registro formal do contrato não implica em ausência de direitos para o trabalhador. Entretanto, eles são efetivados apenas quando há constatação da irregularidade pela fiscalização do MTE (inspeção do trabalho) ou quando é promovida ação judicial, por parte do trabalhador, contra o empregador.

cálculo racional. Nesse sentido, o cumprir ou não a legislação trabalhista tem implicado na avaliação de algumas variáveis, como: altos custos trabalhistas a pagar, risco de ser autuado/sancionado e o montante relativo a essa sanção. Os autores chamam atenção para o baixo grau de obediência à lei no cotidiano das relações de trabalho no contexto brasileiro.

Uma “explicação” (de certa vertente) econômica para a existência dessa modalidade de trabalho, é que ela é uma forma de enfrentamento das instabilidades política, social e econômica do país, por parte dos “agentes econômicos”. Nessa perspectiva, as empresas buscam reduzir os custos da mão-de-obra em tempos de crise, dado os altos encargos sociais, e os empregados buscam uma alternativa para enfrentar o desemprego, por falta de opções formais de trabalho (CACCIAMALI, 1989).

Sobre as noções conflitivas entre eficiência econômica (dos mercados) e justiça (contratos considerados, na perspectiva popular), Noronha (2003) aponta como desafio teórico o entendimento de como essas noções são resolvidas em contratos entre desiguais, sobretudo em mercados e contextos dominados pela irregularidade e baixo risco de punição. Com relação ao desafio empírico, o autor aponta a construção de uma tipologia contratual capaz de explicar diferentes razões que levam a não observância da lei pelos atores da relação.

Para o autor, o limite entre contratos considerados justos ou injustos (na perspectiva popular), depende de pelo menos três aspectos: a) da percepção de quem é lesado com o não cumprimento da lei; b) de certa noção sobre piso de direitos; e c) da atratividade do sistema solidário implícitos no contrato. Ainda com relação a essa linha divisória, o autor aponta dois princípios gerais para a sua percepção: a) não ter os mesmos direitos de outros trabalhadores de uma mesma empresa em funções similares; e b) perceber que os ganhos extras dos seus empregadores são alcançados mediante a restrição de seus direitos (NORONHA, 2003).

Cacciamali (2000), considera que uma suposta explicação dessa prática, por parte do trabalhador, pode estar relacionada a certa universalização de alguns direitos sociais, como acesso a saúde e a “aposentadoria” mínima. Para a autora, esses direitos sociais podem constituir-se em desincentivos para os trabalhadores, que recebem próximo ao salário-mínimo, “desejar” ou “exigir” um contrato legal, especialmente quando jovem.

Ainda com relação à prática do recrutamento para essa espécie de trabalho, a autora acredita que, apesar de ocorrer em um amplo espectro de firmas, ela é mais predominante entre as pequenas ou naqueles trabalhos por conta própria, quando se contrata ajudantes. Com

relação as pessoas comumente recrutadas, a autora aponta que geralmente são pessoas jovens, idosas e mulheres (CACCIAMALI, 2000).

Corrêa (2010), em seu estudo sobre “emprego sem carteira de trabalho no Brasil urbano”, confirma essa tendência. Para o autor, é uma prática característica dos pequenos negócios, com maior participação em unidades mercantis não tipicamente capitalistas, que atendem demandas locais e regionais, com baixa tecnologia, incluindo atividades de comércio local ou em centros regionais, prestação de serviços com alguma especialização, como: pedreiros, pintores etc.

Com relação às consequências, Corrêa (2010) sublinha que essa é uma forma de inserção bastante precária, com efeitos danosos para o trabalhador, não apenas econômicos, mas sobre a sua vida social e a autoestima. Para o autor, os trabalhadores experimentam “uma situação de extrema vulnerabilidade”, geralmente, com salários abaixo do determinado em lei, sem direito a aposentadoria ou licença maternidade, entregues à própria sorte em caso de enfermidade, sem qualquer suporte financeiro.

Duarte e Fusco (2008), igualmente, chamam atenção para a precarização acentuada desses trabalhadores, pois além de não poderem contar com qualquer tipo de segurança trabalhista, também deixam de usufruir os direitos sociais garantidos aos contribuintes da previdência social.

Galeazzi (2006, p. 205), confirma que as consequências do emprego sem registro formal são extremamente prejudiciais ao trabalhador, pois a ele “não estão estendidos nenhum dos direitos trabalhistas e previdenciários”, nem tão pouco os benefícios conquistados pelas categorias profissionais, estabelecidos em convenções coletivas de trabalho.

Cacciamali (2000, p. 166) indica como característica da maioria dos “assalariados sem registros”, o fato de terem sido contratado “à margem da regulamentação do mercado de trabalho” e, portanto, “das regras dos contratos por tempo indeterminado e em tempo integral”, bem como da organização sindical. Não dispendo, ainda, de garantia de renda em casos de acidente de trabalho ou problemas de saúde, nem tão pouco compensação financeira em caso de dispensa involuntária (seguro desemprego e verbas rescisórias), salvo “acordo” com a empresa. Segundo a autora, o número elevado desse tipo de contratação no Brasil tem consequências não só na utilização indiscriminada do trabalho, mas sobre a cidadania dos trabalhadores a ele submetido.

Outro aspecto que merece destaque é a implicação dessa prática sobre o desempenho da arrecadação tributária. A sonegação de tributos aos cofres públicos afeta a base de financiamento da previdência social e, conseqüentemente, de outras políticas do gênero. Essa prática ainda tem efeito sobre a própria dinâmica do mercado de trabalho, uma vez que suscita uma concorrência desleal entre quem cumpre e quem não cumpre a legislação, com implicações negativas para o desenvolvimento socioeconômico (CORRÊA, 2010).

Outras formas de inserção ilegal igualmente são observadas na literatura, como: em determinados trabalhos “por conta própria” em que há uma clara relação de subordinação e dependência, denominado por Corrêa (2010) de “assalariamento disfarçado”; as falsas cooperativas (ANTUNES, 2018); bem como, o fenômeno que ficou conhecido como “pejotização”, “microempreendedores individuais” que, na realidade, não passam de empregados travestidos de empregadores, com o propósito de reduzir os encargos sociais provenientes da relação de emprego (FEITOSA; CARVALHO, 2022).

Isto posto, é importante ressaltar que, embora algumas ocupações/profissões tenham regulamentação específica, na perspectiva do direito, toda e qualquer espécie de trabalho é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mesmo que não haja um contrato formal, a noção de “contrato tácito” de trabalho garante a qualquer pessoa trabalhadora, comprovada a relação de emprego, os direitos inscritos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT, Art. 443). Nessa perspectiva, não há trabalho “não regulamentado” ou “à margem da legislação trabalhista”. Não realizando o registro formal, restando comprovada a relação de emprego (prevista nos Artigos 2º e 3º da CLT), a empresa está descumprindo uma determinação legal e, portanto, sujeita às sanções previstas em lei, caso fiscalizada por órgão do MTE ou acionada judicialmente pelo trabalhador (BRASIL, 1943).

Noronha (2003, p. 125) defendeu a necessidade empírica de se definir e dimensionar os diversos tipos de “contratos atípicos”, como forma de atuação seletiva na elaboração de “políticas públicas destinadas à redução da ‘informalidade’ (contratos ilegais ou não previstos em lei)”. Comentando o estudo de Portes (1994) sobre o compromisso com a “ilegalidade” entre empresários dominicanos e imigrantes ilegais atuantes nos Estados Unidos, o autor assinala que a reprodução e a permanência desses acordos “ilegais” aparentam depender de pelo menos duas variáveis: da “convivência prévia de um grupo de pessoas em posição socialmente inferior ou estigmatizada” e da “percepção de uma certa igualdade ‘contratual’,

de forma a prevenir que um processe o outro em virtude da relação que mantiveram” (NORONHA, 2003, p. 118).

Estanque (2005, p.117) reconhece que algumas dessas formas laborais “atípicas” (ou informais) têm acentuado as desigualdades sociais, não apenas sobre os setores “mais dependentes e explorados da força de trabalho, mas sobretudo um leque de categorias sociais onde prolifera a pobreza, a exclusão e a opressão”.

Para Nogueira (2018), não é possível supor que uma correlação entre desigualdade e “informalidade” expresse uma relação de causalidade, uma vez que na conformação da informalidade (e porque não dizer o mesmo das desigualdades) não existem apenas determinantes econômicos, mas inclui todo um arcabouço simbólico que abrange crenças, valores, costumes, aspectos históricos e institucionais etc. Para o autor, “informalidade” e desigualdades podem ser entendidos como processos recíprocos que se reproduzem.

2.2 TRABALHO E DESIGUALDADES

As desigualdades e suas possíveis causas são complexas e multifacetadas (BREWSTER; LYNN, 2014). No contexto de uma economia globalizada pode-se referi-las a uma divisão internacional do trabalho, compreendida, grosso modo, na “especialização” de certas atividades econômicas caracterizadas como economias centrais e periféricas. Nas centrais, formadas pelos países “desenvolvidos”, concentram-se as atividades industriais que agregam maior potencial científico-tecnológico, maior capacidade de acumulação de capital e, conseqüentemente, melhores condições de trabalho e de vida em suas sociedades; nas periféricas, compostas pelos países “subdesenvolvidos”, tem-se a especialização em atividades econômicas que envolvem a produção e o fornecimento de alimentos e matérias-primas, com menor valor agregado e, em função disso, piores condições de trabalho e de vida (PAIVA, 2006).

De igual modo, numa perspectiva de análise micro, as desigualdades no mercado de trabalho tendem a ser percebidas (de forma objetiva) em uma divisão do trabalho na qual é produzida um conjunto de ocupações e/ou empregos (diferenciados entre si), distribuídas e recompensadas, também, de forma desigual entre indivíduos e determinados grupos sociais (WEEDEN, 2002 *apud* GRAND; TAHLIN, 2013). A organização social do trabalho, dessa

forma, não apenas constrói, mas reforça e (re)produz as mais variadas desigualdades (BATNITZKY; MC DOWELL, 2011).

Essas diferenças entre pessoas e grupos podem ser verificadas em diferentes aspectos da organização e divisão do trabalho, como: contratação, promoção, rebaixamento, alocação em cargos de autoridade (DAVIS *et al.*, 2016; KURTULUS, 2012), jornadas de trabalho (ORTLIEB; WINTERHELLER, 2020), remuneração (MA, 2018), avaliação de desempenho (SIEBERS; GASTEL, 2015), status ocupacional (SNEL *et al.*, 2015), demissão etc. (DAVIS *et al.*, 2016).

A ideologia da meritocracia, legitimada pela permanente aquisição de capital humano (em forma de capital escolar, capacitação profissional etc.) tem sido apontada como a responsável pela diferenciação nesses quesitos. No entanto, estudos empíricos têm demonstrado que, para além do fator qualificação, existem outras variáveis (não explicadas por essa via) que influenciam as relações desiguais no trabalho (KOSNY *et al.*, 2017; MA, 2018; PARUTIS, 2014; QURESHI *et al.*, 2013).

Refletindo sobre o contexto brasileiro, Maciel e Grillo (2009) afirmam que a legitimação das desigualdades no âmbito do trabalho tem recorrido a ideologia do mérito pessoal para naturalizar a valorização de uma minoria e o descarte de uma maioria do mercado de trabalho qualificado. Restando a esta maioria, a improvisação em fatias precárias e desqualificadas do mercado.

Estudos sobre o tema sublinham um conjunto de aspectos socioeconômicos e “propriedades sociais” de pessoas e grupos sociais que se mostram decisivos para uma inserção “bem-sucedida” no mercado de trabalho, com impacto nas condições de trabalho e de vida do trabalhador. Nesse sentido, a classe social, o local de nascimento, a etnia, o gênero, a idade, a religião, as características físicas etc., funcionam como “marcadores sociais”, ou seja, marcas distintivas, signos de distinção ou de estigmas sociais (BOURDIEU, 2007; 2013).

Snel *et al.* (2015, p. 518) entendem que as desigualdades no trabalho são percebidas, predominantemente, em termos de classe social¹⁵, “complementada” por outras “clivagens sociais”, como as de gênero, etnia, idade, orientação sexual etc. O termo “interseccionalidade” tem sido comumente utilizado para explicar a complexidade do cruzamento de múltiplos eixos de diferenciação (econômico, político, cultural, psíquico, subjetivo e experiencial) de

¹⁵Para os autores, a classe social é medida, geralmente, pelo status ocupacional e pelos níveis educacionais dos indivíduos.

indivíduos e grupos sociais em contextos específicos¹⁶ (BRAH; PHOENIX 2004 *apud* FARRIS; JONG, 2014).

Tratando das questões de classe no contexto brasileiro, inspirado em Pierre Bourdieu, Souza (2009; 2012; 2018) defende que as lutas e a competição social por bens materiais e simbólicos nas sociedades modernas se dão pelo acesso diferencial de indivíduos e classes de indivíduos, prioritariamente, aos “capitais impessoais” econômico e cultural:

Para se compreender por que existem classes positivamente privilegiadas, por um lado, e classes negativamente privilegiadas, por outro, é necessário se perceber, portanto, como os “capitais impessoais” que constituem toda hierarquia social e permitem a reprodução da sociedade moderna, o capital cultural e o capital econômico, são também diferencialmente apropriados. O capital cultural, sob a forma de conhecimento técnico e escolar, é fundamental para a reprodução tanto do mercado quanto do Estado modernos. É essa circunstância que torna as “classes médias”, que se constituem histórica e precisamente pela apropriação diferencial do capital cultural, em uma das classes dominantes desse tipo de sociedade. A classe alta se caracteriza pela apropriação, em grande parte pela herança de sangue, de capital econômico, ainda que alguma porção de capital cultural esteja sempre presente (SOUZA, 2009, p. 21).

Destacando o peso diferencial desses capitais na produção de uma cultura de classe que perpassa, por exemplo, intersecções geracionais e de gênero, Souza (2012) esclarece:

Quando os grandes jornais conservadores do Brasil falam que o “jovem” brasileiro entre 14 e 25 anos costuma morrer de arma de fogo, eles, na verdade, escondem e distorcem o principal: que 99% desses jovens são de uma única classe, a “ralé” de excluídos brasileiros. Quando se fala que a “mulher brasileira” está ocupando espaços importantes e valorizados no mercado de trabalho, o que se “esquece” de dizer é que 99% dessas mulheres são das classes média e alta (SOUZA, 2012, p. 22)¹⁷.

Farris e Jong (2014) defendem as “lentes da teoria da interseccionalidade” para uma compreensão mais aprofundada dos fenômenos que geram as desigualdades no local de trabalho. Para as autoras, a desigualdade é interseccional e pode ser analisada em três dimensões (inter-relacionadas entre si): Estrutural, Institucional e Discursiva. A estrutural é

¹⁶Segundo Farris e Jong (2014), um dos aspectos mais importante do conceito de interseccionalidade é a noção de que a discriminação decorrente não é adicional ou multiplicativa, mas expressa uma interação específica entre diferentes eixos, não redutíveis à soma de suas partes.

¹⁷O termo “ralé” é utilizado, de forma provocativa pelo autor, para dar visibilidade a uma fração de classe brasileira que se encontra à margem de qualquer noção de cidadania. Uma classe de indivíduos “não só sem capital cultural nem econômico em qualquer medida significativa, mas desprovida, esse é o aspecto fundamental, das condições sociais, morais e culturais que permitem essa apropriação” (SOUZA, 2012, p. 25).

referida a um ambiente social duradouro e relativamente partilhado, que coloca em desvantagem indivíduos e grupos menos empoderados, ao mesmo tempo em que favorece os indivíduos e grupos dominantes; a institucional é alimentada por políticas e práticas que produzem o tratamento discriminatório em ambientes institucionais (escola e ambiente de trabalho, por exemplo); e a Discursiva, por sua vez, influenciada pelas dimensões estrutural e institucional, resulta na intersecção de formações discursivas que (re)produzem imagens inferiorizadas de pessoas e grupos sociais.

A literatura é vasta ao indicar uma série de intersecções que impactam no trabalho e na vida de alguns trabalhadores. Por exemplo, um estudo sobre jovens mulheres imigrantes de segunda geração, oriundas do Norte da África e do Sul da Ásia, em seis Estados-membros da União Europeia (Dinamarca, França, Itália, Holanda, Espanha e Reino Unido), identificou discriminação com relação a classe social, gênero, religião e a código de vestimenta, implicando em desvantagem no mercado de trabalho, como: dificuldades de inserção e de acesso a empregos mais qualificados e uma tendência à colocação em ocupações estereotipadas com relação ao gênero. Desvantagens, em grande parte (além das questões de gênero), decorrentes da etnia e da classe social (FARRIS; JONG, 2014).

Em consonância com esses achados, estudos sobre desigualdade de gênero nas relações de trabalho, em variados contextos socioculturais, demonstram as restrições estruturais das relações patriarcais e as penalidades impostas às mulheres, onde a organização da produção e do trabalho tendem a (re)produzir desigualdades de gênero (além das referidas às de classes e às de castas) e a aprofundar a vulnerabilidade de mulheres trabalhadoras, geralmente alocadas em trabalhos menos qualificados, invisibilizados e mal remunerados (BRAUN, 2011; CAMARGOS *et al.*, 2014; CAVAZOTTE *et al.*, 2010; FAGERTUN, 2017; LIMA *et al.*, 2013; KHURANA, 2020).

Outros grupos ainda enfrentam discriminação no mercado de trabalho, como é possível citar: a população negra, os povos indígenas, as pessoas com obesidade, pessoas com deficiência, pessoas de orientação não heterossexual etc. que, interseccionados a outros “marcadores sociais” como os de gênero e de classe social, atenuam ou agravam o nível de desigualdade que enfrentam.

Drydakís (2012), em seu estudo exploratório-descritivo sobre discriminação de rendimentos por orientação sexual (entre homens gays/bissexuais e heterossexuais), a partir de dados do mercado de trabalho ateniense, isolando uma série de variáveis, dentre elas, o

fator qualificação, encontrou uma diferença de salário significativa entre homens gays/bissexuais e heterossexuais, com desvantagens para os homens gays e bissexuais. Evidenciando, adicionalmente, que os gays e bissexuais mais “instruídos” enfrentam diferenças salariais menores do que gays e bissexuais com menos escolaridade.

Foster e Wass (2012), em seu estudo de caso no Reino Unido, exploraram as desvantagens relativamente negligenciadas de pessoas com deficiência no local de trabalho, onde os cargos projetados em torno da noção de um trabalhador ideal (não deficiente) têm implicado em resistência por parte das organizações em implementar ajustes para incluir trabalhadores com deficiência, culminando na exclusão de algumas dessas pessoas no mercado de trabalho.

Caliendo e Lee (2013) estudaram a discriminação no trabalho de pessoas com obesidade e sobrepeso na Alemanha. Segundo os autores, mulheres obesas encontram maior discriminação por parte das organizações. Apesar de se candidatarem a mais pedidos de emprego e se envolverem mais em programas de treinamento, possuem menos chances de inserção no mercado de trabalho. O grupo também apresentou, de forma significativa, salários mais baixos do que as pessoas com sobrepeso ou com peso dentro do padrão de “normalidade”.

Davis *et al.* (2016), analisaram o fenômeno da pobreza entre indígenas americanos e sua base potencial nas oportunidades do mercado de trabalho em ambientes metropolitanos e não metropolitanos. O estudo de Holmes (2011) identificou a segregação no local de trabalho (agrícola) envolvendo indígenas mexicanos. Pobreza, baixos salários, limitadas oportunidades de trabalho e condições precárias de moradia e de vida, com impacto na saúde do trabalhador, são os principais problemas identificados nesses estudos para esse grupo social.

Brewster e Lynn (2014) analisaram a discriminação racial nos mercados de consumo nos Estados Unidos. Os achados sugerem que, tanto clientes brancos quanto clientes negros discriminam servidores negros dando-lhes menores gorjetas. Segundo os autores, esse tratamento desigual não está relacionado a qualificação do servidor ou a qualidade do seu atendimento. As possíveis causas permanecem indefinidas, sendo indicadas para aprofundamento em pesquisas futuras.

A condição de trabalhador migrante (seja nacional ou internacional), também, tem recebido especial atenção na literatura sobre desigualdade no trabalho. A decisão de migrar pode refletir uma série de estratégias (temporárias ou permanentes): sobrevivência

econômica; refúgio; aquisição de experiências, novas habilidades profissionais; proficiência no idioma do país de acolhimento etc.

As desigualdades vivenciadas por trabalhadores migrantes internacionais são, igualmente, multifacetadas e dependem de uma série de variáveis que atenuam ou agravam a sua condição de trabalho e de vida no país de recepção: o status, se legal (com autorização de trabalho) ou ilegal (indocumentado); os níveis de qualificação profissional e experiência de trabalho; os setores da economia em que estão alocados; níveis ocupacionais, dentre outros. Fatores que, como viu-se, interseccionam-se com alguns “marcadores sociais”, como etnia (cor da pele, características físicas, sotaques, código de vestimenta), gênero, classe social etc.

Dentre os principais problemas enfrentados pelos trabalhadores migrantes internacional, destacam-se: Percepções racializadas relacionadas a “marcadores sociais” visíveis, como cor da pele e pertencimento, problemas relativos as diferenças culturais, códigos de vestimentas (STEVENS *et al.*, 2011); dificuldades com o reconhecimento de suas qualificações e de encontrar trabalho compatível com as mesmas do país de origem (KOSNY *et al.*, 2017; PARUTIS, 2014; QURESHI *et al.* 2013); barreiras com relação ao domínio do idioma (KOSNY *et al.*, 2017; PARUTIS, 2014); subemprego, desvalorização e mobilidade descendente, forçando a entrada em mercados étnicos e de gênero (QURESHI *et al.* 2013); servidão e escravidão modernas, como no caso da exploração de trabalhadoras domésticas diplomáticas, agravadas pelo vínculo restritivo (autorização de trabalho) a uma única família (MANTOUVALOU, 2015); diferenças de jornada de trabalho (ORTLIEB; WINTERHELLER, 2020); baixos salários (HAGAN, *et al.*, 2011); discriminação institucional e prática, afetando oportunidades de progresso profissional (BATNITZKY; MC DOWELL, 2011), dentre outras.

Os trabalhadores migrantes nacionais, da mesma forma que os internacionais, sofrem discriminação no trabalho, maiormente, motivada pelas diferenças regionais, especialmente, pela clivagem rural x urbano. Gagnon *et al.*, 2014, em seu estudo sobre trabalhadores internos na China, em empregos com contrato formal de trabalho, identificou discriminação de rendimentos entre os migrantes urbanos e rurais, sendo a extensão da discriminação maior entre os migrantes rurais. Ma (2018), analisando as diferenças salariais entre migrantes urbanos, rurais e residentes locais, identificou fatores “explicados” e “não explicados” para as disparidades de rendimento. Entre os “explicados” estão os relativos ao “capital humano

(como níveis de qualificação individual). Os “inexplicáveis” podem ser atribuídos às características individuais, como local de nascimento.

A revisão da literatura sobre a temática tem evidenciado não apenas os problemas enfrentados por esses indivíduos e grupos sociais, mas também as diferentes estratégias de ação que utilizam para enfrentar a discriminação e a exploração que vivenciam em seu dia a dia.

No caso dos trabalhadores migrantes internacionais, estudos indicam que alguns conseguem melhorar suas condições de trabalho com o passar do tempo (de residência), com a aquisição de experiências profissionais e de proficiência na língua do país receptor (DUCAN; TREJO, 2015), podendo conquistar alguma mobilidade econômica, especialmente, em seguimentos em que já possuam experiência (no país de origem ou no de recepção). Sobretudo, quando o setor em que estão alocados é dinâmico, eles contornam a exploração adquirindo novas habilidades e buscando melhores condições de trabalho com auxílio de suas redes étnicas, como observa o estudo de Hagan *et al.* (2011) sobre mobilidade econômica de trabalhadores imigrantes no setor de construção civil na Carolina do Norte, EUA.

Outros conseguem “driblar” a discriminação e a exclusão, como em processos de contratação no país receptor, por exemplo, omitindo (em seu currículo) experiências de trabalho mais qualificadas e/ou “transliterando” seus nomes pessoais ao idioma do país, como apontado por Kosny *et al.* (2017) em seu estudo sobre trabalhadores poloneses e lituanos na Austrália.

Parutis (2014), explorando a experiência de trabalho dos imigrantes poloneses e lituanos no Reino Unido, observa que esses trabalhadores, além dos ganhos econômicos, esperam empregos que proporcionem desenvolvimento pessoal e profissional, e utilizam diferentes formas de capital cultural (como novas habilidades adquiridas e proficiência no idioma do país receptor) para aumentar o capital econômico.

Outra estratégia utilizada para contornar as dificuldades são as redes horizontais e verticais de migrantes, que funcionam como uma espécie de “almofada” para condição de precariedade. Os laços culturais e linguísticos e a existência de comunidades étnicas facilitam o acesso ao mercado de trabalho e a mobilidade (MAROUKIS *et al.*, 2011). O retorno ao país de origem é igualmente indicado como uma das estratégias de enfrentamento (HAGAN *et al.*, 2011).

No âmbito institucional, algumas políticas e práticas têm sido utilizadas para lidar com o fenômeno da desigualdade no trabalho. Na esfera governamental, Kurtulus (2012), em seu estudo exploratório descritivo, sublinha o papel fundamental das políticas governamentais nos Estados Unidos, as chamadas “Ações Afirmativas”, para redução das disparidades salariais e ocupacionais (em cargo de autoridade e de alta qualificação) de mulheres, pessoas negras e hispânicas.

Ortlieb e Winterheller (2020) demonstraram a relevância de fatores institucionais e culturais na promoção de relações de trabalho mais igualitárias. Explorando as diferenças na jornada de trabalho entre migrantes e não migrantes em quatro países da Europa (França, Suécia, Áustria e Reino Unido), identificaram o papel preponderante do modo de regulação da jornada de trabalho e do modelo “*breadwinner models*”¹⁸ de cada país para igualdade (ou desigualdade) no trabalho.

Huffman *et al.* (2017), em sua pesquisa sobre políticas organizacionais e desigualdade (salarial) de gênero, enfatizam a importância relativa das políticas organizacionais para redução das diferenças de rendimento entre homens e mulheres, destacando seu maior efeito na base da distribuição salarial. O estudo constatou que tais políticas não beneficiam as mulheres de modo uniforme, demandando políticas específicas para os estratos mais altos da pirâmide salarial.

Meyers e Vallas (2016), por sua vez, em um estudo exploratório em cooperativas de trabalhadores, revisando o conceito de Acker (2006) sobre “regimes de desigualdade”¹⁹, enfatizam a tipologia “regimes de diversidade” (utilitários ou comunitários). Os autores discutem sobre como as organizações podem lidar e trabalhar com o tema da desigualdade de forma diferente (regimes de diversidade), obscurecendo o seu funcionamento ou promovendo a atenção para a sua presença. Corroborando a visão de Acker, os autores demonstram, a partir de um estudo de caso, que em ambientes onde as desigualdades têm se tornado mais visíveis (em vez de invisibilizadas/naturalizadas) e contestadas, as perspectivas de mudanças são aumentadas.

¹⁸Diz respeito às “características institucionais e culturais relativas à divisão do trabalho remunerado e do dever de casa não remunerado entre mulheres e homens em domicílios familiares” (ORTILEB; WINTERHELLER, 2020, p. 793, **tradução nossa**).

¹⁹Entendido como a interrelação de práticas, processos, ações e significados que geram ou mantêm as diferentes desigualdades (classe, gênero, etnia etc.) no interior das organizações (ACKER; 2006 *apud* MEYERS; VALLAS, 2015).

Diante do exposto, conclui-se que a desigualdade no mundo do trabalho é uma temática plural e complexa. Se de fato é possível relacionar a prática do emprego sem o registro formal do contrato de trabalho às diferentes intersecções e marcadores sociais de pessoas e grupos, acredita-se que as discussões aqui brevemente apresentadas podem contribuir para responder ao problema de pesquisa, ajudando na compreensão das relações de trabalho desiguais dessa classe trabalhadora específica.

Na próxima subseção apresenta-se uma breve introdução à integração regional MERCOSUL e as principais contribuições do bloco, bem como dos organismos provenientes das relações bilaterais Brasil/Uruguai, em matéria de trabalho, relevante para destacar o contexto das regiões de fronteira, que se inserem as relações de trabalho do fronteiro uruguaio na cidade de Santana do Livramento.

2.3 TRABALHO E INTEGRAÇÃO MERCOSUL

É importante, inicialmente, reconhecer que a integração entre países não é um fenômeno natural. Pelo contrário, a natureza dos Estados nacionais é a de proteção dos seus próprios interesses, fechando-se em suas fronteiras. Motivo pelo qual, o processo de integração é geralmente acidentado e marcado por resistências de parte da sociedade, a qual considera que os seus interesses estão sendo sacrificados em favor dos de outras sociedades (GONÇALVES, 2013).

Ademais, as assimetrias existentes “entre” e “dentro” dos países são fatores que dificultam e tornam mais complexas a convergência entre estratégias nacionais e um projeto regional em comum. Contudo, na periferia da geopolítica mundial, a integração regional configura-se como um importante instrumento de projeção de poder e autonomia frente à potência hemisférica, objetivando influenciar as instituições e as regras internacionais determinantes da distribuição de riqueza e de possibilidade de desenvolvimento, em favor de uma divisão internacional do trabalho mais igualitária (GRANATO, 2015).

Na América Latina, o MERCOSUL é considerado um dos mais bem-sucedidos esforços de integração (VAZ, 2002; VISENTINI, 2007). Ele surge com o objetivo de dar projeção regional aos compromissos bilaterais entre Brasil e Argentina no Acordo de Complementação Econômico – ACE nº 14 em dezembro de 1990 que, por sua vez, tiveram como antecedentes os importantes acordos entre os países em meados da década de 1980. Em

26 de março de 1991, na cidade de Assunção (Paraguai), em conjunto com o Paraguai e o Uruguai, Brasil e Argentina assinam o “Tratado de Assunção” que definiria as bases para constituição do MERCOSUL (GRANATO, 2015).

Apesar de os objetivos do bloco, descritos no Tratado de Assunção, referirem-se fundamentalmente às questões comerciais, a preocupação com a temática social e do trabalho fez-se presente no primeiro ano de sua instituição. Destaca-se, nesse quesito, o importante papel da reunião dos Ministros do Trabalho²⁰ e das Organizações Sindicais, através da Coordenadoria de Centrais Sindicais do Cone Sul – CCSCS (CANSI, 2014).

A criação do Subgrupo de Trabalho Nº 11 “Assuntos Trabalhistas” em 17 de dezembro de 1991 pelo Grupo Mercado Comum (GMC)²¹, com a função de analisar todos os assuntos em matéria trabalhista, é resultado dessa preocupação (MERCOSUL/GMC/RES. Nº 11/1991). Em abril de 1992, considerando a amplitude e a diversidade dos temas a serem trabalhados pelo Subgrupo, o GMC resolve modificar sua nomenclatura para Subgrupo de Trabalho Nº 11 “Relações Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social” (MERCOSUL/GMC/RES. Nº 11/1992). No início de 1995, com uma nova estrutura do GMC, ele recebe um novo número e uma nova denominação: Subgrupo de Trabalho Nº 10 (SGT 10) “Assuntos Trabalhistas, Emprego e Seguridade Social” (MERCOSUL/GMC/RES. Nº 20/1995).

Dentre as contribuições ocorridas a partir dos desdobramentos da reunião dos Ministros do Trabalho e da criação do referido Subgrupo de Trabalho Nº 10, destacam-se: a) o Acordo Multilateral de Seguridade Social, celebrado em 15 de dezembro de 1997 (MERCOSUL/CMC/DEC. Nº 19/1997); b) a Declaração Sócio Trabalhista (MERCOSUL/CMC/SGT 10/REC. Nº 19/1998) e a criação da Comissão de Acompanhamento da Declaração Sócio Trabalhista do MERCOSUL, com o objetivo de fomentar e acompanhar a aplicação da Declaração (MERCOSUL/GMC/RES. Nº 15/1999); c) a implementação do Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL (MERCOSUL/GMC/SGT 10/ATA Nº 2/1999); e d) a criação do Grupo de Alto Nível de Emprego – GANEmple (MERCOSUL/CMC/DEC Nº 46/2004).

²⁰A Decisão 16/1991 do Conselho do Mercado Comum faz referência a recomendação dos Ministros do Trabalho, nessa matéria, por ocasião de sua reunião na cidade de Montevidéu nos dias 08 e 9 de maio de 1991.

²¹O GMC é o órgão executivo do MERCOSUL.

O Acordo Multilateral de Seguridade Social, aprovado pelo Conselho do Mercado Comum (CMC)²² em dezembro de 1997, teve como principal objetivo estabelecer normas que regulassem as relações de seguridade social entre os países do bloco. Esse acordo possibilitou a troca de informações e a validação de dados e transferência de fundos entre os Estados Parte para fins de aposentadoria e de outros benefícios sociais (MERCOSUL/CMC/DEC. N° 19/1997; MERCOSUR/SGT 10/ATA N° 01/21 ANEXO IV). Conforme o Guia Dirigido aos Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL (BRASIL, 2010, p. 18):

O objetivo deste Acordo é que as contribuições previdenciárias feitas ao sistema de seguridade social por um trabalhador em qualquer dos países signatários do Acordo, se acumulam como se tivessem sido efetuados em um mesmo país. De acordo com o previsto no artigo 7 do Acordo, os períodos de seguro ou contribuição cumpridos nos territórios dos Estados Partes serão considerados para a concessão das prestações por velhice, idade avançada, invalidez ou morte.

A Declaração Sócio Trabalhista, por sua vez, aprovada em reunião ocorrida entre os dias 09 e 10 de dezembro de 1998 após longo processo de discussão (MERCOSUL/CMC/ATA N°2/1998), estabeleceu princípios e direitos individuais e coletivos na área trabalhista, como: a não discriminação; a igualdade de direitos, tratamento e oportunidades, sem distinção ou exclusão por motivo de raça, origem nacional, cor, sexo ou orientação sexual, idade, credo, opinião política ou sindical, ideologia, posição econômica etc.; e a igualdade de condições de trabalho, com compromisso de estabelecimento de normas e procedimentos comuns à circulação de trabalhadores em zonas de fronteira, com o objetivo de melhorar as oportunidades de emprego e condições de trabalho e de vida dos trabalhadores (MERCOSUL/GMC/SGT 10/REC N° 1/1998).

Em 2015, ela recebe a sua primeira revisão, afirmando não apenas os princípios e direitos da Declaração de 1998, mas atualizando alguns, como os direitos individuais a não discriminação e a igualdade de oportunidade e tratamento entre mulheres e homens. Sublinha-se, ademais, a inclusão de princípios, como da noção de trabalho decente, de empresas sustentáveis e da centralidade do emprego nas políticas públicas, bem como, de direitos individuais relativos a descanso, férias e dias feriados, licenças, remuneração e proteção contra a demissão.

O Art. 7º da Declaração trata especificamente de princípios e direitos relacionados aos Trabalhadores Migrantes e Fronteiriços:

²²O CMC é o órgão superior do MERCOSUL, incumbido da condução política do processo de integração.

1. Todos os trabalhadores, independentemente de sua nacionalidade, têm direito à assistência, à informação, à proteção e à igualdade de direitos e condições de trabalho, bem como direito de acesso aos serviços públicos, reconhecidos aos nacionais do país em que estiver exercendo suas atividades, em conformidade com a legislação de cada país.
2. Os Estados Partes terão em conta os direitos estabelecidos no Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, Bolívia e Chile e demais instrumentos complementares que se firmem, na medida em que façam parte dos mesmos.
3. Os Estados Partes comprometem-se a adotar e articular medidas tendentes ao estabelecimento de normas e procedimentos comuns, relativos à circulação dos trabalhadores nas zonas de fronteira e a levar a cabo as ações necessárias para melhorar as oportunidades de emprego e as condições de trabalho e de vida desses trabalhadores, nos termos dos acordos específicos para essa população, tendo como base os direitos reconhecidos nos acordos de residência e imigração vigentes.
4. Os Estados Partes comprometem-se, ademais, a desenvolver ações coordenadas no campo da legislação, das políticas laborais, das instituições migratórias e em outras áreas afins, com vistas a promover a livre circulação dos trabalhadores e a integração dos mercados de trabalho, de forma compatível e harmônica com o processo de integração regional. (BRASIL, 2015a).

Com relação ao Observatório do Mercado de Trabalho do MERCOSUL (OMTM), o intento de sua criação foi introduzido pela Resolução N° 115/1996 do GMC, mediante a necessidade de acompanhamento da conjuntura do Mercado de Trabalho no âmbito do MERCOSUL e de geração de informações que subsidiassem os governos e os atores sociais na formulação de políticas públicas em matéria laboral. Porém, seu desenho institucional ocorreu na reunião do SGT 10 nos dias 29, 30 de setembro e 1 de outubro de 1999 e sua institucionalização apenas em 2008, através da Resolução N° 45/2008 do GMC, o qual foi estabelecido como um órgão diretamente dependente Grupo do Mercado Comum. Em 2019, o OMTM é realocado para a estrutura orgânica do SGT 10. Dentre as contribuições do observatório é possível indicar a elaboração de estudos e informes sobre a situação laboral no MERCOSUL, como pesquisas e estudos em cooperação com organismos internacionais, como a Organização Internacional do Trabalho (OIT) (MERCOSUR/SGT 10/ATA N° 01/21 ANEXO IV).

O Grupo de Alto Nível de Emprego (GANEmple) é igualmente indicado como um dos desdobramentos importantes em matéria “sócio laboral”. Foi criado no ano de 2004 pelo CMC, com a missão de “elaborar as bases conceituais, metodológicas e operacionais para a implementação da Estratégia MERCOSUL de Crescimento do Emprego”, o que ocorreu em junho de 2006, com a aprovação da “Proposta para a Estratégia MERCOSUL de Crescimento do Emprego” (MERCOSUL/CMC/DEC. N° 4/2006). Essas estratégias instruem o GMC e

seus órgãos auxiliares, com diretrizes regionais, para que no desenvolvimento de suas ações priorizem a articulação de políticas econômicas, sociais e trabalhistas direcionadas a geração de trabalho decente e de empregos de qualidade (MERCOSUL/CMC/DEC. N° 19/2007).

Contudo, é importante ressaltar que, apesar dos avanços em matéria sócio laboral até aqui descritos, é apenas a partir do ano de 2003 que outras dimensões (além da econômica) ganham maior força nas ações do bloco, notadamente na aprovação do “Programa de Trabalho do MERCOSUL 2004 – 2006” pelo CMC em dezembro de 2003, incluindo uma agenda específica para o que se denominou de MERCOSUL Social, com encaminhamentos referentes a participação da sociedade civil, temas sociais, visibilidade cultural, cidadania (MERCOSUL Cidadão), circulação de mão-de-obra e promoção dos direitos dos trabalhadores, educação e direitos humanos (MERCOSUL/CMC/DEC. N° 26/2003; GRANATO; COSTA, 2016). Sublinha-se nesse período, a ascensão ao poder de forças políticas de esquerda e centro-esquerda que favoreceu o diálogo político entre os governantes dos países do bloco, os quais se propuseram a revitalizar o papel do Estado na busca por um desenvolvimento econômico com inclusão social (GARCÍA DELGADO; CHOJO, 2006).

O Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Parte do MERCOSUL, firmado entre os países no ano de 2002 (MERCOSUL/CMC/DEC. N° 28/2002) e promulgado através do Decreto n. 6.975, de 7 de outubro de 2009, é em um dos marcos fundamentais para inserção dos trabalhadores dos Estados Parte em um estatuto de cidadania. Este acordo prevê a simplificação do processo imigratório e a implementação de uma política de livre circulação de pessoas entre os países membros e associados, visando fortalecer e aprofundar o processo de integração, assim como, garantir a igualdade de direitos, entre outros, na aplicação da legislação trabalhista, remuneração, condições de trabalho e seguridade social (BRASIL, 2009a). O inciso 1 do Artigo 9° trata do direito dos imigrantes e dos membros de sua família:

1. IGUALDADE DE DIREITOS CIVIS: Os nacionais das Partes e suas famílias, que houverem obtido residência, nos termos do presente Acordo, gozarão dos mesmos direitos e liberdades civis, sociais, culturais e econômicas dos nacionais do país de recepção, em particular o direito a trabalhar e exercer toda atividade lícita, nas condições que dispõem as leis; peticionar às autoridades; entrar, permanecer, transitar e sair do território das Partes; associar-se para fins lícitos e professar livremente seu culto, conforme as leis que regulamentam seu exercício (BRASIL, 2009a).

No âmbito das relações bilaterais entre Brasil e Uruguai, destaca-se a instituição da Nova Agenda de Cooperação e Desenvolvimento Fronteiriço em 2002 (LEMONS; RÜCKERT,

2014; PUCCI, 2010). O Acordo sobre Permissão de Residência, Estudo e Trabalho para os Nacionais Fronteiriços Brasileiros e Uruguaios, assinado em agosto de 2002 e promulgado através do Decreto n. 5.105, em 14 de junho de 2004, é indicado como o desdobramento mais importante dos trabalhos da Nova Agenda (PUCCI, 2010). Este Acordo autoriza a expedição do Documento Especial de Fronteiriço²³, reconhecendo direitos, inclusive trabalhistas, previdenciários e de seguridade social aos nacionais fronteiriços (BRASIL, 2004). Conforme Pucci (2010, p. 154), este instrumento, e em especial o Art. 2º, que institui o Documento Especial de Fronteiriço, “é um divisor de águas na temática do Estatuto de Fronteira, porque cria juridicamente a figura do ‘Cidadão Fronteiriço’”:

Em essência, o Acordo prevê que os nacionais de uma das Partes, residentes na fronteira binacional, possam residir na localidade vizinha, trabalhar – com os correspondentes reflexos de previdência social – e estudar em estabelecimentos públicos ou privados. Para definir a área de abrangência dos benefícios, foi criado um Anexo de Localidades Vinculadas ao Acordo, na qual são enumerados os núcleos populacionais, situados na faixa de 20 km, contemplados pelas suas disposições (PUCCI, 2010, p. 154).

O Artigo I refere-se a Permissão de Residência, Estudo e Trabalho e o Artigo II ao Documento Especial de Fronteiriço:

ARTIGO I

1. Aos nacionais de uma das Partes, residentes nas localidades fronteiriças listadas no Anexo de Localidades Vinculadas, poderá ser concedida permissão para: a) residência na localidade vizinha, situada no território da outra Parte, à qual fica vinculada na forma deste Acordo; b) exercício de trabalho, ofício ou profissão, com as consequentes obrigações e direitos previdenciários deles decorrentes; c) frequência a estabelecimentos de ensino públicos ou privados.
2. Os direitos estabelecidos neste artigo estendem-se aos aposentados e pensionistas.
3. A qualidade de fronteiriço poderá ser inicialmente outorgada por 5 (cinco) anos, prorrogável por igual período, findo o qual poderá ser concedida por prazo indeterminado, e valerá, em qualquer caso, exclusivamente, nos limites da localidade para a qual foi concedida.

ARTIGO II

1. Aos indivíduos referidos no artigo anterior poderá ser fornecido documento especial de fronteiriço, caracterizando essa qualidade.
2. A posse do documento especial de fronteiriço não dispensa o uso dos documentos de identidade já estabelecidos em outros acordos vigentes entre as Partes.

²³Essa modalidade é a mais comum na fronteira Brasil/Uruguai tendo em vista a simplificação do processo e o custo de sua tramitação.

Atualmente, em matéria trabalhista no interior do SGT 10 vigoram cinco planos regionais: Plano Regional para a Erradicação e Prevenção do Trabalho Infantil (MERCOSUL/GMC RES. Nº 36/2006); Plano Regional para Erradicar o Trabalho Forçado e o Tráfico de Pessoas para Fins de Exploração do Trabalho (MERCOSUL/GMC RES. Nº 27/2019); Plano Regional de Inspeção do Trabalho (MERCOSUL/GMC RES. Nº 22/2009); Plano Regional de Saúde e Segurança no Trabalho (MERCOSUL/GMC RES. Nº 4/2015); e Plano para Facilitar a Circulação de Trabalhadores no MERCOSUL (MERCOSUL/GMC RES. Nº 21/2015), que envolve quatro dimensões: a) Normativa, cooperação interinstitucional, emprego e seguridade social; b) Trabalhos temporários nos Estados parte; c) Relação dos atores sociais; e d) Difusão, sensibilização e conscientização dos direitos dos trabalhadores do MERCOSUL (MERCOSUR/SGT 10/ATA Nº 01/21 ANEXO IV).

Esses planos regionais estão referidos a atual estrutura orgânica do SGT 10, que compreende, além da Comissão Observatório do Mercado de Trabalho MERCOSUL (COMTM) os seguintes órgãos: a) Unidade Executora do Plano Regional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (UEPETI); b) Comissão da Equipe Técnica de Formação Profissional (CETFP); c) Comissão Operativa Coordenadora do Plano Regional de Inspeção do Trabalho do MERCOSUL (COPRIT); d) Comissão da Equipe Técnica de Saúde e Segurança no Trabalho (CETSS); e) Comissão da Equipe Técnica de Serviços Públicos de Emprego (CETSP); f) Comissão de Gênero (CG)²⁴; g) Reunião do Equipe Técnica do Plano Regional para Prevenção e a Erradicação do Trabalho Forçado e do Tráfico de Pessoas para Fins de Exploração Trabalhista (RETP) (MERCOSUL/SGT Nº 10/ATA Nº 02/2021).

As temáticas trabalhadas indicam por si os desafios dos países latino-americanos em matéria laboral. Excetuando-se as ações fiscalizadoras realizadas pela COPRIT (em média, anualmente, e em algumas localidades específicas), as demais ações resumem-se à Declarações, Recomendações, Estudos e a elaboração de Material de comunicação e de informação sobre as principais problemáticas atinentes aos planos correspondentes, cabendo aos Estados Parte a implementação de políticas públicas para solucioná-las (MERCOSUR/SGT 10/ATA Nº 01/21 ANEXO IV).

²⁴A Comissão de Gênero é a mais nova na atual estrutura do SGT 10. Criada em 19 de março de 2021, considerando a Decisão do CMC Nº13/2014 e a Resolução do GMC Nº 84/2000, ela tem como principal objetivo trabalhar a inclusão da perspectiva da igualdade de gênero no âmbito dos planos regionais (MERCOSUR/SGT 10/ACTA Nº 01/21).

Como é possível observar, os esforços no sentido de uma integração econômica e social é recente, um pouco mais de três décadas e, não obstante o caminho já percorrido, têm-se a impressão de que há muito por realizar. A condição de “subdesenvolvimento”, os problemas estruturais (econômicos e sociais), a profunda heterogeneidade social, dentre outros problemas históricos, são fatores que têm dificultado, ainda mais, um processo de desenvolvimento com equidade social nesses países (PAIVA, 2006).

Nesse cenário, destacam-se as regiões de fronteira, localizadas, geralmente, em uma posição periférica em relação aos grandes centros econômicos e políticos dos Estados-Nação, caracterizadas pelo baixo desenvolvimento econômico e social (LEMOS; 2013; STEIMAN; MACHADO, 2002).

2.3.1 Regiões de fronteira e trabalho

Fronteiras geopolíticas são limites terrestres, podendo ser naturais (quando limitadas por rios, oceanos etc.) ou artificiais (quando representadas por linhas geodésicas). É tradicionalmente considerada como a delimitação espacial do exercício do poder dos Estados nacionais. Embora o termo seja comumente utilizado como sinônimo de limite, sabe-se que nessas localidades as relações são mais complexas. Como afirma Almeida (2016, p. 60), as fronteiras, “mais do que linhas divisórias, são pontos de contato com outros países e suas dinâmicas sociais, econômicas e políticas” (ALMEIDA 2016, p. 60).

Machado (2000), reconhecendo a complexidade das relações nesses espaços, já defendia tratar-se de termos distintos. Segundo a autora, limite é a linha imaginária que separa a posse dos Estados-Nação, o limite jurídico amparado pela ação institucional que indica o domínio das unidades políticas soberanas. Fronteiras, por sua vez, são espaços de comunicação e troca, por isso, historicamente, têm sido alvo de preocupação dos Estados no sentido de controle e vínculo.

Contudo, como observou o PDFF, a visão das faixas de fronteiras como espaços de integração é recente:

Assim, o momento atual pode ser caracterizado como um momento de passagem de uma concepção de fronteira exclusivamente de defesa de limites territoriais, rígida e isolante, para uma “concepção de aproximação, união e abertura num espaço integrador sobre o qual se devem orientar as estratégias de desenvolvimento através de ações conjuntas entre países vizinhos” (BRASIL, 2005, p. 174).

A faixa de fronteira foi estabelecida pela Lei 6.634 de 1979, compondo uma faixa interna de 150 km de largura, paralela à linha divisória terrestre do território nacional, a qual envolve 11 Estados e 588 Municípios brasileiros, dos quais 418 estão concentrados na Região Sul do país (Figura 1), sendo 197 deles no Estado do Rio Grande do Sul (BRASIL, 2005, 2009c).

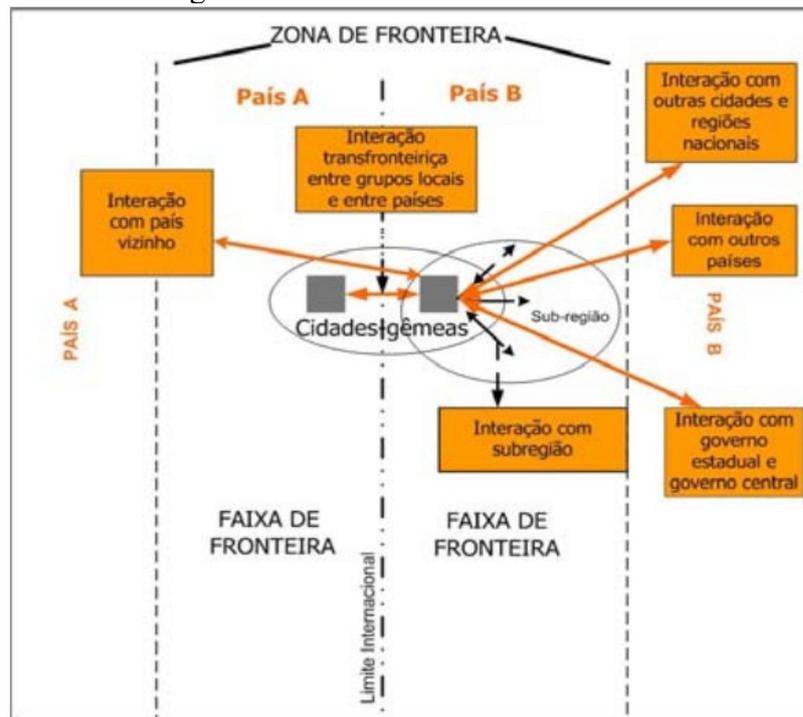
Figura 1 – Mapa Arcos Norte, Centro e Sul



Fonte: Almeida, 2016 (Grupo de Pesquisa Retis, do Departamento de Geografia da UFRJ)

As zonas de fronteira, por sua vez, são compostas pelas faixas territoriais de cada um dos lados do limite internacional, são espaços de interações econômicas, culturais e políticas (tanto espontâneas quanto promovidas) que envolvem os países fronteiriços (BRASIL, 2005).

Figura 2 – Zonas e Faixas de Fronteira



Fonte: Brasil (2005)

As cidades-gêmeas, por sua vez, são espaços privilegiados de integração nas Zonas de Fronteira. Seu conceito vem sendo incorporado às políticas de Estado, especialmente no que se refere a proposta de desenvolvimento das Faixas de Fronteira, por possuírem núcleos mais densos e representativos de interações binacionais (ALMEIDA, 2016). Segundo o PDF:

O meio geográfico que melhor caracteriza a zona de fronteira é aquele formado pelas cidades-gêmeas. Esses adensamentos populacionais cortados pela linha de fronteira (seja esta seca ou fluvial, articulada, ou não, por obra de infraestrutura) apresentam grande potencial de integração econômica e cultural, assim como manifestações condensadas dos problemas característicos da fronteira, que aí adquirem maior densidade, com efeitos diretos sobre o desenvolvimento regional e a cidadania (BRASIL, 2009c, p.28).

Entretanto, como destaca o texto, fronteiras não são apenas espaços de integração, são, do mesmo modo, espaços de distinções, conflitos, disputas etc., e apresentam problemas característicos (ALMEIDA, 2016; GRANATO, 2015). Conforme Almeida (2016), essas peculiaridades são resultado de processos históricos:

A fronteira resulta de um processo histórico como o ponto limite de territórios que se redefinem continuamente, disputados por diferentes grupos humanos dependendo de onde está situada; possui um caráter dinâmico e articulador de trocas, mas também catalisador de conflitos, fora do controle estrito do Estado-Nação. As áreas limítrofes dos países possuem características peculiares que as tornam espaço de tensões e simultaneamente de estabelecimento de integração” (ALMEIDA, 2016 p. 73).

Essa perspectiva é confirmada por Espirito Santo e Voks (2021). Os autores alertam sobre as limitações de uma visão romântica nos estudos de fronteira que parece dominar o imaginário popular e alguns estudos sobre essas regiões. Tal visão, obscurece a dimensão do conflito social e cultural que caracterizam esses espaços.

Nesse sentido, estudos indicam algumas dificuldades enfrentadas por trabalhadores e grupos mais vulneráveis nessas regiões, tais como: vulnerabilidade elevada das populações fronteiriças ao desacato à cidadania e desrespeito aos direitos humanos (trabalho infantil, tráfico de crianças, tráfico de mulheres, violência familiar etc.); presença significativa de trabalhadores fronteiriços em situação irregular (sem permissão de trabalho), sem direitos trabalhistas e sem amparo legal, pelo fato de serem de outra nacionalidade; proibição do exercício da profissão de profissionais domiciliados na faixa de fronteira graduados em universidades estrangeiras da zona de fronteira; falta de dinamismo e empregos nas economias locais; falta de empreendedorismo dos agentes locais; baixa qualificação dos trabalhadores locais etc. (BRASIL, 2005; 2009c).

Para o enfrentamento desses problemas, o PDFF apresentou proposta de ação envolvendo quatro principais diretrizes: a) o fortalecimento institucional dessas regiões; b) o desenvolvimento econômico integrado para melhoria da qualidade de vida da população e integração regional; c) o desenvolvimento de condições de cidadania para uma população historicamente com dificuldades ou impossibilitada de exercer seus direitos e desenvolver suas potencialidades; e d) a elaboração de um marco regulatório/legal a semelhança de acordos bilaterais a exemplo dos já celebrados entre Brasil/Uruguai e Brasil/Argentina²⁵ (BRASIL, 2009c).

No âmbito da Nova Agenda de Cooperação para o Desenvolvimento fronteiriço Brasil/Uruguai, destaca-se o Grupo de Trabalho sobre Assuntos Trabalhistas. A Ata de trabalho, lavrada por ocasião da X Reunião de Alto Nível da Nova Agenda de Cooperação e

²⁵Refere-se ao Acordo para residência, trabalho e estudo nas regiões de fronteira, a exemplo do realizado entre Brasil e Uruguai, já descrito na seção anterior como desdobramento dos trabalhos da Nova Agenda de Cooperação e Desenvolvimento Fronteiriço.

Desenvolvimento Fronteiriço Brasil – Uruguai, realizada na cidade de Brasília, em 18 e 19 de abril de 2016, também sugere os desafios da região, elencados sob os seguintes temas: a) Memorando de Entendimento para coordenar a elaboração e implementação de planos de trabalho conjuntos na área trabalhista; b) Renovação e implementação do Memorando de Entendimento para Estudar Formas de Aperfeiçoar a Troca de Informações Previdenciárias e Posteriormente Acelerar o Processo de Reconhecimento de Direitos Previdenciários a Trabalhadores Migrantes do Brasil e do Uruguai; c) Redução da informalidade nas relações de trabalho na zona fronteiriça, especialmente no setor agrícola; e d) Cooperação na área de promoção dos direitos trabalhistas na fronteira (BRASIL, 2016).

Com relação aos planos de trabalho em conjunto na área trabalhista (alínea “a”), destacou-se a implementação de planos de trabalhos sobre emprego, inspeção do trabalho e temas fronteiriços (BRASIL, 2016, p.1). No tema da redução da informalidade, o GT indicou que desde a IX RAN foram acordadas as seguintes medidas:

(i) ampliação das operações simultâneas coordenadas de fiscalização do trabalho nos dois lados da fronteira; (ii) realização, na zona de fronteira, de mutirão de divulgação dos direitos laborais dos trabalhadores fronteiriços; e (iii) criação de Comitê Binacional de Prevenção e Erradicação do Trabalho Infantil (BRASIL, 2016, p. 2).

Na promoção de direitos foram elencados os seguintes pontos: “(i) circulação de trabalhadores; (ii) trabalho temporário; e (iii) feiras e campanhas de divulgação dos direitos trabalhistas na região de fronteira”, indicando que todos esses temas são tratados no âmbito do SGT 10 do MERCOSUL (BRASIL, 2016, p.3).

Enfim, nesta subseção apresentou-se algumas particularidades das regiões de fronteiras, especialmente com relação ao trabalho, seus principais problemas e desafios para uma melhor compreensão do contexto econômico, político e social dessas localidades. Na próxima, será apresentada alguns conceitos sobre o trabalho e o trabalhador fronteiriços.

2.3.1.1 O trabalhador fronteiriço

Os conceitos de trabalho e trabalhador fronteiriços não são unívocos. Eles estão relacionados às diferentes possibilidades e dinâmicas que se estabelecem nos mais variados contextos de regiões de fronteira. Na definição tradicional da Convenção Internacional sobre a

Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias, da ONU, no Art. 2º, alínea “a”, o trabalho fronteiriço designa uma espécie de trabalho migrante, onde o trabalhador “conserva a sua residência habitual num Estado vizinho a que regressa, em princípio, todos os dias ou, pelo menos, uma vez por semana” (ONU, 1990).

A Lei de Migração brasileira, do mesmo modo, traça uma diferenciação entre trabalhador imigrante e (residente) fronteiriço. Segundo a referida legislação, o status de (residente) fronteiriço está relacionado a “pessoa nacional de país limítrofe ou apátrida que conserva a sua residência habitual em município fronteiriço de país vizinho”. O status de imigrante, por sua vez, refere-se a “pessoa nacional de outro país ou apátrida que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente” no território brasileiro (BRASIL, 2017, Art. 1º, incisos II, IV).

Oliveira e Loio (2019, p.56-57) adotaram o termo “pendularidade” para referirem-se a esse movimento migratório característico de regiões de fronteira, sobretudo em “sistemas estabelecidos em conurbações”, como é o caso das cidades-gêmeas. Buscando uma diferenciação dos migrantes internacionais tradicionais, os autores comentam: “os pendulares têm a outra nação como destino cotidiano, ou seja, seu deslocamento é relacionado às atividades por eles desenvolvidas (estudo, trabalho, etc.), e seu retorno ao país de origem ocorre de maneira frequente e regular”.

Nessas perspectivas, o trabalho fronteiriço é uma espécie de trabalho migrante – circunscrito às regiões de fronteira – diferenciando-se deste, pelo simples fato de o trabalhador fronteiriço exercer atividade laboral no país de acolhimento e residir em seu país de origem, ou seja, não possuir residência permanente ou temporária no país em que exerce o seu trabalho. No trabalho migrante tradicional, o trabalhador deixa o país de origem e passa a viver no país de acolhimento. Assim, o trabalho fronteiriço é caracterizado pela constante mobilidade e o trabalhador fronteiriço é alguém que atravessa frequentemente os limites territoriais dos Estados-Nação.

Não obstante essa concepção tradicional, outras formas de trabalho fronteiriço ainda são possíveis, a depender dos diversos tipos de fronteiras, das interações que ocorrem nesses espaços e dos aspectos institucionais/legais provenientes dos acordos entre países vizinhos. Por exemplo, em fronteiras brasileiras, acordos bilaterais têm concedido permissão especial para residência, estudo e trabalho à habitantes de determinadas regiões fronteiriças, restrita

aos limites do território do município fronteiriço vizinho, sendo vedado o exercício desses direitos fora dos limites estabelecidos nos acordos, sob pena de cancelamento da “qualidade de fronteiriço” (BRASIL, 2004; 2009a).

Nessas localidades, o trabalhador fronteiriço pode exercer atividades remuneradas, frequentar estabelecimentos de ensino e residir na cidade (fronteiriça) do país vizinho, com trânsito livre (restrito às cidades contíguas) e igualdade de tratamento e direitos aos demais trabalhadores nacionais (SANTOS; FARINA, 2011). Nesse contexto, o trabalhador fronteiriço pode exercer atividades laborais no país de acolhimento e residir em qualquer um dos lados da fronteira, diferentemente do prescrito na concepção tradicional (SANTOS, 2017).

Contudo, para ter o direito de residir, estudar e trabalhar “legalmente” no país vizinho, o fronteiriço precisa realizar o devido registro nos órgãos competentes, expedindo, assim, o documento específico de fronteiriço para a realização de atos da vida civil (BRASIL, 2017). No entanto, o que se observa nessas regiões é que existe uma parcela da população fronteiriça trabalhando na “informalidade” (por diferentes motivos) na condição de indocumentados, ou seja, exercendo atividades laborais sem que tenha realizado o devido trâmite documental (igualmente por diferentes motivos), sendo, em função disso, “excluídos” desse estatuto de cidadania (BARBOZA *et al.*, 2023; BRASIL, 2005; 2009c; 2016; OLIVEIRA; LOIO, 2019).

Essa “exclusão” pela condição de indocumentado, entretanto, não implica em inexistência ou perda de direitos trabalhistas. Além do que estabelece a Constituição Federal, em seu Art. 5º, sobre a igualdade entre pessoas brasileiras e residentes de outras nacionalidades, sem distinção de qualquer natureza (BRASIL, 1988), a Lei de Migração, em seu Art. 50, parágrafo 4º, apesar de prever a deportação como medida decorrente de processo administrativo para migrantes em situação irregular no país – o que em nada retrata a realidade dessas regiões fronteiriças, caracterizada pela constante “pendularidade” de trabalhadores – afirma que uma possível deportação não implica na exclusão de **“eventuais direitos adquiridos em relações contratuais ou decorrentes da lei brasileira”** (BRASIL, 2017, **grifo nosso**).

De igual modo, o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, assinado por ocasião da XXIII Reunião do CMC (Conselho do Mercado Comum) em 2002, promulgado pelo Decreto 6.964, de 29 de setembro de 2009, em seu

Artigo 10º, sobre a “Promoção de Medidas Relativas a Condições Legais de Migração e Emprego nas Partes”, alínea “b”, prevê a adoção de medidas e sanções às pessoas físicas ou jurídicas que empreguem pessoas migrantes em condições ilegais, ressaltando que tais **“medidas não afetarão os direitos que correspondam aos trabalhadores imigrantes, como consequência dos trabalhos realizados nestas condições”** (BRASIL, 2009, **grifo nosso**)

3 PROCEDIMENTO METODOLÓGICO

O método não é um fim em si mesmo, mas um meio, um caminho trilhado para atingir determinados objetivos. Por isso, a importância de sua subordinação aos interesses e objetivos de pesquisa e à natureza dos fenômenos que se pretendem estudar. Destaca-se, ainda, a importância dos pressupostos epistemológicos que norteiam e fundamentam os procedimentos metodológicos, as escolhas das técnicas para sua “apreensão” e as “lentes” teórico/analíticas mobilizadas para “explicação” desses fenômenos. É o que essa seção objetiva explicitar.

3.1 HISTÓRIA ORAL TEMÁTICA: A ESTRATÉGIA DE PESQUISA

A estratégia de pesquisa utilizada neste estudo é conhecida como História Oral (HO). Apesar de reconhecer que ela possa atender a distintos objetivos, interesses de pesquisa e abordagens epistemológicas, acredita-se que a HO pode ser uma estratégia apropriada e promissora, quando mobilizadas “lentes” teóricas/analíticas adequadas aos fenômenos que se pretendem estudar, pois proporciona uma compreensão diversa e aprofundada de certos fenômenos organizacionais, sobretudo porque possibilita (a partir da perspectiva dos sujeitos que os experienciam): a) lançar maiores luzes sobre práticas comumente invisibilizadas (que escapam as estatísticas formais e as narrativas oficiais) e pouco acessíveis por outras fontes (tanto em superfície quanto em profundidade), como a relação de emprego sem registro formal, o trabalho escravo e outras espécies de trabalhos geralmente invisibilizadas; e b) tornar públicas as experiências das pessoas que vivenciam tais práticas, muitas vezes negligenciadas “pela história oficial” (ICHIKAWA; SANTOS, 2010, p.182). Especialmente, aquelas (práticas) relacionadas a indivíduos e grupos ditos “minoritários” e/ou estigmatizados (mulheres, migrantes, classes sociais menos favorecidas etc.), contribuindo, dessa forma, para um entendimento mais plural da realidade organizacional contemporânea, com vistas à uma melhor compreensão: a) das principais características dos mais variados fenômenos em diferentes contextos em que se concretizam; b) dos problemas, dilemas e conflitos que indivíduos e determinados grupos experimentam; bem como, c) das estratégias de enfrentamento que mobilizam.

A História Oral é entendida como a história do tempo presente, a “história viva” (MEIHY; HOLANDA, 2020, p.15), diferentemente da ideia (equivocada) da história como estudo dos fatos passados. Essa noção implica na percepção da realidade social como um processo histórico e inacabado, onde o passado tem continuidade no presente imediato das pessoas (ICHIKAWA; SANTOS, 2010).

Situada no âmbito das pesquisas qualitativas, a HO privilegia os aspectos subjetivos para o entendimento da realidade social²⁶, onde os relatos dos indivíduos (acessados pela memória), oriundos de suas vivências sobre determinados fenômenos, assumem importância central para a pesquisa, uma vez que o indivíduo é indissociável do seu contexto social (ICHIKAWA; SANTOS, 2010).

A HO não se confunde com “entrevistas” (a principal técnica utilizada para apreensão dos relatos nessa estratégia de pesquisa), como método de pesquisa ela corresponde a “um conjunto de procedimentos que se inicia com a elaboração de um projeto”, o estabelecimento dos pressupostos que orientarão a elaboração e a aplicação das entrevistas, se estas receberão algum estímulo, se serão livres ou mesmo estruturadas (MEIHY; HOLANDA 2020, p.15).

Quanto a tipologia, a HO pode ser caracterizada como História Oral de Vida (ou simplesmente, História de Vida), História Oral Temática e Tradição Oral. Na História Oral de Vida, o sujeito da pesquisa tem a liberdade para dissertar sobre a sua experiência pessoal, desencadeando livremente a sua história. Assim, as entrevistas nessa modalidade, geralmente, não são estruturadas (ICHIKAWA; SANTOS, 2010).

Segundo Meihy e Holanda (2020), foi a escola de sociologia de Chicago quem incorporou as histórias de vida como documento de respeitabilidade acadêmica, com o estudo da população imigrante polonesa (abrindo caminho o que se chamaria História Oral de Vida), justificando seu uso, especialmente, pela ausência ou escassez de documentos disponíveis sobre determinados fenômenos.

Contudo, Alberti (2004, p. 143) argumenta que a característica fundamental da HO reside em uma escolha epistemológica que privilegia a experiência do indivíduo:

[...] a principal característica do documento de história oral não consiste no ineditismo de alguma informação, nem tampouco no preenchimento de lacunas de

²⁶Dependendo do objetivo da pesquisa, a História Oral pode dialogar com outros tipos de fontes, como a documental, por exemplo. Nesse caso, de acordo com a tipologia indicada por Meihy e Holanda (2020), ela é denominada de História Oral Híbrida.

que se ressentem os arquivos de documentos escritos ou iconográficos, por exemplo. Sua peculiaridade – e a da história oral como um todo – decorre de toda uma postura com relação à história e às configurações socioculturais, que privilegia a recuperação do vivido conforme concebido por quem viveu.

A Tradição Oral, por sua vez, tem como foco o estudo de mitos, visões de mundo de comunidades e/ou gerações, relativos a um passado remoto. Ela não se limita a entrevistas, mas a “viver junto a um grupo, estabelecer condições de apreensão dos fenômenos de maneira a favorecer a melhor tradução possível do universo mítico” de determinado segmento (MEIHY; HOLANDA, 2020, p. 40). Segundo o autor, essa tipologia é aparentada com a etnografia, implicando numa descrição minuciosa do cotidiano das pessoas e suas inversões, sendo o sujeito sempre mais coletivo que individual.

Por fim, a História Oral Temática busca o esclarecimento ou a opinião acerca de um assunto específico. Os detalhes da vida das pessoas entrevistadas revelam-se interessantes à medida que apresentam informações úteis à temática de estudo. A entrevista, em torno de um assunto central definido dá-se de forma mais dialógica. O questionário é um instrumento de fundamental importância nessa modalidade, pois é ele quem vai servir de roteiro para o alcance dos objetivos propostos. Essa tipologia é mais passível de confronto com outras fontes, sejam narrativas de outros atores sociais ou mesmo de fontes documentais (MEIHY; HOLANDA, 2020). Segundo os autores, em sua forma pura, a História Oral Temática “deve promover debates com redes capazes de nutrir opiniões diversas” (MEIHY; HOLANDA, 2020, p. 38).

A HO pode qualificar-se, igualmente, como ferramenta, técnica, método, forma de saber e até disciplina. Como ferramenta, ela teria uma importância acessória, seria “um recurso adicional”, “mero instrumento” podendo ou não contribuir para reforçar argumentos, “reduzida” a “afirmação ou negação de algo já estabelecido ou sem base documental”. Como forma de saber, a HO não estaria preocupada com os enquadramentos técnicos, metodológicos ou científicos, distanciando-se dos requisitos e procedimentos acadêmicos (MEIHY; HOLANDA, 2020, p. 67).

Acedendo às ideias de Ferreira e Amado (2001), para Ichikawa e Santos (2010) a HO encontra sua melhor qualificação como método de pesquisa. A sua utilização como técnica, concentrando-se apenas na constituição de fontes orais através da realização de entrevistas e organização de acervos, apesar de relevante, está muito aquém do que ela pode propiciar; e a sua visão como disciplina, segundo as autoras, enfrenta sérios problemas, como a

simplificação da realidade social, acarretando em perda da riqueza explicativa provenientes de diferentes lentes teóricas e/ou a inadequação de querer “explicar questões teóricas pela via da metodologia” (FERREIRA; AMADO, 2001 *apud* ICHIKAWA; SANTOS, 2010, p. 193).

Segundo as autoras, a visão do pesquisador sobre status da HO faz toda a diferença no desenvolvimento da pesquisa, pois determina aspectos fundamentais de sua utilização. Essa perspectiva pode ser verificada no próprio percurso da HO no Brasil, com o projeto memória das elites políticas nacionais, por exemplo, levado a cabo pelo Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC), da Fundação Getúlio Vargas (FGV), instituição pioneira em sua utilização, destinado, tão somente, a constituição e conservação de acervos orais²⁷, qualificando-se, desse modo como técnica, por essa ênfase (ICHIKAWA; SANTOS, 2010).

Entretanto, isso não significa que a sua utilização como técnica de composição de documentos orais não possa ser objeto de estudo em outros projetos. Até os acervos orais constituídos tão somente para fins históricos podem tornar-se materiais ricos para a análise e explicação de determinados fenômenos sociais, desde que quadros teóricos/analíticos sejam mobilizados, caracterizando-se, desse modo, como método de pesquisa.

Para Ichikawa e Santos (2010, p. 192), enquanto método, a HO é qualificada para “orientar e sistematizar a busca de respostas aos problemas de pesquisa definidos a partir de um referencial teórico”. Isso significa que sem a orientação de quadros teóricos (como visto no caso do projeto memória do CPDOC) a HO é incapaz de solucionar ou de explicar questões de pesquisa. Como metodologia, ela apenas estabelece e ordena de forma sistemática os procedimentos de trabalho, atuando como ponte entre a teoria e a prática. As soluções e explicações, porém, devem advir das teorias (ICHIKAWA; SANTOS, 2010).

No campo da administração, analisando o portfólio do levantamento bibliográfico realizado por Sacramento, Figueiredo e Teixeira (2016) sobre estudos que se utilizaram da HO nos principais periódicos nacionais dessa área de conhecimento, verifica-se que ela tem recebido diferentes status e servido a distintos interesses e objetivos de pesquisa.

Os temas são diversos: processos de aprendizagem, empreendedorismo, impactos das organizações na vida pessoal, trajetória de vida profissional e pessoal, modelos organizacionais, processo decisório etc. Diversas, ainda, são as vozes dos atores organizacionais: executivos, gestores públicos, empregadas domésticas, indivíduos de

²⁷Nesse processo o projeto se encerra com a constituição de acervos orais, não contemplando a análise do material coletado.

movimentos sociais, filhos de empresários, entre outros (SACRAMENTO; FIGUEIREDO; TEIXEIRA, 2016).

Sem entrar no mérito da discussão quanto à adequação/inadequação do seu uso, seja como técnica ou mesmo como método, observa-se (na literatura que serviu de base para análise dos autores) a utilização da HO tanto como técnica de coleta de dados, combinada com outros métodos de pesquisa, como o Estudo de Caso (COSTA; MACHADO; VIEIRA, 2007; FERREIRA; GODOY, 2015; VIZEU; FILHO; GOMES, 2014) quanto como método de pesquisa em diferentes tipologias, como História Oral de Vida ou simplesmente História de Vida (LOPES; CARRIERI; SARAIVA, 2013; CLOSS; ROCHA-DE-OLIVEIRA, 2015) e História Oral Temática (FREITAS; TEIXEIRA, 2014; RAMPAZO; ICHIKAWA, 2013).

As modalidades de entrevistas variam entre semiestruturada e em profundidade. Dentre as técnicas de análise mais comuns, destacam-se a Análise de Conteúdo (BISPO; DOURADO; AMORIM, 2013; NETO; SARAIVA, BICALHO, 2014;) e Análise de Discurso (BASSI, PERAZZO, 2009; CARRIERI; LOPES, 2012).

Com relação aos pressupostos epistemológicos, raramente são explicitados nos estudos, cabendo uma análise mais aprofundada dos textos para a sua identificação. No entanto, pelas características próprias da HO, uma metodologia inserida no âmbito das pesquisas qualitativas e centrada nos aspectos subjetivos para apreensão da realidade social, percebe-se, na maioria dos estudos, uma proximidade com a matriz hermenêutica, identificada com uma lógica interpretativa e de interesse prático (PAULA, 2016), como observado em alguns estudos (COSTA; MACHADO; VIEIRA, 2007; FREITAS; TEIXEIRA, 2014; RAMPAZO; ICHIKAWA, 2013). Em menor monta, estão as abordagens de inspiração crítica (MARGOTO; BEHR; PAULA, 2010; PINTO; PAULA, 2013; TONON; GRISCI, 2015).

O “paradigma” crítico em sociologia é um enfoque interessado pela análise e crítica dos problemas sociais (e organizacionais) engendrados pelas dinâmicas do sistema capitalista. As análises críticas enfatizam os conflitos, as crises e as contradições através de uma lógica dialética. As organizações, desse modo, não são percebidas como estáticas, mas permeadas por oposições, crises e rupturas²⁸ (CHANLAT, 1992).

Para Chanlat (1992, p.38) o “paradigma” crítico não é “apenas um instrumento teórico de análise, ele é também um projeto libertário, que deve conduzir à uma maior

²⁸Diferentemente dos enfoques estritamente positivistas e/ou funcionalistas, concebidos maiormente como a-históricos (interessados pela experiência imediata, sem qualquer conexão histórica), e onde as dimensões do conflito e da contradição são percebidas e tratadas como patológicas ou disfuncionais (DEMO, 1985).

humanização das organizações”. Paula (2016) destaca que as abordagens críticas são motivadas pelo interesse emancipatório, voltando-se, desse modo, para a transformação social.

Em consonância com os pressupostos filosóficos da HO²⁹, uma das particularidades do pensamento dialético, comum às abordagens críticas, é a historicidade, ou seja, caracteriza-se pela mobilidade constante da história, o vir a ser contínuo das formações sociais, onde o histórico vive da tensão dialética entre a persistência no tempo e a transcendência para o futuro (DEMO, 1985).

Isto posto, e sem querer limitar as possibilidades de sua utilização, entende-se que a HO, orientada por abordagens críticas, é uma estratégia de pesquisa pertinente e promissora para os estudos organizacionais, sobretudo, para um melhor entendimento de práticas pouco visibilizadas, tendo em vista que a constituição de documentos orais sobre determinados fenômenos, a partir da experiência dos sujeitos, não somente quando não há muitas informações disponíveis no universo formal, mas, essencialmente, pela escolha teórico/metodologia de privilegiar “a recuperação do vivido conforme concebido por quem viveu” (ALBERTI, 2004, p.143) pode lançar maiores luzes sobre práticas organizacionais invisibilizadas (seja por seu caráter ilegal/imoral ou mesmo “informal”), como a prática do emprego sem registro formal, por exemplo, uma espécie de trabalho “atípico” (ou informal) que vigora à revelia da legislação brasileira, com consequências extremamente danosas para o trabalhador, particularmente, em casos de afastamento por motivo de saúde e/ou de acidente de trabalho, onde o trabalhador não goza de nenhuma assistência ou proteção social. Pode-se citar, ainda, o trabalho escravo (ou análogo à condição de escravidão), prática presente na realidade brasileira, com sérias consequências para o trabalhador submetido a condições de trabalho degradantes. Pouco se sabe, em profundidade, sobre essas práticas, só compo a estatística oficial quando “descortinadas” por alguma incursão. Além dessas, pode elucidar outras práticas, como assédios, discriminações e outras violências, geralmente naturalizadas e/ou silenciadas em ambientes organizacionais, saindo do “anonimato” somente quando alguém resolve “romper o silêncio”. Nessa perspectiva, a principal fonte de informações sobre esses problemas organizacionais são as pessoas que os vivenciam.

A HO pode ser um instrumento poderoso para tornar públicas as vivências de pessoas, muitas vezes, “esquecidas pela história oficial” (ICHIKAWA; SANTOS, 2010, p.

²⁹Segundo Ichikawa e Santos (2010) a HO tem como concepção a noção de realidade social como um processo histórico e inacabado, onde o passado tem continuidade no presente imediato das pessoas.

182). Através de suas experiências pode-se conhecer melhor as causas efetivas dessas práticas. O entendimento dessas realidades tem sido o principal caminho na busca de soluções. Como indicou Souza (2009, p. 109), tão somente o conhecimento da “gênese de um fenômeno social que pode ‘explicar’ sua eficácia no mundo moderno ‘naturalizado’ e tornado ‘opaco’ e ‘invisível’ para os indivíduos modernos”.

Ademais, através dos seus relatos é possível compreender os principais dilemas e problemas que enfrentam. Ichikawa e Santos (2010, p. 182) lembram que uma das qualidades históricas da HO tem sido ouvir as “reinvindicações, angústias, sugestões, críticas” dessas pessoas que sofrem no trabalho. E acrescentam: “aprender seus pontos de vista pode contribuir para uma melhor compreensão da vida organizacional contemporânea”.

A partir disso, é possível pensar no combate dessas práticas, seja no âmbito organizacional e/ou na esfera pública, com a implementação políticas e/ou marcos regulatórios/legais. Outro aspecto igualmente importante para se apreender com essas “narrativas”, desde uma perspectiva crítica, são as histórias de superação, as estratégias que utilizam para transformar as suas condições de trabalho e de vida. Souza (2012), enfatizando uma dimensão muitas vezes negligenciada, indica que toda crítica deve “perceber tanto o componente de tragédia quanto o elemento de chance, de esperança que reside no bojo de toda mudança social bem compreendida” (SOUZA, 2012, p. 57).

Dito isso, para o alcance dos objetivos propostos nesta Tese, fez-se a opção pela História Oral Temática. Acredita-se que as características dessa tipologia são adequadas a uma melhor compreensão da prática do emprego sem o registro formal do contrato de trabalho entre fronteiriços uruguaios, a partir das experiências e histórias vividas pelas pessoas trabalhadoras e por outros agentes institucionais envolvidos nessa relação.

Embora o trabalhador fronteiriço de nacionalidade uruguaia seja o principal sujeito da pesquisa, acredita-se que as percepções de outros agentes são fundamentais para proporcionar um entendimento mais amplo e plural sobre a problemática proposta nesse estudo. Segundo Meihy e Holanda (2020, p. 38), a História Oral Temática “deve promover debates com redes capazes de nutrir opiniões diversas”, sendo, por característica, uma tipologia mais passível de confronto com outras fontes de informações.

Ainda com relação a outras fontes de informações sobre a temática, julgou-se pertinente realizar uma pesquisa quantitativa de dados históricos de indicadores de “Trabalho

e Rendimento” dos Censos do IBGE das décadas de 1940 a 2010³⁰, e de indicadores do mercado de trabalho formal, a partir de dados fornecidos pelo Registro Anual de Informações Sociais (RAIS) das décadas de 2000, 2010 e 2021, como forma de melhor compreender o contexto do trabalho em Santana do Livramento e subsidiar as análises das narrativas dos trabalhadores e agentes institucionais. Esses dados foram coletados, tabulados e submetidos a análise estatística.

3.2 “LÓCUS” DA PESQUISA: O MUNICÍPIO DE SANTANA DO LIVRAMENTO/RS

A cidade de Santana do Livramento situa-se na fronteira oeste do Estado do Rio Grande do Sul, com população (residente) de 84.421 habitantes (IBGE, 2022). Segundo o Censo do IBGE da década de 2010, a população é predominantemente urbana, um pouco mais de 90%. O município é classificado como cidade-gêmea articulada por fronteira seca com o Departamento de Rivera, Uruguai, conhecida por seus moradores como a “Fronteira da Paz” (ALMEIDA, 2016).

Quanto a tipologia das interações transfronteiriças proposta pelo PDDF, é do tipo Capilar e Sinapse, caracterizada por formas de interação e integração espontâneas “através de trocas difusas entre vizinhos fronteiriços com limitadas redes de comunicação” (BRASIL, 2005, p. 145). O cenário capilar é superposto pelo modelo sináptico, termo importado da biologia que diz respeito à “presença de alto grau de troca entre as populações fronteiriças. Esse tipo de interação é ativamente apoiado pelos Estados contíguos” (BRASIL, 2005, p. 145), e “as cidades-gêmeas mais dinâmicas podem ser caracterizadas de acordo com esse modelo” (BRASIL, 2005, p. 145).

Dado o nível de integração entre as cidades, Livramento (como também é conhecida) foi declarada cidade símbolo da integração brasileira com os países membros do MERCOSUL (BRASIL, 2009b). Descrevendo o cenário de integração entre as cidades, Bento (2012) afirma que a distância entre elas é de “menos de um passo”, sendo possível colocar um pé no lado brasileiro e o outro no uruguaio:

Entre as cidades-gêmeas de Rivera e Livramento há livre circulação de pessoas, não existem rios, muros, nem cercas de arame farpado. No centro das duas cidades há um grande parque bimunicipal, aberto, símbolo arquitetônico da experiência

³⁰Os dados do IBGE do Censo de 2022 do indicador “Trabalho e Rendimento” do município ainda não estavam disponíveis até o fechamento desta Tese.

cotidiana de integração internacional. Para ir de Rivera à Livramento e vice-versa não é necessário apresentar passaporte, até porque isso seria praticamente impossível numa cidade binacional, conurbada, onde quem vive no lado brasileiro matricula os filhos em escolas do lado uruguaio da cidade, e vice-versa; quem vive no lado uruguaio, faz compras diárias de supermercado no lado brasileiro, e vice-versa (BENTO, 2012, p. 51).

A Praça Internacional, idealizada em 1923 e inaugurada em março de 1943, com seu obelisco na linha divisória (Figura 3), é um dos cartões postais dessa fronteira e um dos símbolos da integração entre as duas cidades (LEMOS, 2013).

Figura 3 – Parque Internacional Santana do Livramento/Rivera



Fonte: Google imagens (2021)

Albornoz (2000), defendendo a ideia de uma integração espontânea entre as cidades, afirma que a simples observação das plantas de Livramento e Rivera, com suas praças principais, igrejas e sedes administrativas de seus governos distantes da linha divisória, é um indicativo de que o interesse em unir as duas cidades veio da população e não dos governos da época.

Nesse caminho, sobre o processo histórico de demarcação dos limites das cidades, Lemos (2013, p.128) relata:

As cidades-gêmeas de Sant’Ana do Livramento e Rivera apresentam, dessa forma, uma história conjunta, na qual a delimitação de fronteira definitiva só ocorreu na década de 1920. A negação do limite internacional por parte da população das duas cidades gerou intercâmbios econômicos e culturais próprios, definindo uma integração das duas nacionalidades, brasileira e uruguaia. Famílias compostas por brasileiros e uruguaiois, investimentos econômicos dos dois lados da fronteira e apropriações culturais de ambas as partes fazem parte desse cenário, além de uma identificação dessa fronteira como uma “fronteira viva”.

As línguas faladas na fronteira são o português e o espanhol. Contudo, existe um dialeto na localidade, atribuído a integração entre os dois povos, denominado popularmente de “portunhol” (DORFMAN, 2009). Devido à forte migração de palestinos e libaneses (que dominam grande parte do comércio local) é comum, ainda, ouvir-se nas ruas da cidade um outro idioma, o árabe, conforme explica Almeida (2016, p.113):

Do lado brasileiro, o centro comercial se dá na Rua dos Andradas, no trecho que vai do Parque Internacional até a Praça General Osório, onde estão situadas a sede da Prefeitura Municipal, a Igreja Matriz, a Casa de Cultura e as agências dos principais bancos brasileiros. Nesse caminho, o idioma que chama a atenção não é o portunhol, mas sim o árabe, língua falada pelos libaneses e palestinos, proprietários de grande parte do comércio santanense.

Todavia, como já ventilado, fronteiras não são espaços apenas de integração, mas expressam diferentes conflitos, disputas e contradições. Pesquisas empíricas realizadas na cidade apontam aspectos positivos dessa integração, mas também alguns problemas, dentre eles os relacionados ao acesso a direitos fundamentais, sobretudo, por uma parte da população em situação de vulnerabilidade econômica e social:

A vulnerabilidade do cidadão que está buscando regularizar sua situação legal para garantir os seus direitos se evidencia nos acertos que continuam sendo feitos mesmo depois do Acordo binacional. No que diz respeito ao ensino, por exemplo, os alunos brasileiros e uruguaiois podem se matricular em instituições privadas dos dois países sem burocracia alguma, o mesmo ocorre com o atendimento de saúde privado, no qual não é exigido o documento fronteiriço. As transferências entre escolas de um país para o outro seguem este mesmo processo: nas privadas é possível a emissão de histórico escolar e outros documentos sem a documentação fronteiriça, nas públicas não. **A exigência é para quem não pode pagar por serviços privados de saúde e educação e precisa ter seus direitos trabalhistas e previdenciários garantidos** (ALMEIDA, 2016, p. 111, grifo nosso).

Essa realidade foi constatada pelo Grupo de Trabalho de Políticas Sociais e Assuntos Trabalhistas, do Comitê de Fronteira de Santana do Livramento e Rivera que, em reunião de

trabalho ocorrida em agosto de 2015, indicou a existência de pessoas vivendo à margem da cidadania, em situação de vulnerabilidade social e econômica, por não terem recursos nem conhecimentos para tramitar a documentação que os habilitariam ao trabalho e a residência (BRASIL, 2015b).

Um estudo sobre trabalhadores uruguaios na cidade evidenciou que um dos principais problemas dessa classe trabalhadora é a perda de direitos e de proteção social, em especial, em casos de enfermidade, acidente de trabalho, desemprego involuntário e velhice, decorrentes do recrutamento para o emprego sem registro formal do contrato de trabalho de pessoas documentadas e indocumentadas (BARBOZA, 2018; BARBOZA *et al.*, 2023).

3.3 O TRABALHO DE CAMPO

O trabalho de campo iniciou-se logo após a qualificação do Projeto de Tese, em 29 de junho de 2022 se estendendo até junho de 2024. Foi um processo que demandou idas e vindas, inclusive na etapa de análise do material empírico, quando dúvidas iam surgindo. Como o acesso a todos os participantes da pesquisa se deu através da rede de relacionamento do pesquisador, buscou-se estabelecer um canal de comunicação direta (por WhatsApp) para dirimir possíveis dúvidas ao longo das análises.

De modo geral, é possível afirmar que o principal objetivo do estudo – analisar os fenômenos sociais relacionados à prática do recrutamento para **o emprego sem registro formal de trabalhadores fronteiriços uruguaios** na cidade gêmea de Santana do Livramento – impôs do início ao final do trabalho de campo algumas dificuldades, tanto na identificação como no acesso aos principais sujeitos da pesquisa (fronteiriços uruguaios que trabalham ou trabalharam na cidade brasileira), bem como de alguns atores institucionais.

Uma dessas dificuldades foi a espécie de trabalho analisada, uma modalidade de trabalho “ilegal” que ocorre, por diferentes motivos, na clandestinidade e por isso, geralmente invisibilizada, o que dificultou o acesso às pessoas que trabalham ou trabalharam sem registro formal. Outra dificuldade, relacionada à primeira, associou-se as especificidades do sujeito de pesquisa, o fronteiriço de nacionalidade uruguaia que trabalha ou já trabalhou na cidade brasileira sem registro formal do contrato. Além da dificuldade em encontrar fronteiriços uruguaios que tenham trabalhado na cidade brasileira nessa condição, somou-se o fato de que a inserção em um trabalho considerado “ilegal”, implica também em “irregularidade” do

próprio trabalhador, gerando alguns “receios” de exposição, mesmo que tenha sido garantido o anonimato. Alguns trabalhadores não quiseram participar da pesquisa, apesar do pesquisador ter sido recomendado por pessoas próximas deles.

Acredita-se que por se tratar de um tema “sensível” (e/ou até mesmo por falta de interesse, uma vez que a participação é voluntária), alguns agentes institucionais, da mesma modo, optaram por não participar da pesquisa, mesmo que tenha sido disponibilizado o questionário por meio eletrônico quando da exposição de dificuldades na agenda para uma possível reunião presencial, como foi o caso da Vara da Justiça do Trabalho de Santana do Livramento. Apesar de promessas de respostas, e de reiterados e-mails (por parte do pesquisador) com a lembrança da importância da participação das instituições, até o fechamento da pesquisa não se obtiveram respostas.

3.3.1 Os participantes da pesquisa

Em consonância com a estratégia de pesquisa e a tipologia adotadas (História Oral Temática), os principais sujeitos foram trabalhadores fronteiriços de nacionalidade uruguaia, os únicos que tiveram as suas histórias de vida contadas. Visando proporcionar um entendimento mais plural sobre a temática proposta, alguns agentes institucionais também foram entrevistados. Essa decisão, além de ter possibilitado o debate com outras opiniões sobre a tema (MEIHY; HOLANDA, 2020), suscitou o surgimento de outras histórias de vida de pessoas trabalhadoras, ampliando e enriquecendo ainda mais a discussão e a compreensão do fenômeno analisado.

Foram realizadas ao todo 20 (vinte) entrevistas, sendo 09 (nove) delas com trabalhadores e 11 (onze) com agentes institucionais (sindicatos, consultorias jurídicas, empresários/gestores e instituições governamentais). Dessas entrevistas, 18 (dezoito) foram realizadas presencialmente, resultando em um total de 8 (oito) horas, 45 (quarenta e cinco) minutos e 43 (quarenta e três) segundos de gravação em áudio. Por solicitação de 02 (dois) agentes institucionais, as perguntas foram enviadas por e-mail, sendo aprofundadas pelo pesquisador, por e-mail, quando as respostas suscitaram questionamentos, garantindo assim, a compreensão dos enunciados formulados na entrevista a partir das respostas recebidas.

Considerando o objetivo de pesquisa, os únicos critérios para seleção dos trabalhadores foram: a) ser fronteiriço uruguaio (à época que teve sua experiência) e b)

trabalhar ou ter trabalhado sem registro formal do contrato de trabalho (em algum momento de sua trajetória) na cidade brasileira. A exceção foi “Agustina” que, apesar de ser fronteiriça uruguaia, teve sua experiência de trabalho sem registro formal na cidade de Caxias do Sul/RS. Decidiu-se manter o seu relato pela relevância de sua experiência para o fenômeno analisado, mesmo que o emprego tenha se dado em outra cidade. Tendo em vista as dificuldades já relatadas na seção “O trabalho de campo”, não houve outro modo de acesso ao trabalhador senão através da rede de relacionamento pessoal do pesquisador (que residiu na cidade por mais de 10 anos). Apenas dois trabalhadores foram selecionados por indicação de pessoas entrevistadas, “Romina”, indicada por “Agustina” e “Alejandro”, indicado por um dos agentes institucionais. O quadro abaixo (Quadro 1) apresenta algumas informações sobre os trabalhadores entrevistados. Os nomes utilizados para representar os trabalhadores são fictícios, típicos uruguaios, assegurando o anonimato.

Quadro 1 – Informações sobre os trabalhadores entrevistados

| DADOS | Agustina | Romina | Ramón | Alejandro | Ramiro | Graciela | Javier | Florencia | Fabrizio |
|------------------------------------------------|-----------------------------|---------------------------|-----------------------------------------|--------------------------------------------------|---------------------------------------------------------|-----------------------------------|---------------------------|---------------------------|---------------------------|
| Idade atual | 36 anos | 43 anos | 65 anos | 70 anos | 22 anos | 33 anos | 24 anos | 18 anos | 23 anos |
| Estado Civil | Casada | Casada | Solteiro | União estável | Solteiro | Solteira | Solteiro | Solteira | Solteiro |
| Gênero | Feminino | Feminino | Masculino | Masculino | Masculino | Feminino | Masculino | Feminino | Masculino |
| Formação Atual | Superior | Ensino Fundamental | Ensino Médio | Fundamental incompleto | Ensino Médio | Ensino Médio | Ensino Fundamental | Ensino Médio | Ensino Médio |
| Cidade de residência | Livramento | Livramento | Rivera | Livramento | Rivera | Rivera | Rivera | Rivera | Rivera |
| Parentes brasileiros | Sim | Não | Sim | Não | Sim | Não | Sim | Sim | Sim |
| Modalidade de registro atual | Naturalização Brasileira | Sem documentos brasileiro | Registro Nacional Migratório Permanente | Sem documentos brasileiro | Sem documentos brasileiro | Sem documentos brasileiro | Sem documentos brasileiro | Sem documentos brasileiro | Sem documentos brasileiro |
| Ocupações que exerceu sem registro | Professora de idiomas | Costureira | Cabeleireiro | Pedreiro, Carpinteiro | Comerciário | Comerciário e serviços domésticos | Cozinheiro | Manicure e pedicure | Cabeleireiro |
| Idade que possuía à época | 19 anos | 17 anos | 29 anos | 27 anos | Adolescente | 20 anos | 21 anos | Adolescente | Adolescente |
| Formação que possuía à época | Ensino Médio | Ensino Fundamental | Ensino Médio | Fundamental incompleto | Ensino Médio | Ensino Fundamental | Ensino Fundamental | Ensino Fundamental | Ensino Fundamental |
| Modalidade de registro que possuía à época | Autorização para residência | Sem documentos brasileiro | Registro Nacional Migratório Temporário | Sem documentos brasileiro | Sem documentos brasileiro | Sem documentos brasileiro | Sem documentos brasileiro | Sem documentos brasileiro | Sem documentos brasileiro |
| Primeiro emprego | Sim | Não | Não | Não | Sim | Não | Não | Sim | Sim |
| Tempo de trabalho sem registro no Brasil | 2 anos | 2 anos | 12 anos | 5 anos | 2 anos | 5 anos | 3 anos | 1 ano | 6 anos |
| Ramo de atividade das empresas que trabalhou | Escola de idiomas | Indústria de confecção | Salão de beleza | Construção Civil | Revenda de carros usados, Comitê político, Floricultura | Loja de roupas e casa de família | Restaurante | Salão de beleza | Salão de beleza |
| Tempo total de recolhimento para a previdência | Menos de 3 anos, no Brasil | Nunca recolheu | 15 anos, no Brasil | Aposentado com 15 anos contribuição pelo Uruguai | Nunca recolheu | Menos de 2 anos, no Uruguai | 3 anos, no Uruguai | Nunca recolheu | Nunca recolheu |

Fonte: elaborado pelo autor

Os agentes institucionais foram selecionados pela relevância que os setores de comércio de serviços possuem no município, conforme a oportunidade e a rede de

relacionamento do pesquisador. Como se verá nas análises dos indicadores de trabalho (Seção 4.1), o comércio e os serviços são os setores que mais empregam na cidade. Os agentes governamentais foram selecionados por sua relevância nas relações de trabalho desses trabalhadores em especial, apesar da não participação de alguns atores considerados importantes, citados, inclusive, em relatos de outros agentes institucionais, como foi o caso da Vara da Justiça do Trabalho de Santana do Livramento. Todos os agentes possuíam funções que os habilitavam a responder por suas respectivas instituições. Igualmente aos trabalhadores, os nomes dos agentes institucionais foram resguardados, sendo utilizadas nomenclaturas para assegurar o anonimato dos mesmos. O quadro abaixo (QUADRO 2) apresenta os principais atores entrevistados e os respectivos codinomes (dos trabalhadores) e nomenclaturas (dos agentes institucionais) que serão utilizados na identificação dos relatos utilizados na análise dos resultados da pesquisa empírica (Seção 4).

Quadro 2 – Principais atores entrevistados

| PRINCIPAIS PARTICIPANTES DA PESQUISA (Codinomes e Nomenclaturas) | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|
| Trabalhadores Fronteiriços Uruguaios (Codinomes/Ocupação) | |
| Codinome "Agustina" / Professora de idiomas Codinome "Romina" / Costureira Codinome "Ramón" / Cabeleireiro Codinome "Alejandro" / Pedreiro e Carpinteiro Codinome "Ramiro" / Estudante e trabalhador no comércio e nos serviços Codinome "Graciela" / Estudante e trabalhadora no comércio e nos serviços Codinome "Javier" / Cozinheiro Codinome "Florencia" / Manicure e pedicure Codinome "Fabricio" / Cabeleireiro | |
| Sindicatos e Consultorias Jurídicas (Nomenclaturas) | |
| | Consultorias Jurídicas dos Sindicatos (CJ) |
| Sindicato dos Trabalhadores do Comércio (SINDICATO 1) | CJ Sindicato dos Trabalhadores do Comércio (CJ SINDICATO 1) |
| Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil (SINDICATO 2) | CJ Sindicato dos Trabalhadores da Construção Civil (CJ SINDICATO 2) |
| Sindicato dos Trabalhadores Rurais (SINDICATO 3) | CJ Sindicato dos Trabalhadores Rurais (CJ SINDICATO 3) |
| | CJ-2 Sindicato dos Trabalhadores Rurais (CJ-2 SINDICATO 3) |
| Empregadores | |
| Empresário do Comércio de cosmético e produtos para salão de beleza (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO) Empresário da Construção Civil (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL) Gestora de "RH" de Empresa do Comércio Varejista - gêneros alimentícios (GESTORA DE "RH" DE EMPRESA DO COMÉRCIO VAREJISTA) | |
| Instituições Governamentais | |
| Consulado Geral do Brasil em Rivera (CONSULADO-GERAL DO BRASIL EM RIVERA) Delegacia Regional do Ministério do Trabalho - MTE (DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS – MTE) | |

Fonte: Elaborado pelo autor.

3.4 A COLETA, O TRATAMENTO E A ANÁLISE DO MATERIAL EMPÍRICO

A coleta do material empírico foi realizada de acordo com os objetivos de pesquisa. Para viabilizar a consecução dos objetivos específicos “a” e “b”, utilizou-se de dados históricos de indicadores de “Trabalho e Rendimento” dos Censos do IBGE das décadas de 1940 a 2010³¹, e indicadores do mercado de trabalho formal, a partir de dados fornecidos pelo Registro Anual de Informações Sociais (RAIS) das décadas de 2000, 2010 e 2021. Para esses objetivos, os dados foram coletados, tabulados e submetidos a análise estatística.

Para os demais objetivos específicos (“c” e “d”), conforme a tipologia da HO adotada, a coleta se deu por meio de entrevistas semiestruturadas (ANEXO I). A escolha dessa técnica é adequada aos objetivos propostos porque direciona o tema, mas não limita a experiência vivida dos diferentes atores, deixando-os livres para relatar as suas memórias sobre o fenômeno estudado (MEIHY; HOLANDA, 2020).

Após a assinatura do “Termo de Consentimento Livre e Esclarecido” (ANEXO II) pelos participantes da pesquisa, as entrevistas foram realizadas com o recurso de gravador de áudio, transcritas e submetidas a análise temática de conteúdo (GOMES, 2009). Para Bardin (1979, p. 105), a análise temática de conteúdo “consiste em descobrir os ‘núcleos de sentido’ que compõem a comunicação e cuja a presença, ou frequência de aparição podem significar alguma coisa para o objetivo analítico escolhido”.

Para essa finalidade, seguiu-se a trajetória de análise de conteúdo temática indicada por Gomes (2009). Após a leitura compreensiva do conjunto do material, identificada como a fase de pré-análise, as falas dos entrevistados foram transcritas e distribuídas em dois seguimentos: trabalhadores e atores institucionais, seguindo as temáticas do roteiro de entrevista elaborado por seguimentos. O quadro abaixo (Quadro 3) apresenta as temáticas geradoras, formuladas a partir do roteiro de entrevista semiestruturado. É importante destacar que as questões que orientaram o roteiro de entrevista emergiram do campo, como aprofundamento da pesquisa de mestrado acadêmico, e visaram atender os objetivos dessa pesquisa.

³¹Os dados do IBGE do Censo de 2022 do indicador “Trabalho e Rendimento” do município ainda não estavam disponíveis até o fechamento desta Tese.

Quadro 3 – Temáticas geradoras por seguimentos de atores

| Temáticas dos trabalhadores | Temáticas dos agentes institucionais |
|-------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|
| A percepção sobre a acolhida no mercado de trabalho brasileiro | Como o trabalhador fronteiriço uruguaio é percebido no mercado de trabalho brasileiro |
| Motivações pessoais para o emprego sem registro formal | Dificuldades que enfrentam no mercado de trabalho da cidade |
| A percepção da experiência do trabalho sem registro formal | Memória de casos de emprego sem registro formal de fronteiriços uruguaiois |
| O que tem feito para mudar a sua realidade | Características socioeconômicas dos trabalhadores comumente recrutados |
| A relação com a chefia e com os colegas de trabalho | Se é uma prática comum na fronteira, e se é percebida como positiva ou negativa |
| O conhecimentos sobre direitos do trabalho | O que motiva o emprego sem registro formal |
| O que considera injusto ou ineficiente nas leis brasileiras | O que motiva os empregadores utilizarem dessa espécie de trabalho |
| A percepção sobre possíveis atitudes discriminatórias vivenciadas | As principais consequências para o empregado e para o empregador |
| Como lidaram com a discriminação | Estratégias de superação percebidas ou identificadas dos trabalhadores |
| Dificuldade com o idioma e como enfrentaram | Aspectos legais considerados injustos ou ineficientes |
| Dificuldades decorrentes do emprego sem registro formal | Instituições ineficientes no desempenho de suas atividades |
| Dificuldades encontradas em órgãos públicos brasileiros | Percepção de discriminação contra o trabalhador fronteiriço |
| Situação previdenciária anterior e atual | |
| O que gostaria que fosse diferente na trajetória | |
| Projetos e sonhos para o futuro | |

Fonte: Elaborado pelo autor

Em seguida, procedeu-se a exploração do material, a análise propriamente dita (GOMES, 2009). Para cada tema, foram identificados os núcleos de sentidos das falas, procedendo sua classificação de outros eixos temáticos que dessem conta dos sentidos das mesmas, procedendo-se, posteriormente, uma síntese descritiva, articulando as percepções convergentes e dissonantes dos atores sobre cada uma das temáticas geradoras (por seguimento), seguindo a orientação de Gomes (2009) para uma pesquisa qualitativa.

O próximo passo foi eleger temáticas mais amplas que proporcionassem o diálogo entre os dois seguimentos e construir uma síntese descritiva desse diálogo para, em seguida, realizar uma síntese interpretativa articulando temas, quadro teórico de referência e objetivos de pesquisa. Seguindo a orientação de Minayo (2009) para análises qualitativas, buscou-se nas análises realizadas, ir além da mera classificação de opiniões, mas buscar apreender os “códigos sociais” inscritos nas falas dos entrevistados, aportando uma contribuição singular à luz das teorias que versam sobre o fenômeno em análise.

Os temas amplos deram origem as subseções que visaram atender aos objetivos específicos “c” e “d”, são eles: a) trabalhador fronteiriço: percepção da acolhida e mobilidades no mercado de trabalho brasileiro; b) a exploração da relação de emprego sem registro formal do contrato de trabalho: possíveis motivos, experiências, consequências e pessoas comumente exploradas; c) percepções dos trabalhadores e agentes institucionais sobre discriminação no trabalho; d) percepções dos trabalhadores e agentes institucionais sobre

aspectos legais e institucionais da relação de trabalho; e) estratégias de ação e planos para o futuro. No próximo capítulo apresenta-se a descrição e a análise dos principais resultados da pesquisa empírica a partir dos objetivos específicos da pesquisa.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA EMPÍRICA

Nas subseções a seguir apresentam-se as análises dos principais resultados da pesquisa de acordo com os objetivos deste estudo. A subseção “4.1” corresponde aos objetivos “a” e “b”, examinando o contexto histórico do mercado de trabalho do município e alguns dos indicadores de desigualdades no trabalho. A subseção “4.2” apresenta uma breve caracterização das pessoas trabalhadoras entrevistadas e uma sinopse de suas trajetórias, importantes para as análises das temáticas levantadas nas subseções seguintes. As subseções “4.3, 4.4, 4.5 e 4.6” visam atender ao objetivo específico “c”, identificando os aspectos sociais, culturais, políticos e econômicos que influenciam as relações de trabalho desiguais entre fronteiriços uruguaios. A subseção “4.7”, respondendo ao objetivo “d”, discute as possíveis estratégias de ação utilizadas pelos trabalhadores fronteiriços para superação da precarização laboral. Por fim, a subseção “4.8” apresenta as principais considerações das análises realizada nessa seção.

4.1 CONTEXTO HISTÓRICO E INDICADORES DE DESIGUALDADE NO MERCADO DE TRABALHO DO MUNICÍPIO

Para consecução dos objetivos específicos “a” e “b” deste estudo, essa subseção apresenta uma análise do contexto histórico do mercado de trabalho do município e alguns dos indicadores de desigualdades no trabalho. Para tanto, utilizou-se de dados históricos de indicadores de “Trabalho e Rendimento” dos Censos do IBGE das décadas de 1940 a 2010. Infelizmente, tendo em vista algumas mudanças metodológicas e falta de homogeneização das informações, os Censos de 1940 a 1991 não possibilitaram uma maior desagregação de dados. Explorou-se mais indicadores dos Censos de 2000 e 2010, pois todos os dados encontram-se informatizados. Para análise do mercado de trabalho formal, utilizou-se os registros administrativos da RAIS (Relação Anual de Informações Sociais) das décadas de 2000, 2010 e 2021. Outras literaturas que apresentavam dados e aspectos do contexto histórico do mercado de trabalho do município, foram utilizadas.

4.1.1 Dados censitários gerais do mercado de trabalho

Os dados históricos mais remotos disponíveis do mercado de trabalho do município são os dos Censos do IBGE. O primeiro Censo é da década de 1940. Nessa época, a população urbana já correspondia a 56,93% da população total, e os setores da economia que mais alocavam trabalhadores eram o Terciário, com cerca de 45,09%, e o Primário com 39,02%. Os dois agrupavam um pouco mais de 84% da “População Ativa”³². O setor Secundário, por sua vez, representava 15,89% da população ativa, ou seja, desde a década de 1940 já havia uma população predominantemente de “Serviços”, isso, apesar de ser um período em que o município contava com o “Frigorífico Armour” e várias indústrias em seu entorno.

Segundo Albornoz (2018), na década de 1937, Livramento contava com cerca de 50 indústrias, empregando em torno de 2.757 operários, dos quais 2.360 trabalhavam no Frigorífico Armour (85,60%). Entretanto, esses dados não condizem com os números apresentados pelo Censo de 1940, os quais indicam o total de 1.941 ocupações no Setor Secundário. Uma possível explicação para essa diferença talvez esteja no fato de que boa parte dos operários eram safristas e muitos deles, uruguaios. Conforme comenta a autora, na década de 1919, cerca de 40% dos operários do frigorífico eram uruguaios.

Com relação ao gênero, no Censo de 1940, as mulheres perfaziam apenas 11,30% do total das ocupações, 80,67% (1.102) delas alocadas no Setor Terciário, sendo a maior parte no seguimento de “serviços e atividades sociais” (781). Isso apesar de representarem nesse período 55,44% da População Ativa.

O Censo de 1950 não apresenta grandes mudanças em relação à década anterior. No que se refere à população, tem-se a tendência de aumento da população urbana (62,20%) e decréscimo da rural, que à época era 37,80% da população total. Nos setores da economia, tem-se a queda das ocupações no Setor Primário (1,64 pp) e aumento nos Setores Terciário (0,48 pp), representando 45,57% da população ocupada, e no Secundário (0,95 pp), que contava com 2.444 postos de trabalho, 16,84% da população ocupada. No que diz respeito a participação das mulheres, observou-se um aumento de 6,63 pp., com relação à década passada (1940), estando, a maior parte delas (80,48%) alocadas o setor Terciário, especificamente no seguimento de “serviços e atividades sociais”.

³²No Censo 1940 não constam as categorias PEA e Não PEA, tem-se “População Ativa” ou “População segundo a atividade”. Nessa categoria estão as pessoas de 10 anos ou mais e as de idade ignorada.

O final da década de 1950 é apontada como uma data provável da saída da Companhia Armour do município. Contudo, o frigorífico seguiu operando com a fusão de outras empresas até a década de 1989, quando foi vendida para o grupo Bordon, entrando em concordata no ano de 1994 (ALBORNOZ, 2018).

Essas datas históricas explicam o decréscimo de postos de trabalho no Setor Secundário das décadas de 1950 para 1960, em 4,79 pp., de 1990 para 2000, em 3,76 pp. e, finalmente, a maior variação, da década de 2000 para 2010, em 5,76 pp. A variação no período (1950 a 2010) com relação a PEA ocupada no setor foi de (-6,89) pp.

A concordata do frigorífico e o conseqüente encerramento das atividades a partir de 1994 parece ter gerado um fluxo migratório. Pela primeira vez na história do município há uma queda no número da população total entre as décadas de 2000 a 2010, em 8.385 habitantes. Esse processo foi sentido igualmente no Setor Terciário, sofrendo, inclusive, a maior (e única) variação negativa de todos os setores da economia, 7,76 pp. Chama atenção nesse período, a variação significativa das pessoas alocadas em atividades mal especificadas, uma diferença de 11,74 pp. com relação ao Censo anterior, muito provavelmente, reflexo desse evento (TABELA 1).

Tabela 1 – População Total, PEA, PEA ocupada por setores e PEA desocupada 1960 a 2010.

| Itens | 1960 | % | 1970 | % | 1980 | % | 1991 | % | 2000 | % | 2010 | % |
|--------------------------------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|--------|-------|
| População Total | 55.436 | | 63.493 | | 68.111 | | 80.252 | | 90.849 | | 82.464 | |
| PEA | 41.518 | 74,89 | 47.821 | 75,32 | 54.046 | 79,35 | 64.279 | 80,10 | 73.973 | 81,42 | 71.073 | 86,19 |
| PEA ocupada | 18.274 | 44,01 | 20.135 | 42,10 | 25.367 | 46,94 | 32.310 | 50,27 | 36.309 | 49,08 | 38.038 | 53,52 |
| Setor Primário | 6.715 | 36,75 | 4.961 | 24,64 | 4.493 | 17,71 | 4.295 | 13,29 | 5.109 | 14,07 | 6.028 | 15,85 |
| Setor Secundário | 2.202 | 12,05 | 3.696 | 18,36 | 5.733 | 22,60 | 6.289 | 19,46 | 5.703 | 15,71 | 3.784 | 9,95 |
| Setor Terciário | 9.357 | 51,20 | 10.766 | 53,47 | 14.237 | 56,12 | 21.183 | 65,56 | 25.438 | 70,06 | 23.699 | 62,30 |
| Não declarado/mal especificado | | | 712 | 3,54 | 904 | 3,56 | 543 | 1,68 | 59 | 0,16 | 4.527 | 11,90 |
| PEA desocupada | 23.244 | 55,99 | 27.686 | 57,90 | 28.679 | 53,06 | 31.969 | 49,73 | 37.664 | 50,92 | 33.035 | 46,48 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

Ainda com relação aos setores da economia, o Setor Primário apresentou uma variação negativa de 25,72 pp., das décadas de 1960 a 1990, e acréscimos nas décadas seguintes, 0,78 pp. (2000) e 1,78 pp. (2010), indicando o caminho inverso em relação ao Setor Secundário, nas duas últimas décadas, uma possível migração desse setor devido ao fechamento do frigorífico. O Setor Terciário foi o único setor que apresentou crescimento durante todo período analisado (exceto na última década), com uma variação positiva de

11,10 pp., sendo o setor que sempre agregou o maior número de ocupações no município (TABELA 1).

Outro aspecto que chama a atenção é a PEA desocupada. Manteve-se acima dos 50% da PEA durante quase todo o período analisado (1970 a 2010), exceto na década de 1991 e 2010, respectivamente, com 49,73% e 46,48% da População Economicamente Ativa. Merece destaque o percentual de mulheres nesse indicador. Apesar de vir em uma decrescente, a diferença é significativa. Mantendo-se próximo da casa dos 70% até a década de 1991 (TABELA 2).

Tabela 2 – PEA desocupada por sexo de 1970 a 2010.

| Itens | 1960* | 1970 | % | 1980 | % | 1991 | % | 2000 | % | 2010 | % |
|-----------------------|-------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|
| PEA desocupada | — | 27.686 | 57,90 | 28.679 | 53,06 | 31.969 | 49,73 | 37.664 | 50,92 | 33.035 | 46,48 |
| Homens | — | 8.400 | 30,34 | 9.113 | 31,78 | 10.190 | 31,87 | 13.270 | 35,23 | 12.029 | 36,41 |
| Mulheres | — | 19.286 | 69,66 | 19.566 | 68,22 | 21.779 | 68,13 | 24.394 | 64,77 | 21.006 | 63,59 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

*No censo de 1960 não constam esses dados

Os Censos de 2000 e 2010 foram os únicos que possibilitaram uma maior desagregação dos dados, permitindo a análise de outros indicadores do mercado de trabalho do município, como por exemplo, informações sobre as posições na ocupação e categorias de emprego (TABELA 3).

De um modo geral, observou-se um aumento da PEA ocupada no período (2000 a 2010), mesmo com os eventos que ocasionaram a migração populacional. Esse crescimento, porém, repercutiu unicamente em ocupações e categorias de empregos “informais”. As ocupações que apresentaram maior crescimento com relação a PEA ocupada foram a de trabalhadores na produção para o seu próprio consumo (3,91 pp), trabalhadores por conta própria (2,51 pp) e trabalhadores não remunerados em ajuda a membros da família (0,50 pp). Os decréscimos, ainda com relação a PEA ocupada, ocorreram nas ocupações empregados (-4,51 pp) e empregador (-2,51 pp) (TABELA 3).

Com relação às categorias de emprego, apenas uma apresentou uma variação (absoluta) positiva, o emprego sem carteira assinada (171). As demais categorias apresentaram uma variação (absoluta) negativa. Com destaque para a categoria militar e funcionário público estatutário (-528) e empregados com carteira assinada (-267) (TABELA 3).

Outro dado que merece destaque é o percentual de posições em “ocupações precarizadas”, 53,75% em 2000 e 55,51% em 2010, mais da metade da PEA ocupada. É um dado importante para se ter uma noção do nível de “informalidade” do mercado de trabalho no período, uma vez que se encontram nessa categoria empregados sem carteira assinada, por conta própria, trabalhadores não remunerados em ajuda a membros familiares e trabalhadores na produção para o seu próprio consumo (TABELA 3).

Com relação ao gênero, apesar de apresentar um crescimento da participação feminina na PEA ocupada no período (4,46 pp), os percentuais ainda são inferiores (com relação ao masculino), 38,71% em 2000 e 43,16% em 2010, considerando, sobretudo, que o gênero feminino representa o maior percentual da PEA em 2000 e 2010, respectivamente, com 51,98% e 52,65%. O único segmento em que o gênero feminino apresentou maior participação em termos percentuais e absolutos foi na ocupação “Trabalhador não remunerado em ajuda a membros da família”, 57,40% em 2000 e 61,34% em 2010, e o menor percentual de participação feminina foi na ocupação “empregador”, 23,65% em 2010 e “conta própria”, 34,19% em 2010. Ademais, o que se observa é que o crescimento da participação feminina tem ocorrido majoritariamente em ocupações e categorias de empregos “informais”, como empregados sem carteira assinada com variação absoluta positiva no período de 946 (TEBELA 3).

Tabela 3 – PEA ocupada por posição na ocupação e sexo, Censos 2000 e 2010.

| Itens | 2000 | % | 2010 | % |
|-----------------------------------------------------------------|---------------|---------------|---------------|---------------|
| PEA ocupada | 36.309 | 100,00 | 38.038 | 100,00 |
| Homens | 22.255 | 61,29 | 21.620 | 56,84 |
| Mulheres | 14.054 | 38,71 | 16.418 | 43,16 |
| Empregado | 24.247 | 66,78 | 23.631 | 62,12 |
| Com carteira assinada | 13.330 | 54,98 | 13.063 | 55,28 |
| Homens | 7.474 | 56,07 | 7.406 | 56,69 |
| Mulheres | 5.856 | 43,93 | 5.657 | 43,31 |
| Sem carteira assinada | 7.668 | 31,62 | 7.847 | 33,21 |
| Homens | 4.516 | 58,89 | 3.749 | 47,78 |
| Mulheres | 3.152 | 41,11 | 4.098 | 52,22 |
| Militar e Funcionário Público Estatutário | 3.249 | 13,40 | 2.721 | 11,51 |
| Homens | 1.926 | 59,28 | 1.660 | 61,01 |
| Mulheres | 1.323 | 40,72 | 1.061 | 38,99 |
| Conta própria | 9.207 | 25,36 | 10.600 | 27,87 |
| Homens | 6.535 | 70,98 | 6.976 | 65,81 |
| Mulheres | 2.672 | 29,02 | 3.624 | 34,19 |
| Empregador | 1.577 | 4,34 | 792 | 2,08 |
| Homens | 1.204 | 76,35 | 521 | 65,78 |
| Mulheres | 373 | 23,65 | 271 | 34,22 |
| Trabalhador não remunerado em ajuda a membros da família | 1.061 | 2,92 | 1.301 | 3,42 |
| Homens | 452 | 42,60 | 503 | 38,66 |
| Mulheres | 609 | 57,40 | 798 | 61,34 |
| Trabalhador na produção para o próprio consumo | 217 | 0,60 | 1.714 | 4,51 |
| Homens | 147 | 67,74 | 807 | 47,08 |
| Mulheres | 70 | 32,26 | 907 | 52,92 |
| Em posições precarizadas | 19.517 | 53,75 | 21.113 | 55,51 |
| Homens | 11.650 | 59,69 | 12.035 | 57,00 |
| Mulheres | 7.867 | 40,31 | 9.078 | 43,00 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

A análise da condição de contribuição para instituto de previdência no período também aponta para aspectos de precarização do mercado de trabalho. Em 2000 42,59% da população ocupada não recolhia para previdência. Em 2010, esse percentual aumenta em 5,83 pp, quase a metade da PEA ocupada (48,42%), confirmando que o crescimento da PEA ocupada no período, mesmo com o já mencionado fluxo migratório, se deu sobretudo em atividades “informais” (TABELA 4).

Tabela 4 – PEA ocupada por condição de contribuição para instituto de previdência 2000 e 2010.

| Itens | 2000 | % | 2010 | % |
|--------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Contribuintes | 20786 | 57,41 | 19619 | 51,58 |
| Não contribuintes | 15423 | 42,59 | 18419 | 48,42 |
| Total PEA ocupada | 36209 | 100,00 | 38038 | 100,00 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

Outra segmentação possível desse mercado de trabalho foi a de pessoas ocupadas por declaração de “cor ou raça”, segundo a nomenclatura utilizada pelo IBGE (TABELA 5). Mesmo compreendendo a complexidade (e as limitações) dessas “classificações”, a análise aponta para um mercado de trabalho predominantemente de pessoas “brancas”, 84,52% em 2000 e 78,28% em 2010. As pessoas autodeclaradas “pardas” é o segundo seguimento com 8,62 % (2000) e 12,55% (2010), seguidas das autodeclaradas “pretas” 6,44% (2000) e 8,89% (2010)³³. Com o objetivo de verificar possíveis discrepâncias percentuais com relação a PEA, examinou-se a distribuição percentual entre a PEA e a PEA ocupada quanto as mesmas “classificações”. Observou-se que a distribuição percentual da PEA ocupada acompanha bem próximo a da PEA (TABELA 6).

³³Segundo o IBGE são cinco categorias utilizadas para a pessoa se classificar com relação a característica da “cor ou raça”: “branca, preta, amarela (compreendendo-se nesta categoria a pessoa que se declara de origem japonesa, chinesa, coreana etc.), parda e indígena (considerando-se nesta categoria a pessoa que se declara indígena ou índia)” (IBGE, 2023, p. 16).

Tabela 5 – PEA ocupada por declaração de “cor ou raça” 2000 e 2010.

| Itens | 2000 | % | 2010 | % |
|--------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Branca | 30687 | 84,52 | 29778 | 78,28 |
| Preta | 2338 | 6,44 | 3382 | 8,89 |
| Parda | 3130 | 8,62 | 4775 | 12,55 |
| Amarela | 24 | 0,07 | 84 | 0,22 |
| Indígena | 74 | 0,20 | 19 | 0,05 |
| Sem declaração | 56 | 0,15 | | |
| Total PEA ocupada | 36309 | 100,00 | 38038 | 100,00 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

Tabela 6 – PEA por declaração de “cor ou raça” 2000 e 2010.

| Itens | 2000 | % | 2010 | % |
|--------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Branca | 62777 | 84,86 | 56073 | 78,89 |
| Preta | 4531 | 6,13 | 5890 | 8,29 |
| Parda | 6285 | 8,50 | 8902 | 12,53 |
| Amarela | 67 | 0,09 | 173 | 0,24 |
| Indígena | 157 | 0,21 | 35 | 0,05 |
| Sem declaração | 156 | 0,21 | | |
| Total PEA ocupada | 73973 | 100,00 | 71073 | 100,00 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

Entretanto, o cruzamento com outros indicadores, como nível de instrução (TABELA 7) e rendimento nominal médio mensal de todos os trabalhos (GRÁFICO 1) aponta algumas diferenças nesses quesitos. Com relação ao nível de instrução, em 2010, mais da metade da população autodeclarada “preta” (50,33%), “parda” (54,87%) e “amarela” (54,76%) possuem nível de escolaridade “sem instrução e fundamental incompleto, contra 34,62% da população “branca”. As diferenças também são observáveis nos demais níveis de instrução, como no percentual de pessoas com curso superior completo. Os menores percentuais são das autodeclaradas “pardas” (3,06%) e “pretas” (4,20%) contra 12,66% das “brancas” e 10,71% das “amarelas”.

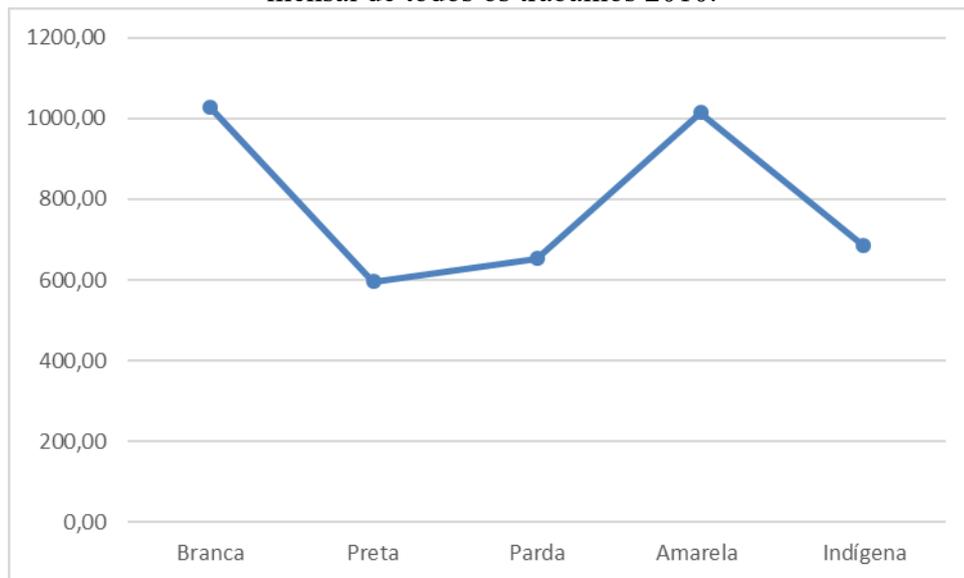
Tabela 7 – PEA ocupada por declaração de “cor ou raça” e nível de instrução 2010.

| Itens | Branca | % | Preta | % | Parda | % | Amarela | % | Indígena | % | Total | % |
|-----------------------------------------|--------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-----------|---------------|-----------|---------------|--------------|---------------|
| Sem instrução e fundamental incompleto | 10309 | 34,62 | 1702 | 50,33 | 2620 | 54,87 | 46 | 54,76 | 19 | 100,00 | 14696 | 38,64 |
| Fundamental completo e médio incompleto | 6270 | 21,06 | 789 | 23,33 | 1091 | 22,85 | 9 | 10,71 | | | 8159 | 21,45 |
| Médio completo e superior incompleto | 9405 | 31,58 | 749 | 22,15 | 918 | 19,23 | 20 | 23,81 | | | 11092 | 29,16 |
| Superior completo | 3769 | 12,66 | 142 | 4,20 | 146 | 3,06 | 9 | 10,71 | | | 4066 | 10,69 |
| Não determinado | 25 | 0,08 | | | | | | | | | 25 | 0,07 |
| Total PEA | 29778 | 100,00 | 3382 | 100,00 | 4775 | 100,00 | 84 | 100,00 | 19 | 100,00 | 38038 | 100,00 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

A análise do rendimento nominal médio mensal indica ainda mais discrepâncias. O rendimento médio de pessoas autodeclaradas “brancas” (R\$ 1.028,31) é maior em 72,76% do rendimento médio da população “preta” (R\$ 595,20) e maior em 57,45% do rendimento médio da autodeclarada “parda” (R\$ 653,08). Chama atenção o rendimento médio das autodeclaradas “amarelas” (R\$ 1.014,36), bem próxima ao rendimento médio das “brancas”.

Gráfico 1 – PEA ocupada por declaração de “cor ou raça” e rendimento nominal médio mensal de todos os trabalhos 2010.



Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor).

Com relação as faixas etárias da PEA ocupada, observou-se na década de 2000 que a faixa de maior concentração é dos 30 a 39 anos de idade (27,68%), predominantemente adulta. Faixa que concentra, inclusive, os maiores percentuais tanto de homens quanto de mulheres. Os públicos adolescentes, jovens e idosos possuem as menores participações do mercado. Somando a participação de adolescentes e jovens (até 19 anos de idade) tem-se apenas 7,98%, e as pessoas idosas, com 60 anos ou mais, 6,19%. No Censo de 2010 amplia-se a faixa do público adulto, sendo a faixa dos 40 a 49 anos de idade a que apresenta maior participação (23,86%), e a que agrega o maior número tanto de mulheres quanto de homens, seguida pela faixa dos 30 a 39 anos (22,45%). As pessoas adolescentes, jovens e idosos são as que possuem as menores taxas de participações, sendo que a participação de adolescentes e jovens (até 19 nos de idade) diminuiu 0,51 pp e a idosa teve um aumento de 3,52 pp (TABELAS 8 e 9).

Tabela 8 – PEA ocupada faixa etária e gênero 2000.

| Itens | Homens | % | Mulheres | % | Total | % |
|--------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| De 10 a 14 anos | 226 | 1,02 | 91 | 0,65 | 317 | 0,87 |
| De 15 a 19 anos | 1701 | 7,64 | 881 | 6,27 | 2582 | 7,11 |
| De 20 a 29 anos | 5213 | 23,42 | 3180 | 22,63 | 8393 | 23,12 |
| De 30 a 39 anos | 6005 | 26,98 | 4047 | 28,80 | 10052 | 27,68 |
| De 40 a 49 anos | 4611 | 20,72 | 3340 | 23,77 | 7951 | 21,90 |
| De 50 a 59 anos | 2938 | 13,20 | 1827 | 13,00 | 4765 | 13,12 |
| De 60 ou mais | 1561 | 7,01 | 688 | 4,90 | 2249 | 6,19 |
| Total PEA ocupada | 22255 | 100,00 | 14054 | 100,00 | 36309 | 100,00 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

Tabela 9 – PEA ocupada faixa etária e gênero 2010.

| Itens | Homens | % | Mulheres | % | Total | % |
|--------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| De 10 a 14 anos | 401 | 1,85 | 205 | 1,25 | 606 | 1,59 |
| De 15 a 19 anos | 1318 | 6,10 | 918 | 5,59 | 2236 | 5,88 |
| De 20 a 29 anos | 4258 | 19,69 | 3238 | 19,72 | 7496 | 19,71 |
| De 30 a 39 anos | 4572 | 21,15 | 3967 | 24,16 | 8539 | 22,45 |
| De 40 a 49 anos | 4940 | 22,85 | 4137 | 25,20 | 9077 | 23,86 |
| De 50 a 59 anos | 3782 | 17,49 | 2607 | 15,88 | 6389 | 16,80 |
| De 60 ou mais | 2349 | 10,86 | 1346 | 8,20 | 3695 | 9,71 |
| Total PEA ocupada | 21620 | 100,00 | 16418 | 100,00 | 38038 | 100,00 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

A análise do rendimento nominal mensal do trabalho principal indica que 29,65% da PEA ocupada ganhava de 0 a 1 salário mínimo na década 2000. Nessa faixa, estão 38,02% das mulheres ocupadas, contra 24,36% dos homens ocupados. Quando somada à faixa de 1 a 2 salários mínimos, são 63,19% da PEA ocupada, sendo compostas por 71,48% de mulheres contra 57,96% de homens. Subtraindo-se da PEA ocupada o funcionalismo público, militares e os profissionais das ciências e artes, tem-se o percentual de 34,60% na faixa de 0 a 1 e, acumuladamente, um percentual de 73,74% da PEA ocupada na faixa até 0 a 2 salários mínimos (TABELA 10).

No ano de 2010 esse percentual se amplia. A análise do rendimento nominal mensal da atividade principal indica que 50,44% da PEA ocupada ganhava de 0 a 1 salário mínimo (59,54% de mulheres, contra 43,53% dos homens ocupados). Quando somada à faixa de 1 a 2 salários mínimos o percentual vai para 81,69% da PEA ocupada (86,17% de mulheres ocupadas contra 78,29% dos homens ocupados). Subtraindo-se da população ocupada, as ocupações relativas ao funcionalismo público, militares e empregadores, tem-se o percentual

de 55,58% na faixa de 0 a 1 e, acumuladamente, um percentual de 90,00% da PEA ocupada na faixa até 0 a 2 salários-mínimos (TABELA 11).

Tabela 10 – PEA ocupada por rendimento nominal mensal do trabalho principal e gênero, 2000.

| Itens | Homens | % | Mulheres | % | Total | % |
|----------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| De 0 até 1 salário mínimo | 5421 | 24,36 | 5344 | 38,02 | 10765 | 29,65 |
| Mais de 1 a 2 salários mínimos | 7478 | 33,60 | 4702 | 33,46 | 12180 | 33,55 |
| Mais de 2 a 3 salários mínimos | 2680 | 12,04 | 1375 | 9,78 | 4055 | 11,17 |
| Mais de 3 a 5 salários mínimos | 2709 | 12,17 | 1240 | 8,82 | 3949 | 10,88 |
| Mais de 5 a 10 salários mínimos | 2422 | 10,88 | 974 | 6,93 | 3396 | 9,35 |
| Mais de 10 a 20 salários mínimos | 1032 | 4,64 | 290 | 2,06 | 1322 | 3,64 |
| Mais de 20 salários mínimos | 513 | 2,31 | 129 | 0,92 | 642 | 1,77 |
| Total PEA ocupada | 22255 | 100,00 | 14054 | 100,00 | 36309 | 100,00 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

Tabela 11 – PEA ocupada por rendimento nominal mensal do trabalho principal e gênero, 2010.

| Itens | Homens | % | Mulheres | % | Total | % |
|----------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| De 0 até 1 salário mínimo | 9411 | 43,53 | 9776 | 59,54 | 19187 | 50,44 |
| Mais de 1 a 2 salários mínimos | 7516 | 34,76 | 4371 | 26,62 | 11887 | 31,25 |
| Mais de 2 a 3 salários mínimos | 1795 | 8,30 | 969 | 5,90 | 2764 | 7,27 |
| Mais de 3 a 5 salários mínimos | 1289 | 5,96 | 706 | 4,30 | 1995 | 5,24 |
| Mais de 5 a 10 salários mínimos | 1159 | 5,36 | 457 | 2,78 | 1616 | 4,25 |
| Mais de 10 a 20 salários mínimos | 322 | 1,49 | 109 | 0,66 | 431 | 1,13 |
| Mais de 20 salários mínimos | 128 | 0,59 | 30 | 0,18 | 158 | 0,42 |
| Total PEA ocupada | 21620 | 100,00 | 16418 | 100,00 | 38038 | 100,00 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

Com relação ao nível de instrução da PEA ocupada na década de 2000, importante para identificar o nível de qualificação da força de trabalho, observa-se que quase a metade (47,15%) encontra-se na classe “sem instrução e fundamental incompleto”. Apenas 8,44% da PEA possuía curso superior, à época. Com relação ao gênero, as mulheres se destacam positivamente em todos os níveis, exceto nos dois primeiros níveis, apesar de apresentar, como viu-se na tabela anterior (TABELAS 12 e 13), menores níveis de rendimentos, comparado ao sexo masculino.

Tabela 12 – PEA ocupada por sexo e nível de instrução, 2000.

| Itens | Homens | % | Mulheres | % | Total | % |
|-----------------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Sem instrução e fundamental incompleto | 11745 | 52,77 | 5373 | 38,23 | 17118 | 47,15 |
| Fundamental completo e médio incompleto | 4887 | 21,96 | 2813 | 20,02 | 7700 | 21,21 |
| Médio completo e superior incompleto | 4087 | 18,36 | 4181 | 29,75 | 8268 | 22,77 |
| Superior completo | 1414 | 6,35 | 1652 | 11,75 | 3066 | 8,44 |
| Não determinado | 122 | 0,55 | 35 | 0,25 | 157 | 0,43 |
| Total PEA | 22255 | 100,00 | 14054 | 100,00 | 36309 | 100,00 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

Tabela 13 – PEA ocupada por sexo e nível de instrução, 2010.

| Itens | Homens | % | Mulheres | % | Total | % |
|-----------------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Sem instrução e fundamental incompleto | 9478 | 43,84 | 5218 | 31,78 | 14696 | 38,64 |
| Fundamental completo e médio incompleto | 4678 | 21,64 | 3480 | 21,20 | 8158 | 21,45 |
| Médio completo e superior incompleto | 5705 | 26,39 | 5389 | 32,82 | 11094 | 29,17 |
| Superior completo | 1748 | 8,09 | 2317 | 14,11 | 4065 | 10,69 |
| Não determinado | 11 | 0,05 | 14 | 0,09 | 25 | 0,07 |
| Total PEA | 21620 | 100,00 | 16418 | 100,00 | 38038 | 100,00 |

Fonte: IBGE (Elaborado pelo autor)

O Censo de 2010 apresentou melhoras em todas as faixas dos níveis de instrução, embora a faixa “sem instrução e fundamental incompleto” seja a mais predominante, agregando 38,64% da PEA ocupada. Esta foi, inclusive, a faixa que apresentou a maior variação negativa com relação ao Censo de 2000 (-8,51 pp), seguida de uma variação positiva das pessoas com ensino “médio completo e superior incompleto” de 6,39 pp. Com relação ao gênero, as mulheres continuam se destacando positivamente em todos os níveis, exceto nos dois primeiros.

Enfim, os dados históricos dos Censos, especialmente os das últimas duas décadas (que possibilitaram maior desagregação) revelaram características importantes do mercado de trabalho. Como viu-se, na década de 1940 já havia uma população predominantemente urbana e alocada no Setor Terciário, mesmo em um período histórico de atividades industriais pujantes impulsionadas pela presença do frigorífico Armour no município, que agregava outras indústrias em seu entorno.

Apesar disso, nessa época, o Setor Secundário era o último em alocação de mão-de-obra, com participação de 15,89% da População Ativa. Albornoz (2018), em seu estudo histórico “Armour, uma aposta no pampa”, indicou que na época vários trabalhadores do frigorífico eram safristas, já configurando, assim, certo nível de “informalidade” no setor industrial.

Com relação ao gênero, as desigualdades são históricas e denotam uma divisão do trabalho pela condição de gênero. Os dados mais remotos apontaram uma pequena participação feminina com relação a população ocupada: 11,30% em 1940 e 17,94% em 1950, alocadas em sua grande maioria no Setor Terciário (80,67% em 1940 e 87,48% em 1950), maiormente em atividades sociais e de serviços (64,57% em 1940 e 84,94% em 1950). Isso, apesar de ser maioria populacional desde a década de 1940.

A saída da Companhia Armour do município no final de década de 1950, a venda do frigorífico para o grupo Bordon em 1989 e sua concordata em 1994, são eventos que geraram perda de postos de trabalho no setor, mais especificamente entre as décadas de 1950/1960, 1991/2000 e 2000/2010, ocasionando uma variação negativa de 6,89 pp no período.

Apesar do encerramento das atividades do frigorífico e da conseqüente migração populacional entre as décadas de 2000 e 2010, a PEA ocupada manteve-se em crescimento, repercutindo, sobretudo nas atividades “informais”. Chamou atenção o crescimento das “atividades mal especificadas” (11,74 pp). O Setor Terciário também foi impactado, teve a sua primeira e única variação negativa (-7,65 pp) no período. Por outro lado, o Setor Primário apresentou o seu primeiro crescimento após décadas, indicando o retorno ao campo de alguns desses trabalhadores.

Outro dado que merece destaque na caracterização do mercado de trabalho do município é o percentual da PEA desocupada, acima dos 50% em quase todo período, composto em sua grande maioria por mulheres, próximo da casa dos 70%, como era de se esperar. Outro aspecto a ser destacado é o nível de “informalidade” da população ocupada, mais da metade da PEA ocupada, alocada em atividades reconhecidas como precarizadas (empregados sem carteira assinada, por conta própria, trabalhadores não remunerados em ajuda a membros familiares e trabalhadores na produção para o seu próprio consumo). O percentual de pessoas que contribuem para instituto de previdência confirma essa “informalidade” e precarização do mercado de trabalho santanense: quase a metade da PEA ocupada não contribuem e, portanto, não possuem qualquer proteção social.

Ainda com relação ao gênero, apesar de observa-se um aumento gradativo da participação feminina no mercado de trabalho, essa participação é inferior a masculina, persistindo a tendência histórica da alocação das mulheres, maiormente, em atividades “informais”.

No que se refere a condição de “cor ou raça”, apesar de não ser possível evidenciar maiores diferenças quanto a inserção no mercado de trabalho, pois a representação populacional guarda certa correspondência em termos percentuais à população ocupada, os dados apontam diferenças significativas com relação ao nível educacional e a média de rendimentos entre as pessoas, com prejuízo às autodeclaradas “pretas” e “pardas”, configurando uma possível restrição estrutural aos capitais cultural e econômico a esses grupos (SOUZA, 2009, 2012, 2018).

No que tange a faixa etária predominante no mercado de trabalho no período analisado (2000, 2010), observou-se que é composto por pessoas adultas, com idade entre 30 a 49 anos. As pessoas adolescente, jovens e idosas são as que possuem as menores taxas de participação, classe de pessoas (além da intersecção de gênero) comumente associadas a aspectos de discriminação e exploração no trabalho (CACCIAMALI, 2000).

A análise da média de rendimento e do nível de instrução da população ocupada no último Censo (2010) apresentou, igualmente, informações relevantes sobre desigualdades no mercado de trabalho. No que diz respeito ao rendimento médio, um pouco mais da metade da PEA ocupada recebia de 0 a 1 salário-mínimo, denotando uma classe trabalhadora com baixo poder aquisitivo e minimamente remunerada. As trabalhadoras têm as maiores participações nas faixas salariais mais baixa e as menores participações nas faixas mais altas, apesar de apresentarem os melhores níveis de escolaridade, comparado ao masculino, indicando outros critérios de diferenciação, para além do nível de instrução.

Quanto ao nível de instrução, apesar de apresentar uma melhora, no geral, o Censo de 2010 indicou que quase 40% da população ocupada encontra-se na primeira faixa “sem instrução e fundamental incompleto”. As mulheres são as que apresentaram maior participação nos níveis de instrução mais elevados, o que denota uma classe trabalhadora mais qualificada, apesar de pior remunerada.

4.1.2 Dados do mercado de trabalho formal

Para análise do mercado de trabalho formal foram selecionadas as décadas de 2000, 2010 e 2021. Essa análise proporcionou o acesso a dados mais recentes e desagregados, favorecendo a análise de diferentes estratificações desse mercado por setores da economia, gênero, nível educacional, rendimentos e nacionalidade uruguaia.

Conforme é possível perceber a partir da Tabela 14, o mercado de trabalho formal apresentou crescimento no número de empregos formais no período, com variação positiva de 7,7% de 2000 a 2010 e de 12,1%, de 2010 a 2021. Considerado todo período 2000 a 2021, houve um aumento de 25,3% no número de empregos formais.

Tabela 14 – Estoque e variação percentual dos empregos formais 2000, 2010 e 2021.

| Estoque | | | Variação | |
|---------|--------|--------|-----------|-----------|
| 2000 | 2010 | 2021 | 2000-2010 | 2010-2021 |
| 10.803 | 11.632 | 13.541 | 7,7% | 12,1% |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

A tabela 15 evidencia as variações por setores da economia. Os setores do comércio e de serviços são os que mais empregam. Juntos, são responsáveis por quase 70% dos empregos formais no município em 2021. Quando somados aos estoques da administração pública, esse percentual chega a 84,11% dos postos de trabalho. De 2000 a 2010, as maiores variações ocorreram nos “serviços industriais de utilidade pública” (11,2), na Construção Civil (0,7) e na extrativa mineral (0,7), todas positivas. A indústria de transformação teve uma perda de 466 postos de trabalho, perfazendo uma variação negativa de 0,5. Esse período coincide com a concordada do frigorífico (1994) e a conseqüente migração populacional. Contudo esses eventos não afetaram o crescimento dos estoques de emprego no geral. Na análise do segundo período (2010/2021), destaca-se a variação negativa (-0,9) no setor “extrativa mineral”.

Tabela 15 – Estoque e variação percentual dos empregos formais por setor da economia 2000, 2010 e 2021.

| Setor | Estoque | | | | Variação | | | |
|----------------------------------------------|---------|-------|--------|-------|----------|-------|-----------|-----------|
| | 2000 | % | 2010 | % | 2021 | % | 2000-2010 | 2011-2021 |
| Agropecuária, extração vegetal, caça e pesca | 1.274 | 11,79 | 1.182 | 10,16 | 1.064 | 7,86 | -0,1 | -0,1 |
| Extrativa mineral | 13 | 0,12 | 22 | 0,19 | 2 | 0,01 | 0,7 | -0,9 |
| Indústria de transformação | 921 | 8,53 | 455 | 3,91 | 514 | 3,80 | -0,5 | 0,1 |
| Serviços industriais de utilidade pública | 21 | 0,19 | 256 | 2,20 | 295 | 2,18 | 11,2 | 0,2 |
| Construção Civil | 177 | 1,64 | 298 | 2,56 | 277 | 2,05 | 0,7 | -0,1 |
| Comércio | 3.554 | 32,90 | 4.364 | 37,52 | 5.740 | 42,39 | 0,2 | 0,3 |
| Serviços | 2.962 | 27,42 | 3.182 | 27,36 | 3.647 | 26,93 | 0,1 | 0,1 |
| Administração Pública | 1.881 | 17,41 | 1.873 | 16,10 | 2.002 | 14,78 | 0,0 | 0,1 |
| Total | 10.803 | 100 | 11.632 | 100 | 13.541 | 100 | 0,1 | 0,2 |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

Com relação a escolaridade, observa-se uma evolução no nível escolar da classe trabalhadora no período em questão. Na década de 2000, quase a metade dos trabalhadores possuíam até o Ensino Fundamental completo (47,61%), quando somada as pessoas que não chegaram a concluir o Ensino Médio esse percentual chega a 66,1%. Em 2021, o percentual de pessoas com até o Ensino Fundamental é de 17,73%. Somado aos que não concluíram o Médio tem-se o percentual 24,41%. Os trabalhadores com Ensino Médio completo assumem a maior participação no mercado em 2021, com 59,12%, seguido das pessoas com Ensino Superior completo (13,26%) (TABELA 16).

Tabela 16 – Mercado trabalho formal por escolaridade 2000, 2010 e 2021.

| Escolaridade | 2000 | % | 2010 | % | 2021 | % |
|------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Analfabeto | 127 | 1,18 | 58 | 0,50 | 46 | 0,34 |
| Fundamental incompleto | 2838 | 26,27 | 1893 | 16,27 | 1207 | 8,91 |
| Fundamental Completo | 2178 | 20,16 | 1532 | 13,17 | 1148 | 8,48 |
| Médio Incompleto | 1931 | 17,87 | 1258 | 10,81 | 905 | 6,68 |
| Médio Completo | 2428 | 22,48 | 5134 | 44,14 | 8006 | 59,12 |
| Superior Incompleto | 395 | 3,66 | 399 | 3,43 | 434 | 3,21 |
| Superior Completo | 906 | 8,39 | 1358 | 11,67 | 1795 | 13,26 |
| Total | 10803 | 100,00 | 11632 | 100,00 | 13541 | 100,00 |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

A análise das faixas salariais indica que a maior parte dos trabalhadores se concentra na faixa de rendimento de 1,01 a 2 salários mínimos. Em 2000 eram 49,34% dos trabalhadores, chegando a quase 70% da força de trabalho empregada em 2010 e 62,6% em 2021. De um modo geral, considerando a variação de 2000 para 2021, percebeu-se, em termos de participação percentual, a redução de todas as faixas de rendimento acima de 2 salários mínimos e, inversamente, a ampliação das faixas abaixo, indicando uma menor remuneração da classe trabalhadora, apesar da melhora do nível de escolaridade no período (TABELA 17).

Tabela 17 – Mercado de trabalho formal por faixa salarial 2000, 2010 e 2021.

| Faixa salarial | 2000 | % | 2010 | % | 2021 | % |
|------------------------------|--------------|---------------|--------------|---------------|--------------|---------------|
| Até 0,5 salário mínimo | 41 | 0,38 | 98 | 0,84 | 117 | 0,86 |
| De 0,51 a 1 salário mínimo | 309 | 2,86 | 659 | 5,67 | 933 | 6,89 |
| De 1,01 a 2 salários mínimos | 5330 | 49,34 | 8055 | 69,25 | 8477 | 62,60 |
| De 2,01 a 3 salários mínimos | 2779 | 25,72 | 1546 | 13,29 | 2024 | 14,95 |
| De 3,01 a 5 salários mínimos | 1557 | 14,41 | 774 | 6,65 | 1169 | 8,63 |
| Mais que 5 salários mínimos | 750 | 6,94 | 380 | 3,27 | 520 | 3,84 |
| Não declarado | 37 | 0,34 | 120 | 1,03 | 301 | 2,22 |
| Total | 10803 | 100,00 | 11632 | 100,00 | 13541 | 100,00 |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

De um modo geral, com relação ao gênero, o mercado de trabalho formal na cidade é predominantemente masculino. Contudo, a participação feminina vem se ampliando (TABELA 18). Destaca-se o saldo positivo para as mulheres de 2000 a 2010, com uma variação de 14,7% contra 2,8% de homens. No período seguinte, a variação foi de 14,8% contra 10% de homens (TABELA 19).

Tabela 18 – Estoque de empregos por gênero 2000, 2010, 2021.

| Ano | Estoque | Homens | % | Mulheres | % |
|------------|----------------|---------------|----------|-----------------|----------|
| 2000 | 10.803 | 6.413 | 59,36 | 4.390 | 40,64 |
| 2010 | 11.632 | 6.595 | 56,70 | 5.037 | 43,30 |
| 2021 | 13.541 | 7.480 | 55,24 | 6.061 | 44,76 |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

Tabela 19 – Saldo e variação de estoque de empregos por gênero 2000, 2010, 2021.

| | Homens | | Mulheres | |
|-----------|---------------|-----------------|-----------------|-----------------|
| | Saldo | Variação | Saldo | Variação |
| 2000-2010 | 182 | 2,8% | 647 | 14,7% |
| 2011-2021 | 682 | 10,0% | 781 | 14,8% |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

Apesar de uma menor participação, proporcionalmente, as mulheres possuem os maiores níveis de escolaridade, a partir do Ensino Médio completo. A maior diferença em termos percentuais é no Ensino Superior completo, chegando a diferença de 13,31 pp em 2021. As mulheres também apresentam os menores percentuais nos níveis de ensino até o Fundamental incompleto, indicando uma melhor qualificação em termos de escolaridade (TABELA 20).

Tabela 20 – Mercado de trabalho formal por escolaridade e gênero 2000, 2010, 2021.

| Escolaridade | 2000 | | | | 2010 | | | | 2021 | | | |
|------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| | Homens | % | Mulheres | % | Homens | % | Mulheres | % | Homens | % | Mulheres | % |
| Analfabeto | 98 | 1,53 | 29 | 0,66 | 57 | 0,86 | 1 | 0,02 | 37 | 0,49 | 9 | 0,15 |
| Fundamental incompleto | 2170 | 33,84 | 668 | 15,22 | 1548 | 23,47 | 345 | 6,85 | 978 | 13,07 | 229 | 3,78 |
| Fundamental Completo | 1538 | 23,98 | 640 | 14,58 | 1098 | 16,65 | 434 | 8,62 | 852 | 11,39 | 296 | 4,88 |
| Médio Incompleto | 1129 | 17,60 | 802 | 18,27 | 781 | 11,84 | 477 | 9,47 | 565 | 7,55 | 340 | 5,61 |
| Médio Completo | 1042 | 16,25 | 1386 | 31,57 | 2531 | 38,38 | 2603 | 51,68 | 4303 | 57,53 | 3703 | 61,10 |
| Superior Incompleto | 140 | 2,18 | 255 | 5,81 | 157 | 2,38 | 242 | 4,80 | 199 | 2,66 | 235 | 3,88 |
| Superior Completo | 296 | 4,62 | 610 | 13,90 | 423 | 6,41 | 935 | 18,56 | 546 | 7,30 | 1249 | 20,61 |
| Total | 6413 | 100,00 | 4390 | 100,00 | 6595 | 100,00 | 5037 | 100,00 | 7480 | 100,00 | 6061 | 100,00 |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

A faixa salarial de 1,01 a 2 salários mínimos agrega os maiores números de homens e mulheres, como viu-se na Tabela 16. Observando as faixas de rendimentos acima de 2,01, no geral, pode-se dizer que, proporcionalmente, os homens ocupam as faixas com os maiores rendimentos em todo período, exceto em 2021, nas duas últimas faixas, que apresenta um pequeno percentual de “vantagem” para as mulheres. Inversamente, nas três primeiras faixas, o percentual de mulheres é maior, com exceção da terceira faixa em 2021, isso apesar de possuírem maiores níveis de escolaridade (TABELA 21).

Tabela 21 – Mercado de trabalho formal por rendimento e gênero 2000, 2010, 2021.

| Faixa salarial | Homens | % | Mulheres | % | Homens | % | Mulheres | % | Homens | % | Mulheres | % |
|------------------------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|-------------|---------------|
| Até 0,5 salário mínimo | 20 | 0,31 | 21 | 0,48 | 48 | 0,73 | 50 | 0,99 | 48 | 0,64 | 69 | 1,14 |
| De 0,51 a 1 salário mínimo | 130 | 2,03 | 179 | 4,08 | 279 | 4,23 | 380 | 7,54 | 335 | 4,48 | 598 | 9,87 |
| De 1,01 a 2 salários mínimos | 3040 | 47,40 | 2290 | 52,16 | 4557 | 69,10 | 3498 | 69,45 | 4892 | 65,40 | 3585 | 59,15 |
| De 2,01 a 3 salários mínimos | 1702 | 26,54 | 1077 | 24,53 | 932 | 14,13 | 614 | 12,19 | 1177 | 15,74 | 847 | 13,97 |
| De 3,01 a 5 salários mínimos | 991 | 15,45 | 566 | 12,89 | 459 | 6,96 | 315 | 6,25 | 605 | 8,09 | 564 | 9,31 |
| Mais que 5 salários mínimos | 514 | 8,01 | 236 | 5,38 | 245 | 3,71 | 135 | 2,68 | 241 | 3,22 | 279 | 4,60 |
| Não declarado | 16 | 0,25 | 21 | 0,48 | 75 | 1,14 | 45 | 0,89 | 182 | 2,43 | 119 | 1,96 |
| Total | 6413 | 100,00 | 4390 | 100,00 | 6595 | 100,00 | 5037 | 100,00 | 7480 | 100,00 | 6061 | 100,00 |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

A tabela 22 apresenta a segmentação de gênero por setores da economia, sendo o setor de serviços o único que apresenta uma maior participação feminina. Mais da metade da força de trabalho feminina: 55,92% em 2000, 54,68% em 2010 e 51,94% em 2021, sendo os ramos da Administração Pública, Ensino, Serviços Médicos Odontológicos, Veterinários e alojamento comunitário os que mais se destacam. Outro ramo predominantemente feminino é o da Indústria Têxtil. O comércio é o segundo seguimento em alocação das trabalhadoras.

Tabela 22 – Mercado trabalho formal por setores da economia e gênero 2000, 2010 e 2021.

| Itens | 2000 | | 2010 | | 2020 | |
|----------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| | Homem | Mulher | Homem | Mulher | Homem | Mulher |
| AGROPECUÁRIA | 1075 | 199 | 1025 | 157 | 909 | 155 |
| INDÚSTRIA | 684 | 250 | 340 | 137 | 389 | 127 |
| Alimentos e Bebidas | 579 | 220 | 218 | 85 | 285 | 80 |
| Borracha, Fumo, Couros | 26 | 2 | 1 | 2 | 7 | 3 |
| Calçados | 0 | 0 | 1 | 0 | 13 | 3 |
| Elétrico | 0 | 0 | 1 | 0 | 0 | 0 |
| Extrativa Mineral | 12 | 1 | 29 | 2 | 2 | 0 |
| Madeira e Mobiliário | 9 | 0 | 12 | 1 | 25 | 10 |
| Mecânica | 5 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 |
| Metalúrgica | 7 | 1 | 13 | 1 | 23 | 1 |
| Papel e Gráf | 42 | 14 | 61 | 23 | 9 | 7 |
| Prod. Mineral Não Metálico | 1 | 0 | 6 | 1 | 13 | 1 |
| Química | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 |
| Têxtil | 0 | 9 | 4 | 20 | 8 | 20 |
| CONSTRUÇÃO | 170 | 7 | 276 | 22 | 265 | 12 |
| COMÉRCIO | 2075 | 1479 | 2397 | 1967 | 3121 | 2619 |
| Varejista | 1853 | 1403 | 2234 | 1916 | 2786 | 2557 |
| Atacadista | 222 | 76 | 163 | 51 | 335 | 62 |
| SERVIÇOS | 2409 | 2455 | 2557 | 2754 | 2796 | 3148 |
| Administração Pública | 889 | 992 | 779 | 1094 | 838 | 1164 |
| Adm Técnica Profissional | 326 | 155 | 273 | 160 | 484 | 237 |
| Aloj Comunic. | 506 | 479 | 527 | 536 | 484 | 583 |
| Ensino | 141 | 240 | 142 | 259 | 111 | 266 |
| Instituição Financeira | 107 | 63 | 93 | 119 | 89 | 132 |
| Médicos Odontológicos | 133 | 471 | 125 | 442 | 148 | 613 |
| Serviço Utilidade Pública | 21 | 0 | 206 | 50 | 236 | 59 |
| Transporte e Comunicações | 286 | 55 | 412 | 84 | 406 | 94 |
| Total | 6413 | 4390 | 6595 | 5037 | 7480 | 6061 |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

As pessoas de nacionalidade uruguaia possuem uma pequena participação no mercado de trabalho formal (com relação ao número total de empregos): 2,11% em 2000, 2,32% em 2010 e 2,73% em 2021. Os setores de Comércio e Serviços são os que mais absorvem esses trabalhadores, com o percentual de 82,46% em 2000, 87,41% em 2010 e 86,76% em 2021. No setor de serviços, destacam-se os ramos de alojamento e comunicação e serviços médicos odontológicos e veterinários (TABELA 23).

Tabela 23 – Mercado de trabalho formal por setores da economia e nacionalidade uruguaia 2000, 2010 e 2021.

| Setor | 2000 | % | 2010 | % | 2021 | % |
|------------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| Agropecuária | 14 | 6,14 | 13 | 4,81 | 19 | 5,14 |
| Indústria | 25 | 10,96 | 13 | 4,81 | 26 | 7,03 |
| Construção Civil | 1 | 0,44 | 8 | 2,96 | 4 | 1,08 |
| Comércio | 113 | 49,56 | 163 | 60,37 | 233 | 62,97 |
| Serviços | 75 | 32,89 | 73 | 27,04 | 88 | 23,78 |
| Total | 228 | 100,00 | 270 | 100,00 | 370 | 100,00 |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

Com relação ao gênero, a participação uruguaia, acompanhando a tendência do mercado de trabalho em geral, é predominantemente masculina. Em 2000, 62,28% das pessoas trabalhadoras eram homens. Esse número cai em 2010 para 55,19% e amplia-se novamente em 2021 para 59,46%. Quanto a escolaridade, o nível Médio completo agrega o maior número de uruguaios em todo período analisado. Com referência ao gênero, a partir do médio incompleto, são as mulheres que possuem os maiores níveis de escolaridade (TABELA 24).

Tabela 24 – Mercado de trabalho formal por escolaridade, nacionalidade uruguaia e gênero 2000, 2010 e 2021.

| Escolaridade | 2000 | | | | 2010 | | | | 2021 | | | |
|------------------------|------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | Homens | % | Mulheres | % | Homens | % | Mulheres | % | Homens | % | Mulheres | % |
| Analfabeto | 2 | 1,41 | 0 | 0,00 | 1 | 0,67 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 |
| Fundamental incompleto | 30 | 21,13 | 4 | 4,65 | 31 | 20,81 | 10 | 8,26 | 29 | 13,18 | 8 | 5,33 |
| Fundamental Completo | 39 | 27,46 | 20 | 23,26 | 32 | 21,48 | 12 | 9,92 | 18 | 8,18 | 9 | 6,00 |
| Médio Incompleto | 33 | 23,24 | 23 | 26,74 | 18 | 12,08 | 29 | 23,97 | 16 | 7,27 | 20 | 13,33 |
| Médio Completo | 33 | 23,24 | 29 | 33,72 | 63 | 42,28 | 54 | 44,63 | 145 | 65,91 | 95 | 63,33 |
| Superior Incompleto | 2 | 1,41 | 4 | 4,65 | 1 | 0,67 | 3 | 2,48 | 3 | 1,36 | 6 | 4,00 |
| Superior Completo | 3 | 2,11 | 6 | 6,98 | 3 | 2,01 | 13 | 10,74 | 9 | 4,09 | 12 | 8,00 |
| Total | 142 | 100,00 | 86 | 100,00 | 149 | 100,00 | 121 | 100,00 | 220 | 100,00 | 150 | 100,00 |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

A análise do rendimento médio indica que a faixa de 1,01 a 2 salários mínimos agrega a maior parte dos trabalhadores uruguaios em todo período analisado. As mulheres, apesar de possuírem melhor nível educacional, são as que possuem, proporcionalmente, o menor percentual de participação nas faixas acima de 2,01 salários mínimos, com exceção das últimas faixas em 2010 e nas faixas de 2,01 a 5 salários mínimos em 2021 (TABELA 25).

Tabela 25 – Mercado de trabalho formal por faixa salarial, nacionalidade uruguaia e gênero 2000, 2010 e 2021.

| Faixa salarial | 2000 | | | | 2010 | | | | 2021 | | | |
|------------------------------|------------|---------------|-----------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|------------|---------------|
| | Homens | % | Mulheres | % | Homens | % | Mulheres | % | Homens | % | Mulheres | % |
| Até 0,5 salário mínimo | 0 | 0,00 | 3 | 3,49 | 0 | 0,00 | 3 | 2,48 | 2 | 0,91 | 1 | 0,67 |
| De 0,51 a 1 salário mínimo | 4 | 2,82 | 1 | 1,16 | 6 | 4,03 | 13 | 10,74 | 13 | 5,91 | 12 | 8,00 |
| De 1,01 a 2 salários mínimos | 71 | 50,00 | 48 | 55,81 | 125 | 83,89 | 90 | 74,38 | 172 | 78,18 | 113 | 75,33 |
| De 2,01 a 3 salários mínimos | 36 | 25,35 | 17 | 19,77 | 13 | 8,72 | 8 | 6,61 | 18 | 8,18 | 15 | 10,00 |
| De 3,01 a 5 salários mínimos | 27 | 19,01 | 15 | 17,44 | 3 | 2,01 | 3 | 2,48 | 6 | 2,73 | 5 | 3,33 |
| Mais que 5 salários mínimos | 4 | 2,82 | 2 | 2,33 | 1 | 0,67 | 3 | 2,48 | 4 | 1,82 | 2 | 1,33 |
| Não declarado | 0 | 0,00 | 0 | 0,00 | 1 | 0,67 | 1 | 0,83 | 5 | 2,27 | 2 | 1,33 |
| Total | 142 | 100,00 | 86 | 100,00 | 149 | 100,00 | 121 | 100,00 | 220 | 100,00 | 150 | 100,00 |

Fonte: RAIS (Elaborado pelo autor)

Em síntese, pode-se dizer de modo geral, que o mercado de trabalho formal do município apresentou crescimento no período analisado. O setor de comércio e serviços são

os que mais empregam. Juntos são responsáveis por quase 70% do total de empregos no ano de 2021. A concordata do frigorífico na década de 1994 resultou em perda de postos trabalhos em alguns seguimentos (2000/2010), sendo a maior perda na indústria de transformação, 446 postos de trabalho. Esse evento, porém, não afetou o estoque de empregos formais em geral, que se manteve em crescimento no período analisado (2000/2010).

Com relação ao gênero, o mercado de trabalho formal é predominantemente masculino, apesar da ampliação gradativa da participação feminina, exceto a participação das mulheres uruguaias, que oscilou no período. O setor de serviços absorve mais da metade das mulheres, seguido do comércio, acompanhando a mesma tendência de uma divisão do trabalho por gênero.

Observou-se no período uma melhora do nível de escolaridade da classe trabalhadora. Entretanto, essa melhora não resultou em melhores condições salariais. Pelo contrário, o que se observou foi a redução da participação (em termos percentuais) em todas as faixas de rendimento acima de 2 salários mínimos e, inversamente, a ampliação das faixas abaixo, indicando uma menor remuneração da classe trabalhadora. Mais de 60% da força de trabalho encontra-se na faixa de 1,01 a 2 salários mínimos, muito provavelmente próximo ao salário mínimo do comércio, um pouco mais que um salário mínimo nacional, indicando uma classe trabalhadora, em sua grande maioria, minimamente remunerada. As mulheres são as que possuem proporcionalmente os maiores níveis de escolaridade. Apesar disso, apresentam proporcionalmente os menores rendimentos médios, em relação aos homens, indicando outros motivos de diferenciação, para além do nível escolar.

Quanto a participação de pessoas de nacionalidade uruguaia no mercado de trabalho formal, pode-se dizer que é baixa, manteve-se em menos de 3% em todo período analisado, em sua maioria no comércio e serviços. O nível de escolaridade e remuneração de pessoas uruguaias, grosso modo seguem as mesmas características do mercado de trabalho formal em geral, indicando uma possível barreira apenas no acesso a esse mercado. Com relação ao gênero, acompanha a mesma tendência do mercado de trabalho formal em geral, predominantemente masculino e com níveis educacionais e de rendimentos semelhantes. A discriminação de gênero das mulheres uruguaias acompanha a mesma tendência: mais qualificadas e com rendimento médio inferior aos dos homens.

4.2 PERFIL E SINOPSE DA TRAJETÓRIA DAS PESSOAS TRABALHADORAS ENTREVISTADAS

Esta subseção apresenta uma caracterização das pessoas trabalhadoras entrevistadas e uma sinopse de suas histórias de vida. No decorrer das análises, essas histórias serão retomadas e ampliadas com mais detalhes de acordo com as temáticas levantadas. Histórias de outras pessoas trabalhadoras, apresentadas nos relatos dos agentes institucionais, serão contadas, oportunamente, de acordo com a temática abordada. Para preservar a identidade dessas pessoas, todos os nomes próprios utilizados, típicos uruguaios, são fictícios.

4.2.1 Agustina

Agustina se descreve como mulher branca, cabelos loiros compridos e olhos claros. Ela tem 36 anos de idade. Nasceu na cidade de Rivera, no Uruguai. Filha de mãe e pai uruguaios. O avô paterno de Agustina era brasileiro e sua avó, uruguaia. Por isso, seu pai naturalizou-se brasileiro. Sua mãe trabalhava como professora e seu pai, além de professor, era comerciante em Rivera, cidade em que residia com toda a família. Agustina realizou toda a educação básica na cidade uruguaia. Casou-se aos 19 anos de idade com um brasileiro e, por uma oportunidade de estudo para o seu esposo, fez o registro migratório temporário e mudou-se para a cidade de Caxias do Sul/RS. Quando realizou o processo de registro foi informada que o seu visto era para estudo e residência, não a habilitaria ao trabalho. Ela pretendia dar continuidade aos estudos, sempre quis ser professora, a exemplo de seu pai e de sua mãe. Sua paixão era a matemática, mas naquela ocasião não pôde investir em sua formação, pois não havia realizado o reconhecimento dos seus estudos no Brasil e decidiu priorizar a formação do esposo. Com o passar do tempo, na cidade de Caxias do Sul, Agustina sentiu a necessidade de trabalhar para ajudar na renda familiar. Ela não tinha experiência profissional e na época possuía o Liceu completo (o equivalente ao Ensino Médio completo, no Brasil). Por indicação de sua cunhada, que trabalhava como secretária em uma das duas escolas de idiomas (franqueada) de um grupo familiar, conseguiu realizar um teste para ministrar aulas de língua espanhola. Agustina passou no teste e trabalhou por dois anos sem registro formal, um ano em cada escola. Essas foram as primeiras e únicas experiências de emprego sem registro formal. Após essas experiências, já de volta à cidade de Santana do Livramento, antes do seu atual

emprego, Agustina trabalhou no comércio do seu pai e vendendo artesanato que produzia, por conta própria. Seu esposo formou-se tecnólogo em radiologia e trabalha em um hospital em Livramento. Agustina teve duas filhas e um filho, naturalizou-se brasileira e reside com sua família na cidade brasileira. Ela licenciou-se em matemática e está finalizando o curso de pedagogia, ambos no Brasil. Atua como auxiliar administrativa, com vínculo formal de trabalho, em uma escola de educação básica, na cidade brasileira.

4.2.2 Romina

Romina se reconhece como mulher negra, cabelos pretos e olhos escuros. Ela tem 43 anos de idade. Nasceu na cidade de Montevideo, capital uruguaia. Quando criança, com aproximadamente 3 anos de idade, mudou-se com seus pais para a cidade de Rivera. Seu pai e sua mãe são uruguaios. O pai é militar aposentado do exército e a mãe, trabalhadora do lar. Romina tem duas tias uruguaias que residem no lado brasileiro. Ela cursou até o terceiro ano de Liceu, o equivalente ao Ensino Fundamental no Brasil. Na época, decidiu deixar a educação básica para fazer um curso profissionalizante de corte e costura no Uruguai. O curso teve a duração de dois anos, o que garantiu a sua primeira experiência de trabalho, aos 17 anos de idade. Romina trabalhou para uma costureira amiga da família, da igreja que participava, por aproximadamente por 14 anos sem registro formal. Com 31 anos de idade, Romina casou-se com um brasileiro na cidade de Rivera, mas decidiram residir em Santana do Livramento. Morando distante do seu trabalho e desejosa de melhores condições, uma vez que ganhava apenas uma porcentagem sobre peças produzidas, sem salário fixo, Romina procurou uma oportunidade de trabalho na cidade brasileira. Na ocasião, conseguiu um trabalho de meio expediente em uma empresa que fabricava uniformes, ganhando meio salário mínimo, mais do que recebia como costureira no atelier de sua amiga. Romina engravidou e, quando estava perto de ganhar a sua filha, sentindo a dificuldade de conciliar o trabalho com o futuro papel de mãe, ela decidiu pedir “demissão” e trabalhar apenas em casa. Trabalhou na empresa de uniformes sem registro formal por dois anos. Depois de ganhar a sua filha, Romina trabalhou sem registro formal por mais cinco meses para uma amiga brasileira. Ela conta que com o dinheiro que juntou dessas experiências, com muito sacrifício, comprou suas próprias máquinas e montou um pequeno ateliê em sua própria residência, na qual trabalha por conta própria até os dias atuais. Em todas essas experiências, nenhum dos

“empregadores” mostrou interesse em regularizar a sua situação documental. Seu esposo naturalizou-se uruguaio e trabalha como vendedor em uma loja do comércio brasileiro. Atualmente, sua filha tem 08 anos de idade. Romina ainda não realizou o seu registro migratório, não possui os documentos brasileiros, fez apenas o registro no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Em todos esses anos de trabalho, ela nunca recolheu para a previdência, uruguaia ou brasileira.

4.2.3 Ramón

Ramón é solteiro e tem 65 anos de idade. Declara-se como homem branco, cabelos e olhos castanhos. Nasceu em Montevideo, capital uruguaia, onde permaneceu boa parte de sua vida. É filho único. Seu pai e sua mãe eram uruguaios. Seu pai, policial e sua mãe, trabalhadora do lar. Alguns dos seus primos e primas de primeiro e segundo grau, por parte da família da mãe, são brasileiros e residem no Brasil. A vida escolar de Ramón foi em Montevideo. Estava cursando a faculdade, quando uma amiga que possuía um salão de beleza em casa o chamou para ajudá-la. Foi ela quem introduziu Ramón na profissão de cabeleireiro. Iniciou ajudando de forma voluntária, apenas para aprender, mas logo passou a ser remunerado pelo seu trabalho, sendo essa a sua primeira experiência de trabalho sem registro formal. Ramón, então, decidiu deixar a faculdade e realizar um curso de cabeleireiro, com duração de dez meses. Com a aposentadoria do seu pai, toda a família mudou-se para a cidade de Rivera. Nessa época, Ramón tinha entre 29 a 30 anos de idade. Recém-formado cabeleireiro e em uma nova cidade, ele tinha o desafio de fazer conhecido o seu trabalho e de construir uma clientela. Sem recursos para abrir um salão em um local fixo, Ramón decidiu oferecer os seus serviços à domicílio. Como já possuía alguns utensílios, como escovas, secador, capa e modelador, ele comprou uma tesoura e iniciou a sua jornada. Ramón lembra que saía pela manhã, com a anotação do seu novo endereço no bolso por receio de se perder e, de rua em rua, de porta em porta, oferecia os seus serviços. No início, os desafios foram grandes, pois as pessoas não o conheciam, nem o seu trabalho. Mas, com persistência e vendendo os seus serviços a preços populares, logo foi conquistando uma clientela que se ampliava a cada dia pelas indicações dos clientes. Trabalhava apenas na cidade uruguaia. Recorda que tinha receio de passar para o lado brasileiro, pois não entendia muito aquela dinâmica da fronteira, nem o idioma português. As indicações dos seus clientes uruguaios

logo atravessariam a fronteira. Um certo dia, uma de suas clientes pediu para que ele atendesse uma parente na cidade de Livramento. Foi então que, superando os seus receios, Ramón começou a atender também no lado brasileiro. Conta que, muitas vezes, saía de casa às 8 horas da manhã e só retornava às 23 horas. Agora, inserido na cidade brasileira, Ramón receberia várias propostas de trabalho, todas sem registro formal. A primeira, veio por indicação de um amigo, que o apresentou à uma mulher que planejava abrir um salão de beleza. O serviço no salão era uma oportunidade de melhorar a sua remuneração, uma vez que atenderia um público diferenciado. Ramón trabalhou nesse salão por um ano, até a proprietária decidir fechá-lo. Para não deixar Ramón “na mão”, ela o indicou para o salão de um conhecido brasileiro. Nesse outro salão, conta Ramón, trabalhavam em torno de 7 pessoas, todas comissionadas, sem registro formal e quase todas eram uruguaias. Com esse cabeleireiro Ramón aprendeu técnicas brasileiras e foi construindo uma nova clientela. Trabalhou com ele por volta de 4 anos. Ramón lembra que já passava mais tempo no lado brasileiro do que no uruguaio. Entrava às 8 horas e saía por volta das 20 horas. Com pouco tempo, Ramón ganhou a confiança do dono do salão, assumindo a responsabilidade do salão quando o proprietário viajava. Nesse período, começou a ganhar mais, atendendo uma classe social diferente da que até então atendia. Decorridos 4 anos, Ramón recebeu um novo convite e foi para outro salão de beleza. Trabalhou nesse salão com do amigo por mais 2 anos, igualmente sem registro formal. Após esse tempo, recebeu um novo convite de outro salão. Dessa vez, para fazer uma suplência de uma cabeleireira que tirou férias. Esse salão, segundo Ramón, possuía uma “clientela bem seleta”. Ele aceitou o convite e, o que seria uma suplência, durou de 4 a 5 anos de trabalho. Ramón comenta que nos períodos de festas começava a trabalhar, muitas vezes, às 8 horas da manhã e ia até às 01 hora da manhã do outro dia. Essa foi a sua última experiência de trabalho sem registro formal. Depois disso, Ramón montou seu próprio salão com a ajuda de sua clientela. Atualmente, Ramón reside em Rivera (apesar de já ter morado por vários anos em Livramento) e trabalha na cidade brasileira, onde é proprietário de um salão de beleza, na qualidade de microempreendedor individual (MEI). Ramón tem Registro Nacional Migratório desde 1988, agora na condição de Permanente.

4.2.4 Alejandro

Alejandro é um senhor de 70 anos de idade, aposentado pela previdência uruguaia. Homem branco, olhos claros, cabelos grisalhos compridos, um pouco abaixo dos ombros, barba longa e grisalha. Nasceu em Rivera, no Uruguai. Não conheceu o seu pai biológico, tem lembrança apenas do seu padrasto, que trabalhava na intendência (prefeitura da cidade de Rivera). Sua mãe era trabalhadora do lar. Alejandro não possui parentes brasileiros, nem parentes uruguaio que moram no Brasil. Coursou no até o 5º ano de “*bachillerato*” (o equivalente ao 5º do Ensino Fundamental no Brasil) na cidade uruguaia. Vive em união estável há 43 anos com uma companheira brasileira. Ela é trabalhadora do lar e ambos residem na cidade de Livramento por todo esse tempo. Alejandro não tem filhos. É trabalhador da construção civil, onde aprendeu como autodidata o ofício de pedreiro e de carpinteiro. A maior parte de sua vida laboral foi no lado uruguaio, em Rivera e em Montevideo. Na cidade uruguaia, quando bem jovem, teve alguns trabalhos sem registro formal, como no tempo em que trabalhou em um açougue. No entanto, sua maior experiência profissional foi na construção civil, a maior parte do tempo no Uruguai. Trabalhou pouco tempo no Brasil, em torno de 5 anos, no total. Suas experiências não foram muito positivas. Tinha por volta de 27 anos de idade quando teve a sua primeira experiência trabalho sem registro formal no Brasil, período em que veio morar em Santana de Livramento devido a relação com a sua companheira brasileira. Trabalhou por 3 anos sem registro formal para um empreiteiro. As memórias não são muito boas. Ele menciona que deixou esse trabalho porque o empreiteiro não quis ajudá-lo em um momento difícil de sua vida. Sua esposa estava grávida e perdeu o bebê, devido a uma queda que sofreu. Ele precisava de recursos para sepultar a sua criança e o seu patrão não quis ajudá-lo. Conta que após a negativa do patrão não foi mais no trabalho, mesmo com a necessidade de recursos para a subsistência da família. Depois dessa experiência, trabalhou por 1 ano para outro empreiteiro em um município próximo, São Gabriel, e por mais um ano na capital, Porto Alegre, ambos sem registro formal. Agora, aos 70 anos de idade, Alejandro está vivendo um momento bastante difícil. Com apenas três dias de trabalho em uma obra no Brasil, ele sofreu um acidente em uma serra de mesa, sem a devida proteção de segurança, que decepou o seu dedo polegar. Ele foi simplesmente dispensado sem qualquer indenização ou ajuda por parte dos responsáveis da obra. Ele conta que seus colegas de trabalho têm se cotizado para ajudá-lo nesse momento

em que está impossibilitado de trabalhar. Alejandro “luta” na justiça brasileira para fazer valer os seus direitos, mesmo que de forma indenizatória, pois não possui documentos brasileiros, apenas uruguaios. Ele tirou há muito tempo, quando era jovem, uma carteira de trabalho brasileira, mas como nunca foi assinada, disse que “atirou fora” (jogou fora). Alejandro aposentou-se por idade e tempo de contribuição no Uruguai, há cinco anos, mas não pensa em parar de trabalhar.

4.2.5 Ramiro

Ramiro é um jovem de 22 anos. Solteiro, autodeclarado homem branco, cabelos pretos e olhos escuros. Nasceu na cidade de Rivera, no Uruguai, onde reside com seus pais. É o mais novo de três filhos. Sua mãe é uruguaia e seu pai brasileiro naturalizado uruguaio. Seu irmão, o primogênito, reside na região metropolitana de Porto Alegre e sua irmã, na cidade de Livramento. Sua mãe trabalhou como doméstica e cuidadora de pessoas idosas. Seu pai foi Microempreendedor Individual (MEI), possuía uma borracharia no lado brasileiro, mas teve que fechar o negócio por questões de saúde. Espera completar o tempo de contribuição para se aposentar em breve. Os seus parentes paternos são brasileiros. Ramiro estuda no Uruguai. Fez o curso médio profissionalizante em instalações elétricas e eletrotécnicas e hoje é aluno do curso Tecnólogo em Logística. Toda experiência de trabalho de Ramiro foi no Brasil, sem registro formal. Ele considera que o trabalho no Uruguai é mais “complicado” pelas exigências. Alguns desses trabalhos ele realizou quando era adolescente. Trabalhou montando e cuidando de brinquedos em festas infantis com o pai do seu cunhado; trabalhou filmando eventos e festas de aniversários com a sua irmã; e trabalhou nas eleições municipais, na campanha de uma candidata a vereadora de Livramento, entregando panfletos nas ruas e atendendo no escritório do comitê. Conta ainda que trabalhou como vendedor para uma floricultura da região durante o período pandêmico, passando, posteriormente, à encarregado local, isso por um ano. Seu último trabalho foi em uma revendedora de veículos usados, na lavagem dos automóveis. Trabalhou quando era adolescente por um período e depois retornou, já maior de idade, por uns quatro meses. Ramiro teve que deixar o trabalho por questões de saúde. Precisou fazer fisioterapia por problemas de coluna. Ramiro sente orgulho de sua disciplina para o trabalho, de sempre cumprir os horários e fazer o seu melhor. Atualmente, Ramiro se dedica integralmente aos estudos. Possui apenas a documentação

uruguaia. Iniciou os trâmites para o registro no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF) no Brasil, porém interrompeu, devido a pandemia.

4.2.6 Graciela

Graciela é solteira e tem 33 anos de idade. Declara-se como mulher morena, cabelos pretos cacheados e olhos castanhos. Nasceu em Rivera, no Uruguai. Já residiu na cidade brasileira, mas hoje mora em Rivera, com uma amiga. Seu pai e sua mãe são uruguaios. Sua mãe era trabalhadora do lar e seu pai foi trabalhador da construção civil. Teve que parar de trabalhar por problemas de saúde. Graciela tem uma irmã que reside na cidade uruguaia. Ela não possui parentes brasileiros, nem parentes uruguaios que residem no Brasil. Graciela fez todos os seus estudos no Uruguai. O primeiro trabalho de Graciela foi em um hotel na cidade uruguaia, por menos de um ano, quando tinha 18 anos de idade. Depois, por quatro meses em uma fábrica de massas, em Montevideo, aos 20 anos de idade. Essas foram as suas únicas experiências de trabalho com registro formal. No Brasil, trabalhou por pouco tempo, cerca de dois anos, no geral, sem registro formal. Trabalhou por alguns meses como vendedora para um senhor que possuía uma barraca no comércio informal local e durante as festividades de final de ano, por alguns meses, como vendedora em uma loja de roupas. Segundo ela, nessa mesma loja haviam outras pessoas uruguaias trabalhando sem registro formal. E por último, trabalhou como cuidadora de uma criança em uma casa de família por um pouco mais de um ano. Hoje, Graciela cuida do filho de sua amiga, com quem mora e se dedica ao curso de Tecnólogo em Logística, em Rivera. Ela fala sobre o valor da educação e lamenta não ter dado maior importância aos estudos antes. Ela não possui documentação brasileira, apenas realizou o registro no Cadastro de Pessoas Físicas, no Brasil.

4.2.7 Javier

Javier tem 24 anos de idade. Pode ser descrito como homem branco, olhos claros, cabelos e barba castanhos. Nasceu na cidade de Rivera, no Uruguai. É solteiro, mas já está com o casamento marcado. Reside com sua noiva, também uruguaia, na cidade de Rivera. Filho de pai uruguaio, profissional da enfermagem e de mãe brasileira, trabalhadora do lar. Os parentes por parte da família de sua mãe são brasileiros. Coursou até o terceiro ano de Liceu, o

equivalente ao ensino fundamental no Brasil, e fez um curso profissionalizante de cozinha, todos na cidade uruguaia. Javier iniciou sua busca por trabalho aos 18 anos de idade. Sua primeira experiência foi em um minimercado na cidade uruguaia, onde trabalhou por 3 meses sem registro formal. Ele conta que deixou o trabalho porque não quiseram registrá-lo. Sua segunda experiência de trabalho foi em um restaurante, igualmente na cidade uruguaia, dessa vez registrado formalmente. Trabalhou nesse restaurante por três anos. Javier decidiu deixar o emprego para abrir o seu próprio negócio, uma hamburgueria que funcionava em um trailer na cidade de Rivera. Nesse negócio, trabalhou por dois anos, até que recebeu um convite da família de sua noiva para trabalhar em um restaurante no lado brasileiro. Ele relata que aceitou o convite e encerrou o seu negócio porque a proposta era mais vantajosa financeiramente. Javier trabalha sem registro formal nesse restaurante há quase três anos. Pela manhã atua como cozinheiro e à noite fica no caixa. Javier não possui documentos brasileiros, possui apenas o registro no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Conta que iniciou os trâmites documentais com um despachante para o processo de naturalização brasileira, visto que sua mãe era brasileira.

4.2.8 Florencia

Florencia declara-se como mulher branca, 18 anos de idade, cabelos curtos castanhos claros e olhos castanhos. É solteira e reside com o pai, a mãe e um irmão, na cidade de Rivera, onde nasceu. Tem uma irmã que reside na cidade de Montevideo, onde estuda. Florencia está no último ano de Liceu, o equivalente ao terceiro ano do Ensino Médio no Brasil. Seu pai é uruguaio e trabalha com metalurgia, no Uruguai. Sua mãe nasceu no Uruguai, mas naturalizou-se brasileira e trabalha com importação e exportação, também no Uruguai. Seus pais têm o equivalente ao ensino médio incompleto. Florencia tem parentes brasileiros por parte de sua avó, mas não os conhece bem. Começou a trabalhar cedo. Com apenas 15 anos de idade já trabalhava como cuidadora de uma senhora idosa. Aos 16 anos prestava serviços de manicure e pedicure à domicílio e vendia artesanato, por conta própria, no Uruguai. Florencia contou que começou a trabalhar não por necessidade, mas como uma forma de se preparar para o futuro. Quando completou 15 anos de idade, ela ganhou de presente uma viagem para os EUA. Lá residem parentes do seu pai. Desde esse dia, ela sonha em morar nos EUA e, a partir desse sonho, conta que tem se preparado. O seu pai a ensinou a “se virar” para

ter as suas próprias coisas, tendo como prioridade o estudo. Ela fala sobre os exemplos de seu pai e de sua mãe, pois sempre os via trabalhando, “correndo para fazer as coisas”. Para Florencia o trabalho é uma preparação para faculdade, uma oportunidade de aprender a ser mais independente. Nunca gostou de depender, apesar de nunca ter lhe faltado nada em casa. Todos os trabalhos que ela realizou foram sem registro formal. Menciona que no Uruguai é muito difícil trabalhar sendo adolescente, por isso, a única possibilidade que pensou foi trabalhar no Brasil. Aos 17 anos de idade, por indicação de uma amiga, ela conseguiu uma oportunidade em um salão de beleza em Livramento. Ela lembra que teve que realizar um curso de manicure e pedicure para aprender as técnicas brasileiras. Trabalha nesse salão, sem registro formal até os dias atuais. Florencia espera concluir o Liceu (Ensino Médio) esse ano para cursar psicologia em Montevideo, onde mora a sua irmã. Ela não possui registro migratório no Brasil, fez apenas o registro no Cadastro de Pessoas Físicas (CPF).

4.2.9 Fabricio

Fabricio tem 23 anos de idade. Descreve-se como homem moreno, cabelos pretos lisos e olhos escuros. Ele nasceu na cidade de Rivera. Seu pai era brasileiro e trabalhava no campo. Sua mãe, uruguaia e trabalhadora do lar. Toda a família por parte de pai é brasileira. Fabricio sempre estudou no Uruguai. Quando tinha 10 anos seus pais se separaram e ele foi morar com a sua mãe em Montevideo. Decidiu retornar, sozinho, para Rivera quando tinha de 14 para 15 anos. Na ocasião, foi morar com a sua irmã. Fabricio é casado. Casou-se com um brasileiro na cidade de Rivera. Seu esposo trabalha como cozinheiro na cidade uruguaia, onde residem. Fabricio trabalha sem registro formal desde os 15 anos de idade como cabeleireiro na cidade brasileira. Antes de começar no ramo da beleza, conta que teve apenas uma experiência de trabalho no Uruguai, igualmente sem registro. Foi em uma empresa de bebidas e durou apenas alguns dias, pois era à noite e ele era adolescente. Fabricio fala sobre a necessidade de trabalhar desde cedo, “correr atrás”, pois não recebia muita ajuda dos seus pais. Aos 15 anos de idade ele fez um curso de cabeleireiro no Brasil e começou a atuar em um salão de uma amiga. Trabalhou com ela por aproximadamente 3 anos. Após esse período, trabalhou por 6 meses em outro salão, também na cidade de Livramento. Desse último, ele recorda que saiu porque “não compensava”, ganhava muito pouco, de vinte a trinta por cento dos serviços que realizava. Depois dessa experiência, trabalhou em outro salão na mesma

cidade e condições, por uns quatro meses. Após esse período, voltou a trabalhar com a mesma amiga que o introduziu no ramo, por mais um mês. Passado esse tempo, Fabricio decidiu parar de trabalhar e dedicou-se a dar continuidade aos seus estudos. Ficou por dois anos apenas estudando. Voltou a trabalhar recentemente em um salão beleza. Está há um ano e oito meses nesse trabalho, sem registro formal. Atualmente, Fabricio cursa o último ano do Liceu, o equivalente ao terceiro ano do ensino médio no Brasil. Pretende realizar o curso de engenharia logística no Uruguai. Ele ainda não fez o seu registro migratório, realizou apenas o Cadastro de Pessoas Físicas (CPF). Conta que deu entrada no processo de naturalização, pois o seu pai era brasileiro.

4.3 O TRABALHADOR FRONTEIRIÇO: PERCEPÇÃO DA ACOLHIDA E MOBILIDADES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Os trabalhadores e trabalhadoras, de um modo geral, apresentaram uma percepção positiva de sua acolhida no mercado de trabalho na cidade brasileira. A pergunta: “na sua opinião, como as pessoas percebem o trabalhador uruguaio no lado brasileiro?” possibilitou diferentes associações. Alguns referiram-se aos seus colegas de trabalho brasileiros; outros, aos empresários brasileiros; uns, aos clientes brasileiros; e outros, ainda, aos seus compatriotas uruguaios.

Para a maior parte das pessoas trabalhadoras, não há diferença no trato entre uruguaios e brasileiros, em nenhum dos lados. Essa percepção positiva da acolhida foi atribuída a mobilidade e a integração econômica e social entre as cidades:

Aqui na fronteira, eu não vejo diferença alguma, de trato nem de nada[...] (AGUSTINA).

Eu acho que normal, porque quando eu trabalhei foi tudo bem, me tratavam bem[...] (GRACIELA).

Na minha opinião, eu acho que tem o mesmo trato, tanto do lado brasileiro quanto no uruguaio (FABRICIO).

Esse pensamento é compartilhado por alguns agentes institucionais, demonstrando uma visão positiva da integração socioeconômica e da mobilidade de trabalhadores, características das cidades articuladas por fronteira seca, unidas/separadas por uma “linha

imaginária”. O Consulado indica o Acordo entre Brasil e Uruguai como um marco dessa integração:

Os trabalhadores uruguaios que vem trabalhar no lado brasileiro da fronteira e, vice-versa, o trabalhador brasileiro que procura o mercado de trabalho uruguaio desta região de fronteira está ao abrigo do ACORDO BRASIL/URUGUAI PARA PERMISSÃO DE RESIDENCIA, ESTUDO E TRABALHO, de 21 de agosto de 2002, internalizado no Direito brasileiro pelo Decreto 5.105, de 14 de julho de 2004. Anexo ao Tratado, há uma relação de Localidades Vinculadas, cujos residentes tem, então, pleno acesso às facilidades estabelecidas no Acordo (CONSULADO GERAL DO BRASIL EM RIVERA).

Como nós estamos em uma fronteira seca, não tem distinção, aqui nós tratamos como uma cidade só. Para nós, o que convém ser melhor, vamos lá. E o que lhes convém ser melhor, eles vêm aqui. Principalmente com relação à economia. Como lá, pela vivência que nós temos aqui, o custo de vida é mais caro, eles ganham mais, mas gastam mais. E por ser uma fronteira seca, quem trabalha lá consegue economizar. Nós brasileiros também. Nós temos os *free shop*, conseguimos lá algumas coisas que nos beneficiam por ser uma fronteira seca [...] (CJ SINDICATO 2).

Não fazem distinção com relação ao material humano. A questão do trabalho, não tem distinção. Trabalha tanto o brasileiro quanto o uruguaio, não tem muito essa distinção. A gente acompanha por noticiários e até por outras mídias e existe essa distinção em outros lugares do país, como a fronteira com a Venezuela, mas por aqui não. Quem sabe por ser uma fronteira seca, por essa questão cultural da nossa fronteira, que é diferenciada, não é? Não tem [distinção...]. (CJ-2 SINDICATO 3).

Inicialmente cabe esclarecer a peculiaridade característica da fronteira de Santana do Livramento/Rivera, onde a divisão entre os 2 países é somente virtual, ou seja, uma linha imaginária, geograficamente representada por uma rua no centro da cidade, sendo de um lado a cidade de Santana do Livramento (Brasil) e do outro lado a cidade de Rivera (Uruguai). Por isso, os *dobles chapas*, como são conhecidos, transitam livremente, sem qualquer tipo de restrição entre os dois países (GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS – MTE).

Com relação ao trabalho, essa visão positiva está relacionada a determinados fatores. Um deles, é possibilidade de conseguir um recurso “extra”, mesmo que na “ilegalidade”, como se depreende a partir do relato de Ramiro. Todas as experiências de trabalho do jovem Ramiro foram no lado brasileiro e sem registro formal. Nunca tirou a documentação brasileira. Tentou fazer o CPF, que é um processo mais simples, mas não chegou a concretizar. Ramiro contou que nunca trabalhou por necessidade, sua prioridade sempre foram os estudos. Seu projeto é concluir o curso superior e conseguir um trabalho “estável” no Uruguai, almeja um emprego público. Ele diz não ter diferença entre o trabalhador brasileiro e o uruguaio, e considera positivos todos os trabalhos que realizou no Brasil, inclusive quando adolescente. Fez referência às “facilidades” para o trabalho (sem registro

formal) no Brasil, indicando que os empresários “encaram de forma positiva”. Comenta que no Uruguai é muito complicado para um adolescente trabalhar:

Aqui não tem muita diferença, eles encaram de forma positiva porque no Uruguai é muito complicado trabalhar, **tem toda aquela documentação para os “menores” trabalhar...** no Brasil é mais tranquilo, se tu queres contratar alguém por um certo período por um tanto, tu vais e contrata sem maiores problemas. No Uruguai aqui é uma dor de cabeça. Então, quando tu pegas um trabalhador [uruguaio] para trabalhar lá [Brasil], eles trabalham bem, e tem uma boa abertura para trabalhar por períodos, então eles encaram de forma positiva. (RAMIRO).

Outra questão que parece mobilizar trabalhadores em ambos os lados é a dinâmica do (des)emprego nas cidades. Foi o que comentou Javier. Ele trabalha no lado brasileiro há três anos, sem registro formal. Recebeu o convite da família de sua noiva para trabalhar como cozinheiro em um restaurante da família na cidade brasileira. Javier acredita que os trabalhadores uruguaios são valorizados, e destaca positivamente essa “mobilidade” como uma oportunidade de conseguir um trabalho de um lado ou do outro:

Eu acho que são valorizados (fronteiriços uruguaios). Quando não têm mais opções por lá, eles passam para esse lado (JAVIER).

Essa visão é reconhecida na fala de um dos agentes institucionais. A demanda por trabalhadores fronteiriços é uma característica do mercado de trabalho das cidades, independente de possuírem ou não a documentação legal, sobretudo no comércio:

[...] em relação ao trabalhador, acredito que em Livramento e Rivera não tem essa distinção. Quem tem a documentação legal ou não, consegue. É muito do mercado, se está precisando, do comércio. Antigamente não existiam muitas lojas que hoje tem em Rivera e não se achava tanto brasileiro trabalhando lá. Hoje já vemos bastante brasileiros trabalhando lá. E o uruguaio também, agora eles têm migrado mais para o lado brasileiro (CJ SINDICATO 2).

Segundo um dos agentes institucionais, o trabalhador uruguaio é requisitado para o atendimento do público uruguaio que vem realizar suas compras no lado brasileiro (e vice-versa), especialmente quando a variação cambial se apresenta vantajosa. Foi destacada a qualificação do trabalhador uruguaio na área rural:

É uma mão de obra que é aceita, até mesmo porque o comerciante brasileiro necessita de alguém que fale espanhol, que é o grande público. Pela cotação do peso hoje, os uruguaios vêm comprar no Brasil e não o inverso. E na área rural, que é o

outro grande PIB do nosso município, o trabalhador uruguaio, via de regra, é mais qualificado que o nosso. Então, ele é muito bem-vindo [...] (CJ SINDICATO 3).

O empresário da construção civil, comentando sobre o seu ramo de negócio, destacou a qualificação de alguns trabalhadores. Segundo ele, no seu ramo, dificilmente os uruguaio buscam trabalho em Livramento, uma vez que a construção civil do Uruguai remunera melhor esse trabalhador:

[na visão] do empresário, digamos assim... Um uruguaio, vou te dizer na minha área, na construção civil. Lá um uruguaio ganha muito melhor do que um brasileiro ganha aqui. Então, eu posso te falar que não tem muita procura na minha área. Inclusive, trabalhadores brasileiros que trabalham nessa área, quando têm a oportunidade de fazer a documentação fronteira para trabalhar no Uruguai, eles preferem trabalhar no Uruguai porque a remuneração é bem maior do que aqui no Brasil. [acha que ele é bem visto, então?] Na minha área ele é bem visto, porque quando tu pegas a mão-de-obra uruguaia é um trabalho caprichado. Como tudo, não é? Tem os bons e os maus profissionais, mas em sua grande maioria eles são bem qualificados (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

Trabalhadores uruguaio, assim como cubanos e angolanos, parecem ocupar postos de trabalhos em determinados segmentos “pouco atrativos”, como no comércio varejista, conhecido pela alta rotatividade. É o que se depreende a partir da fala da gestora de “RH”. Ela mencionou dificuldades em recrutar pessoas para esse seguimento devido a exigência de trabalho aos domingos:

Olha, hoje em dia para nós, com a dificuldade que temos para conseguir pessoas para o trabalho, pois algumas vão embora [da cidade], outras preferem outros ramos. Porque no varejo tu trabalhas de domingo a domingo, não é? Então, as pessoas preferem outros ramos. As dificuldades são grandes. Então, na empresa é super bem-vindo tanto uruguaio, quanto cubanos e angolanos, como já tivemos aqui em outros momentos. Eles vieram através do Uruguai para conseguir trabalho na fronteira. Aqui na empresa eles são bem-vindos e aparece bastante (GESTORA DE “RH” DE EMPRESA DO COMÉRCIO VAREJISTA).

Algumas pessoas trabalhadoras, entretanto, não expressaram uma percepção positiva do mercado de trabalho brasileiro. É o que se presume a partir da fala da jovem Florencia, trabalhadora do ramo da beleza. Ela iniciou a vida laboral bem cedo, aos 15 anos de idade. Como Ramiro, ela contou que não começou a trabalhar por necessidade, mas como uma forma de ter um extra, de adquirir experiência e de não depender completamente do seu pai e da sua mãe. Quando questionada sobre como as pessoas percebem o trabalhador uruguaio no lado brasileiro, ela respondeu: “que ganha pouco, que ganha muito pouco...”. Ela refere-se a

visão dos seus compatriotas uruguaios, pois o salário mínimo uruguaio é maior do que o brasileiro:

Que ganha pouco, que ganha muito pouco [risos]. Se a gente fizer uma comparação do salário-mínimo, é muita diferença. Um salário-mínimo aqui [no brasil] é dez mil pesos uruguaios, e com isso não dá para viver no Uruguai. Então, eu acho que a primeira coisa que a gente pensa é: ‘trabalhar no lado brasileiro é ganhar pouco’. Eu tenho uma amiga que trabalha em um restaurante à noite e ela ganhava um mil e quatrocentos reais. Eu acho muito pouco. Mas, tá! É uma entrada, não é? Realmente, eu estou aqui não por uma necessidade, mas porque é um extra que eu posso fazer e porque eu sei que a experiência ninguém paga (FLORENCIA).

Para Florencia, só a necessidade parece justificar essa mobilidade, o que não é o seu caso, pois como “*independiente*”, ela tem a possibilidade de fazer a sua própria remuneração. Ela associou o trabalho com “carteira assinada” ao recebimento do salário mínimo:

Eu não vou dizer que ele não é um trabalhador porque vem para Livramento por um salário menor. É um trabalhador mesmo assim. Eu pessoalmente acho que nunca vou entender a situação que a pessoa está passando para precisar vir trabalhar aqui. Então, eu acho que está certo... tem necessidade e as vezes a gente tem que ir. [...]mas vai ter sempre isso, ganha menos [risos]. Porque vamos supor: em um restaurante em Rivera, acho que consegue ganhar mais de vinte mil pesos e tem uma diferença, uma boa diferença [...]é óbvio que têm pessoas, como nós que trabalhamos de forma ‘*independiente*’, que têm a possibilidade de fazer o salário aumentar porque oferecemos diferente serviços, mas uma pessoa que trabalha em um restaurante e assinou ali [a carteira], ele vai receber um salário [mínimo] (FLORENCIA).

Outro aspecto identificado na fala de um dos trabalhadores e de atores institucionais é uma certa “competição” entre trabalhadores brasileiros e uruguaios. Esse sentimento apareceu na fala de Ramón, profissional da beleza, e parece refletir sua experiência no ramo de atividade. Ele acredita que os clientes percebem o uruguaio como um trabalhador melhor que o brasileiro:

Eles percebem que é melhor que o brasileiro. É mais trabalhador, o serviço é melhor, mais esmerado[...] (RAMÓN).

Nas falas de alguns dos agentes institucionais, esse sentimento foi mais recorrente. Foi colocado como uma preocupação do trabalhador brasileiro, no sentido de que o trabalhador uruguaio tira a oportunidade de trabalho que seria de brasileiros:

[...] muitos direitos são sonegados e isso aí também prejudica a vaga de trabalho para os brasileiros. Porque daí os empregadores preferem contratar os estrangeiros que não vão reclamar (CJ SINDICATO 1)

São tão profissionais quanto os nossos. Só que, às vezes, eu sou cobrado aqui: ‘ah já tem pouco serviço e ainda vem os castelhanos trabalhar aqui’. Isso aí eu vejo, mas eu não posso fazer nada (SINDICATO 2).

Por exemplo, tem a empresa que já tem os trabalhadores brasileiros formais, que trabalham com carteira assinada ou por empreitada, e vem o trabalhador uruguaio, então ainda existe aquele ar de competição, digamos: ‘ah ele está tirando o espaço do brasileiro que pode ser inserido no mercado de trabalho (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

Na minha opinião, sinceramente, o pessoal brasileiro santanense tem uma preocupação grande porque o comércio na fronteira diminuiu pós-pandemia, as coisas ficaram bem restritas e o pessoal vem do Uruguai e acaba indo nos pontos que tem empenho no comércio, já restrito, tomando lugar das pessoas santanenses e brasileiras. Então, para o fronteiro isso é bom, mas para o santanense que nasceu na terra, que está desempregado, fica difícil achar um emprego na área do comércio (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO).

Finalmente, outro tema que denotou uma percepção negativa dessa acolhida está relacionado às memórias de dissabores enfrentados no trabalho, especificamente na relação com os empresários:

Eles [empresários] pensam que vai sair um pouco mais barato pra eles, porque não vão precisar assinar a carteira e tudo mais, e dar os outros benefícios que um funcionário brasileiro ganha no Brasil [...] (ROMINA).

Esse foi o primeiro pensamento de Romina quando questionada sobre como as pessoas percebem o trabalhador uruguaio na cidade brasileira. Ela se referiu aos proprietários da empresa de uniformes onde trabalhou por dois anos sem registro formal. Romina atua como costureira desde os 17 anos de idade. O trabalho é sua fonte de sustento. Quando se casou, aos 31 anos de idade, ela mudou-se para o Brasil e decidiu procurar um trabalho no lado brasileiro. Pretendia melhorar a sua condição de trabalho e de vida. Ela contou que almejava uma experiência em uma empresa, uma fábrica, visto que a sua única experiência de trabalho tinha sido no atelier de uma amiga, no Uruguai. Em sua memória é nítida a sonegação de alguns dos seus direitos, embora seus deveres fossem exigidos como se registrada formalmente. Gestante, prestes a ganhar sua filha, Romina comunicou a empresa o seu pedido de “demissão”, pois pretendia dedicar-se a maternidade. No entanto, foi surpreendida com a exigência do cumprimento do aviso prévio trabalhado. Ela cumpriu o aviso, mas ao final nada recebeu. Com as limitações de uma gestação de nove meses, recorda

que foi algumas vezes na empresa para tentar receber o seu salário, mas sem sucesso. Só recebeu depois de um tempo, porque na última vez afirmou à proprietária que só sairia de empresa com o seu salário. Romina trabalhava meio expediente e recebia apenas a metade de um salário mínimo. Ela mencionou que nem o vale-transporte, previamente combinado, recebia regularmente:

Na [nome da empresa que trabalhava], ela [proprietária] tinha que me dá passagem e não me dava. Dava só uma, para ir ou para voltar. Enfim, quando eu saí, ela nem me pagou o que deveria. Me pagou o salário porque eu fui lá, quando eu estava com a barriga grande, prestes a ganhar minha filha. Eu lembro que foi em dezembro, ela disse que depois me pagaria, e eu tive que ir lá cobrar os meus direitos, e ela só me pagou o salário, não pagou férias. Me fez trabalhar o aviso, não é? trabalhar um mês para depois sair... e eu trabalhei. Mas não recebi nada, só o salário normal. Mas e os outros benefícios, férias por ter trabalhado um tempo ali? [...]eles acham que é mais fácil contratar um uruguaio para não ter que pagar todos esses benefícios[...] (ROMINA)

Os relatos de boa parte dos agentes institucionais confirmam os dissabores enfrentados por Romina. A percepção da acolhida por parte dos agentes revelou uma força de trabalho comumente explorada na relação de emprego sem registro formal por sua condição de indocumentado (isso, apesar de relatos da exploração de pessoas uruguaias documentadas e de pessoas brasileiras), experimentando, em função disso, a perda de direitos trabalhistas e sociais fundamentais e o abandono social, sobretudo em casos de acidente de trabalho, enfermidade, tempo de recolhimento para aposentadoria etc. Nas falas, foram destacadas algumas supostas causas dessa prática na fronteira, como: a ausência de fiscais do Ministério do Trabalho na cidade e a exploração deliberada por parte de alguns empregadores, que veem nesse trabalho uma oportunidade de ampliar seus lucros:

Na realidade, grande parte do empresariado pega muito fronteiriços... Como é uma área de fronteira, eles ainda são meio castigados, porque muitos estão sem a CTPS assinada. A gente tem uma gama muito grande de reclamações trabalhistas aqui no sindicato que encaminhamos para o nosso jurídico. Tem trabalhadores de Santana do Livramento que trabalham lá [em Rivera, Uruguai], é quase a mesma situação também. Diante disso, quando tem um problema maior, encaminhamos para o nosso jurídico. Não resolvendo com a empresa, a gente faz uma denúncia para o Ministério Público. O problema nosso é não ter fiscais em Santana do Livramento e toda região. Temos fiscais em Uruguaiana, para onde vão as denúncias, mas eles têm uma demanda muito grande, eles atendem toda essa nossa região, e eles veem os problemas mais graves para fiscalizar. Mas tá complicado ainda, principalmente bem na nossa fronteira, onde fica a divisa. Ali é onde tem situações mais precárias nessa parte dos trabalhadores. [acha que ele é bem visto, então?] ele é bem visto. Ele vem disposto a trabalhar, mas só que grande parte, não digo a maioria, mas uma porcentagem significativa do nosso empresariado não faz o que é devido, no caso a

assinatura da carteira de trabalho. São poucos que fazem isso, então ele é prejudicado (SINDICATO 1).

São bem vistos desde que venham com a documentação, como alguns têm a carteira de fronteiro, para não perderem os direitos deles lá e aqui. Porque hoje nós temos o INSS e temos o MERCOSUL. Então, se tu vens trabalhar no Brasil com a carteira assinada ou se os brasileiros forem trabalhar no Uruguai na área rural, hoje tu tens como se aposentar. Conta tempo para a tua aposentadoria. Aqueles que vêm clandestinamente, que não têm documento [brasileiro], não conta. Eles podem trabalhar dez, vinte anos no Brasil, mas se não recolhem para o INSS, infelizmente não se aposentam. Deus os livre se eles se machucam, também não têm nenhum amparo social e nem amparos médicos. Porque o sindicato tem uma convenção para todos os trabalhadores rurais, mas essa convenção só vale para quem está com a carteira assinada. Aquele que não tem a carteira assinada, infelizmente, só via judicial através do advogado (SINDICATO 3).

No caso das empresas, o fronteiro cobre bastante lacunas, pelo fato de trabalharmos com um valor menor do que a CLT, então tu terminas pagando menos pela pessoa ser uruguaia. Tem empresários que pagam menos pelo fato da pessoa ser fronteira, mas eu acho que deveria ser o mesmo valor do brasileiro. Teria que pagar pela CLT, mas eu acho que fronteiro não entra na CLT. [e se tiver a documentação regular?] se tiver a documentação, eu acho que aí cabe [contratação pela CLT], porque tem que tirar o PIS, PASEP, tem direito a FGTS, INSS para aposentadoria. Eu acho que tirando a documentação legal, passando pela Polícia Federal..., mas se ele for informal, não tem como. Aí o empresário se locupleta pagando menos, aproveitando o momento de necessidade de uma pessoa que precisa de um trabalho (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO).

Foi possível perceber na fala de um dos agentes, apesar do discurso inicial de indiferenciação, certa “distinção” com relação a proteção social desse trabalhador que, em sua fala, é imposta pela condição de fronteiro indocumentado:

Não fazem distinção com relação ao material humano. A questão do trabalho, não tem distinção. Trabalha tanto o brasileiro quanto o uruguaio, não tem muito essa distinção. A gente acompanha por noticiários e até por outras mídias e existe essa distinção em outros lugares do país, como a fronteira com a Venezuela, mas por aqui não. Quem sabe por ser uma fronteira seca, por essa questão cultural da nossa fronteira, que é diferenciada, não é? Não tem. Até a questão do salário, o salário em si é pago, a remuneração é dada. O que eu vejo mais é essa questão da proteção social, a previdência, alguns direitos sociais conquistados pelos sindicatos, isso eles não têm. Até porque a maioria não tem residência legal no país. A maioria dos casos que eu peço tem essa problemática (CJ-2 SINDICATO 3).

A condição de indocumentado foi apontada como um dos motivos da não reclamação na justiça do trabalho, pois os próprios trabalhadores acreditam não possuírem direitos, aumentando a impunidade e a exploração desses trabalhadores, segundo a consultoria jurídica:

O grande problema é que [expiração marcante] aumenta a impunidade, no sentido de que, ao não ter o documento, o próprio trabalhador uruguaio acha que não poderia buscar os seus direitos. Então, o que ocorre? Há uma exploração geral desse trabalhador. Muitos direitos são sonogados e isso aí também prejudica a vaga de trabalho para os brasileiros. Porque os empregadores preferem contratar os estrangeiros que não vão reclamar, entre aspas, porque como eles estão trabalhando ilegalmente, digo ilegalmente porque, às vezes, eles não tiram a carteira fronteira ou a permanente, e tão pouco a de trabalho (CJ SINDICATO 1).

[...] então, ele é muito bem-vindo. E se vem indocumentado, porque não vai reclamar seus direitos, é mais bem-vindo ainda, não é? [risos] (CJ SINDICATO 3).

Por fim, além de uma possível subnotificação, a exploração é geralmente invisibilizada em virtude do trabalho nessas circunstâncias. Segundo o sindicato, a situação sai do anonimato quando “dá algum problema” ou quando “tem um desacerto” entre empregador e trabalhador, e este procura o sindicato para “saber os seus direitos”. Houve, ainda, uma referência a possíveis más condições de trabalho na área rural, e até trabalho análogo ao escravo:

Na verdade, a gente só sabe se o uruguaio veio trabalhar na cidade de Livramento quando dá algum problema e eles procuram o sindicato para saber os seus direitos. Porque a maioria vem clandestinamente, vamos dizer assim. Porque não vem com os documentos, não vem trabalhar oficialmente no Brasil. São poucos os que têm a carteira fronteira (SINDICATO 3).

A minha impressão é que hoje tem muito trabalho escravo. Então, prometem um valor alto de salário e aí a pessoa chega em Livramento, vai trabalhar, a pessoa fica lá no estabelecimento, não pode sair, sempre está devendo para o empregador. Então, isso aí sempre acontece. Chamamos isso de trabalho escravo. Tem outros que vêm sabendo dos direitos, mas também não têm o conhecimento do sindicato. Aí quando tem um desacerto entre patrão e empregado e eles procuram saber onde é o sindicato, é que nós ficamos sabendo da situação e tentamos ajudar (SINDICATO 3).

De um modo geral, a partir do que foi descrito sobre essa temática, é possível afirmar que as percepções sobre o trabalhador fronteiriço uruguaio e sua acolhida no mercado de trabalho brasileiro são diversas.

Os relatos apresentaram visões convergentes, mas também antagônicas: são trabalhadores indiferenciados, ou seja, não existem diferenças entre brasileiros e uruguaios, mas trabalhadores diferenciados, melhores que os brasileiros; são bem-vindos à cidade, desde que documentados, ainda assim, igualmente bem-vindos, se indocumentados (fala irônica de um dos agentes); são requisitados para o atendimento ao público uruguaio na cidade, no entanto, são vistos como quem ocupa vagas de trabalho que poderiam ser de brasileiros; são

tidos como qualificados, contudo, estão dispostos a “ganhar pouco” no mercado de trabalho brasileiro e são explorados em uma relação de emprego sem registro formal.

As diferentes perspectivas e vivências de trabalhadores e agentes institucionais e a heterogeneidade dessa classe trabalhadora são possíveis fatores que explicam essa pluralidade de concepções, isto é, além das diferentes “lentes” utilizadas pelos atores da relação a partir de suas realidades concretas, seus relatos denotam a diversidade dessa classe trabalhadora.

De forma particular, a maior parte dos trabalhadores entrevistados apresentaram uma percepção positiva da acolhida na cidade brasileira, evidenciada nos discursos de indiferenciação ou de não distinção entre trabalhadores brasileiros e uruguaios e de mobilidade para o trabalho. Concepção, igualmente, partilhada no discurso (inicial) de alguns dos agentes institucionais.

Esse pensamento parece reproduzir o imaginário popular de união/integração entre as duas cidades-gêmeas, encontrado tanto no âmbito discursivo quanto no institucional. A fronteira de Santana do Livramento e Rivera é reconhecida popularmente como a “Fronteira da Paz” (ALMEIDA, 2016). No âmbito institucional, Santana do Livramento foi declarada como “cidade símbolo da integração brasileira com os países membros do MERCOSUL” (BRASIL, 2009).

A constante mobilidade dessas pessoas, indicada na literatura como uma das principais características do trabalho fronteiriço (ONU, 1990), foi destacada na fala de trabalhadores e agentes institucionais como uma virtude, resultado do processo de integração socioeconômica entre as duas cidades. Nas fronteiras secas, como é o caso das cidades de Livramento e Rivera, essas travessias são comuns e fazem parte do cotidiano de brasileiros e uruguaios.

Com relação ao trabalho, a mobilidade mostrou motivações distintas: há uma demanda do comércio local por trabalhadores fronteiriços para o atendimento do público uruaio que vem fazer compras no lado brasileiro, seja de forma “legal” ou “ilegal”; determinados trabalhadores veem na dinâmica de integração das cidades uma oportunidade de conseguir um recurso extra para demandas pontuais (não relacionadas à necessidade de sobrevivência), inclusive quando adolescentes, dado as “facilidades” para o trabalho (mesmo sem registro formal); a dinâmica do (des)emprego também mobiliza esse trabalhador pela necessidade de sobrevivência, seja de um lado ou de outro, documentados ou não.

A percepção crítica da acolhida no mercado de trabalho brasileiro, identificada inicialmente no relato de um dos trabalhadores e na maior parte das falas dos agentes institucionais, evidenciou uma outra demanda por mobilidade desse trabalhador: a do recrutamento, sobretudo de pessoas indocumentadas, para o emprego sem registro formal do contrato de trabalho.

Aos poucos, a visão “romântica” da integração, evidenciada nos discursos indiferenciação ou de não distinção entre trabalhadores brasileiros e uruguaios, abre espaço à outras narrativas, as que descrevem os dilemas de alguns trabalhadores uruguaios na fronteira, discriminados, especialmente, por sua condição de fronteiriços indocumentados.

Resta evidente que as fronteiras, como toda formação social, possuem seus conflitos e contradições. A mobilidade de trabalhadores fronteiriços nesses espaços não está livre de barreiras e/ou constrangimentos. Como viu-se, esses aspectos fazem parte do processo de integração, caracterizado tanto pela cooperação, quanto por conflitos e sentimentos de competição (GRANATO, 2015).

Essa perspectiva também foi confirmada no estudo de Espirito Santo e Voks (2021). Os autores alertam sobre as limitações de uma visão romântica nos estudos de fronteira, que parece dominar o imaginário popular e alguns estudos sobre essas regiões. Tal visão, obscurece a dimensão do conflito social e cultural que caracterizam esses espaços, dificultando uma percepção dos seus reais problemas.

Os relatos, principalmente dos sindicatos e suas consultorias jurídicas, revelaram que os principais problemas enfrentados por determinados trabalhadores é resultado da exploração deliberada do emprego sem registro formal. Nos relatos foram apresentadas, logo de início, algumas motivações dessa prática: a ação deliberada de alguns empregadores que veem nessa modalidade de trabalho uma oportunidade de ampliar seus lucros; e a ausência do Estado, enquanto instância fiscalizadora.

Os trabalhadores submetidos a esse tipo de trabalho são alijados de direitos trabalhistas e sociais básicos, inclusive os previdenciários, experimentando o abandono social, especialmente em casos de enfermidade, acidente de trabalho, desemprego involuntário e velhice. Segundo os relatos, a condição ilegal do trabalhador inibe a reclamatória trabalhista, pois ele mesmo acredita que não possui direitos, invisibilizando as suas reais condições de trabalho e de vida, bem como potencializando sua exploração.

Algumas consequências da relação de emprego sem registro formal mencionadas já são conhecidas na literatura: sonegação de direitos trabalhistas e de garantias sociais, como: salário fixado por força de lei, férias, 13º salário, licença maternidade, compensações em caso de dispensa involuntária, benefícios previdenciários, dentre outros, o que acentua a condição de precarização do trabalhador (ANTUNES, 2018; CACCIAMALI, 2000; CORRÊA, 2010). Algumas das causas inicialmente descritas, igualmente: a sonegação deliberada de direitos e tributos por parte de empregadores (CACCIAMALI, 2000; CORRÊA, 2010; HOLZMANN, 2006); e a ausência de uma fiscalização mais efetiva do Estado³⁴ (CACCIAMALI, 2000; CORRÊA, 2010).

Entretanto, a realidade de determinados trabalhadores fronteiriços submetidos a esse tipo de trabalho, verificada a partir dos relatos sobre sua acolhida no mercado de trabalho brasileiro, acrescenta à elucidação dessa relação de trabalho específica que a condição de trabalhador fronteiriço (especialmente indocumentados) é potencializadora da exploração e, portanto, uma das causas do recrutamento de parte dessa força de trabalho. Sendo possível supor pelo menos dois motivos (inter-relacionados): a condição “ilegal” (de determinadas pessoas) e a desinformação quanto a direitos civis e trabalhistas. Sem a documentação que habilita ao trabalho e sem o conhecimento sobre direitos, além do serem constrangidas pela ilegalidade, as pessoas acreditam que não possuem direitos, o que inibe possíveis reclamações na justiça, diminuindo os riscos da exploração desse trabalho.

Isso explica, pelo menos em parte, o fato de a maioria dos trabalhadores entrevistados não perceberem a exploração do seu trabalho a partir dessa acolhida no mercado brasileiro, considerando que todas as pessoas tinham em comum, até por delimitação do estudo, o trabalho realizado sem o registro formal do contrato em algum momento da trajetória. Para a maior parte dos trabalhadores, o emprego sem registro formal do contrato não foi percebido como um problema, mas como uma oportunidade de adquirir recursos e experiências, dado as “facilidades” para se conseguir um trabalho de um lado ou de outro.

Outro aspecto que possivelmente explique a percepção positiva da acolhida é o não enfrentamento das consequências decorrentes dessa espécie de trabalho de forma imediata, especialmente quando se depende do trabalho para sobreviver. A percepção crítica da acolhida foi destacada nos relatos daqueles que vivenciaram ou presenciaram, na prática,

³⁴Essas questões serão discutidas e ampliadas com mais profundidade na seção que trata especificamente sobre as causas e consequências da relação de emprego sem registro formal.

algum problema, como visto nos relatos de Romina e de agentes institucionais que, por força do ofício, lidam com os dilemas diários de trabalhadores e trabalhadoras.

Acredita-se importante destacar, mais uma vez, que a condição de migrante indocumentado não implica em inexistência ou perda de direitos trabalhistas. Como viu-se, a Lei de Migração Brasileira, apesar de prever a deportação como medida para imigrantes em situação irregular no país – o que em nada retrata a realidade dessas regiões fronteiriças, caracterizada pela constante “pendularidade” de pessoas – afirma que uma possível deportação não **“exclui eventuais direitos adquiridos em relações contratuais ou decorrentes da lei brasileira”** (BRASIL, 2017, **grifo nosso**).

Da mesma forma, o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, no ARTIGO 10, prevê a adoção de medidas e sanções às pessoas físicas ou jurídicas **“que empreguem nacionais das Partes em condições ilegais”**, ressaltando que tais medidas **“não afetarão os direitos que correspondam aos trabalhadores imigrantes, como consequência dos trabalhos realizados nestas condições”** (BRASIL, 2009, **grifo nosso**).

Dito isto, alguns questionamentos estimulam a discussão para elucidação do problema de pesquisa: o emprego sem registro formal é uma prática comum na fronteira? O que motiva essa espécie de trabalho? Quais as características desses trabalhadores? Quais as outras possíveis consequências?

4.4 A EXPLORAÇÃO DA RELAÇÃO DE EMPREGO SEM REGISTRO FORMAL DO CONTRATO DE TRABALHO

Conforme relatos de grande parte dos agentes institucionais, principalmente dos sindicatos e consultorias jurídicas que lidam com as demandas dos trabalhadores, a sonegação de direitos trabalhistas e sociais decorrente da exploração do emprego sem registro formal, por parte de algumas empresas, é a principal dificuldade que os fronteiriços uruguaios enfrentam no mercado de trabalho brasileiro.

Dentre os direitos sonegados, citou-se: ausência do registro do contrato; sobrejornada de trabalho; não observação dos intervalos previstos; não remuneração de horas extraordinárias; não pagamento do vale transporte; ausência do direito a licença maternidade e a estabilidade provisória desde a confirmação da gravidez, dentre outras. Houve relato, ainda,

de entraves relacionados ao vale transporte e ao aceite de atestados médicos do Uruguai no Brasil, quando adoecem:

Eles vêm trabalhar aqui, mas têm que se sujeitar a algumas coisas... tipo vale transporte, não recebem porque é fronteira e moram no Uruguai, então não têm como receber o próprio vale transporte deles. A [a ausência de assinatura da] CTPS é um caso, como te falei. Até em parte de atestados médicos, como são fronteiriços se eles adoecerem não tem o direito de dar um atestado médico porque eles consultam lá na cidade deles. Então, realmente eles são lesados, eles enfrentam dificuldades, mas como eles querem trabalhar, então, têm que se sujeitar (SINDICATO 1)

Com certeza, com certeza [enfrentam dificuldades]. Existe uma sobrejornada, ou seja, não é respeitada a jornada semanal de 44 horas, os intervalos e o trabalho extraordinário não é remunerado. O maior prejuízo é das trabalhadoras quando engravidam, porque elas ficam totalmente sem nenhum direito. Porque não têm carteira assinada, o empregador simplesmente despede (CJ SINDICATO 1).

Segundo agentes, algumas empresas são “recorrentes” nessa prática, têm o “costume” de manter parte dos trabalhadores sem registro, tanto uruguaios quanto brasileiros. Mais uma vez foi levantada a questão de que o trabalhador indocumentado não reclama judicialmente porque acredita não ter direitos:

Eles enfrentam principalmente nessas empresas que não são muito corretas, por causa da documentação. Inclusive, quando eles vêm aqui, acham que porque não têm carteira, não têm direito (SINDICATO 2).

[...] por exemplo, tu fazes uma denúncia, e nós temos uma empresa recorrente nisso, que metade dos trabalhadores são uruguaios. Então o que ela faz: ela tem metade dos funcionários regularizados e metade não regularizado [...] aí o que ocorre? Nós temos empregadores e empregadores, você entende? Depende da honestidade daquele empresário. E têm empresários que têm brasileiros sem registro. Olha, eu te emprego, mas eu não assino nada, senão eu posso pegar um uruguaio, que não reclama. Porque a maioria não reclama, né? por desconhecer ou estar irregular. ‘Bom, não tenho carteira de trabalho, não tenho documento nenhum, não sou brasileiro, então, não tenho direito’. Por essa ignorância, não é? Então, tem vários casos de brasileiros que trabalham sem a carteira (CJ SINDICATO 1).

[...] têm empresas que exigem a documentação e se tu não tiveres essa documentação eles não vão te contratar, mas eu acredito que seja mais por uma questão de legalidade. Como existem outras lojas, que a gente tem conhecimento, que não assinam a carteira, que já tem o costume de pegar pessoas, seja uruguaia ou brasileira (CJ SINDICATO 2).

Como já indicado em outro relato, a ausência de documentação legal do trabalhador potencializa a sua situação de vulnerabilidade. Paradoxalmente, ao mesmo tempo em que

ficam mais “expostos” à exploração, têm as suas condições de trabalho invisibilizadas: “ninguém o protege, ninguém o enxerga”:

Como preconceito por serem uruguaios, não [enfrentam dificuldades]. Porque nós, como comunidade fronteiriça, a gente se mescla. Quer dizer, tu és visto como a brasileira, o uruguaio, mas eles não enfrentam [dificuldades] por serem uruguaios, dificuldades de se alocar no mercado de trabalho. Muitas vezes, se estão indocumentados enfrentam problemas de pagamentos, de serem expostos a uma condição que um brasileiro não seria exposto, porque um brasileiro reclama, e ele, na sua clandestinidade, fica em um limbo jurídico, ninguém o protege, ninguém o enxerga e todo mundo faz de conta que o problema não existe. Então, nesse sentido, eu acho que ele fica prejudicado. Aquele que não consegue se qualificar em termos formais, ter uma carteira de trabalho, ter uma carteira de fronteiriço, esse realmente fica prejudicado (CJ SINDICATO 3).

Assim, aqueles que têm a carteira de fronteiriço, aqueles que são regulares, não têm dificuldades, os regulares! O que vale mesmo são as condições do trabalhador em si, aqueles melhores preparados (CJ-2 SINDICATO 3).

O baixo contingente de fiscais do trabalho, com demandas regionais e todos sediados em outra cidade, tem resultado em uma inspeção do trabalho ineficiente. A consultoria jurídica contou sobre uma denúncia que fez ao Ministério do Trabalho de uma empresa recorrente na contratação de uruguaios sem registro formal. Segundo a consultoria, só obteve “retorno” do Ministério do Trabalho, por e-mail e sem qualquer efetividade, dois anos após a denúncia. Além de um serviço de inspeção do trabalho ineficiente, a falta de informação sobre direitos por parte de alguns trabalhadores fronteiriços, foi apontada como fator potencializador da exploração do emprego sem registro formal:

[...] e isso se dá principalmente porque na cidade nós não temos um ministério do trabalho. Nós temos um posto, então não têm fiscais. Os fiscais que teriam que fazer a fiscalização no nosso município são de Uruguaiana e eles têm, parece-me, 09 municípios para 7 ou 8 fiscais, e esses fiscais não são só para o comércio, são para construção [civil], área rural. Por exemplo, tu fazes uma denúncia, e nós temos uma empresa recorrente nisso, que metade dos trabalhadores são uruguaios. Então o que é que é que ela faz. Ela tem metade dos funcionários regularizados e metade não regularizado. Estou te dando um exemplo. A gente faz a denúncia, aí dois anos depois o Ministério [do Trabalho] contata o sindicato para saber se a empresa está no mesmo endereço e se segue com as mesmas irregularidades denunciadas pelo sindicato. Assim, são coisas absurdas. Nós não temos fiscais, eles vêm esporadicamente. Teve casos, como esse que eu te mencionei, com dois anos [o Ministério do Trabalho] manda um e-mail para o sindicato, se afirma ainda, né? [risos]. Então, essa falta de fiscalização é um dos principais [problemas]... porque o sindicato faz a denúncia, mas não pode fazer mais do que a denúncia nessa fase, e nós não temos a fiscalização. E sequer temos nomes para entrar com uma ação coletiva. Enfim, é difícil. Algumas coisas se conseguiram através do ministério público do trabalho, mas é difícil (CJ SINDICATO 1).

Essa é a maior dificuldade [a exploração de trabalhadores uruguaios indocumentados] e só vamos conseguir superá-la no momento que o conhecimento estiver à disposição de todos. Então o tema: fronteira, direitos e deveres tem de ser trabalhado em sala de aula, tem que ser esclarecido para as nossas crianças, porque são elas que irão divulgar. E isso acontece em todas as áreas: acontece no meio ambiente, na área trabalhista, na saúde. Porque, muitas vezes, as pessoas acham que a falta de um documento significa a falta de direitos, e não necessariamente (CJ SINDICATO 3).

O trabalho informal é realidade, que somente existe pela ganância dos empregadores, que buscam a redução dos seus custos operacionais, justamente oprimindo a parte mais fraca da relação, os trabalhadores, e, além disso, pela quase ausência da fiscalização do trabalho nos mais longínquos rincões do nosso Brasil (GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS – MTE).

Agentes institucionais de diferentes segmentos afirmaram que o não registro do contrato de trabalho é uma prática comum na fronteira. Diversos temas emergiram a partir dessa questão. Houve uma reflexão sobre as consequências, os possíveis motivos, a percepção da demanda de casos, quais as ocupações mais afetadas, dentre outras. Na visão dos agentes, de forma unânime, essa é uma prática negativa porque afeta a vida (presente e futura) das pessoas trabalhadoras, principalmente em casos de acidente de trabalho, doença e tempo de aposentadoria:

É comum. É negativa porque não tem os direitos sociais (SINDICATO 2).

Muito, muito [comum]. Como havia dito, [as consequências dessa prática] é a exploração de trabalhadores. Você tira a vaga no mercado de trabalho daqueles que estão legalizados. Essas pessoas nesse tipo de emprego, que eu chamo de subemprego, não têm condições de progredir, eles estão ali para sobreviver e nada mais. Então eu diria que esses são os principais pontos negativos. E também quando ficam doentes ou quando chegam à época da aposentadoria, tudo isso é prejudicial (CJ SINDICATO 1).

E daí o que ocorre com a falta de assinatura da carteira? não são pagas horas extras, não são pagas férias, não é pago décimo terceiro, não é pago o FGTS, não é pago o INSS. Então, ele é extremamente prejudicado por não ter a carteira assinada (CJ SINDICATO 2).

Totalmente negativa, porque a pessoa que trabalha sem registro, não tem direito se sofre um acidente, se é uma mulher e ficar gestante não tem direito, se acontece um óbito a família não tem direito a uma pensão, porque como não contribui para o INSS, não tem direito a nada. Fora a questão que, muitas vezes, como te disse, eu ouço comentários, de pessoas que trabalham nessas lojas de comércio de roupas, que ficam três meses e aí largam sem carteira. Então, a pessoa não tem direito a férias, a décimo terceiro, nem a PIS, que aquele abono do governo. Então, com certeza é totalmente prejudicial para o trabalhador (GESTORA DE “RH” DE EMPRESA DO COMÉRCIO VAREJISTA).

Para uma das consultorias, as ocupações comumente exploradas nessa modalidade de trabalho são aquelas que não exigem maiores qualificações e nível educacional, é o “trabalho mais simples”:

É como eu estava te falando no início de nossa conversa, é o trabalho mais simples: é o pedreiro, é a babá, é a doméstica... essas são as classes de emprego que têm a falta de assinatura da carteira [...] (CJ SINDICATO 2).

Um dos agentes que atua na construção civil, retratando sua experiência no atendimento dessa demanda, entendeu que é uma prática mais comum nas pequenas empresas do ramo:

As empresas grandes, que não são muitas, porque a gente é uma cidade pequena, estamos no interior, todas elas estão com o pessoal devidamente registrados. Como cada grupo tem a sua convenção coletiva de trabalho, a construção civil também tem. Então, algumas empresas não querem pagar cestas básicas que está na convenção, mas isso a gente consegue discutir, consegue brigar. Agora essas outras pequenas empresas ou as que estão iniciando, essas são as mais difíceis de nós conseguirmos fazer que cumpram. Porque, talvez, elas não tenham a demanda de trabalho para conseguir registrar todo o pessoal que é necessário para as obras deles (CJ SINDICATO 2).

Em determinados seguimentos, como em áreas rurais, onde os trabalhadores exercem atividades em lugares isolados, as condições de trabalho e de vida são invisibilizadas, vindo à tona apenas quando “dá algum problema”. Um dos agentes mencionou a naturalização de situações precárias por parte do trabalhador devido a sua “clandestinidade”:

Negativa [a prática], porque a gente só fica sabendo quando dá algum problema, então eu acho negativa. Principalmente àqueles que plantam florestas [de eucalipto]. Eles estão vindo para o Brasil como imigrantes à passeio, mas na verdade eles não estão passeando, estão trabalhando e não estão legalizados. E a gente tem muito medo que aconteça algum acidente com essas pessoas e que eles fiquem sem direito a nada. Tem uma equipe que vem para plantar, outra para cortar as árvores. Aqui no Rio Grande do Sul, em muitas cidades, vem o pessoal estrangeiro, as firmas estrangeiras vêm trabalhar no Brasil junto com seu pessoal, e dentro do Uruguai também. Os brasileiros indo para o Uruguai. É troca de mão de obra, não é? Mas tudo irregular (SINDICATO 3).

É comum, mais do que a gente imagina [a prática]. E o que assusta não é tanto o fato de ser comum, mas o fato do trabalhador que é colocado nessa condição de submissão achar que isso é comum. Do tipo: ‘eu mereço isso que está acontecendo’. Isso é um problema até de autoestima desse trabalhador. Muitas vezes colocado em condições de inabitabilidade, não possui um lugar para dormir, dorme no mato, dorme acampado, debaixo de uma barraca, não tem banheiro, não tem cozinha. São situações que ficamos até surpresos em ver que o trabalhador não se opõe. Ele acha

que por estar na clandestinidade aquele é o preço que ele está pagando (CJ SINDICATO 3).

Conforme o empresário da construção civil, essa é uma prática que “banaliza” o mercado de trabalho, uma vez que se estabelece uma concorrência “desleal” entre empresas que cumprem as suas obrigações e as que sonegam:

[...] o trabalho sem registro formal dá uma banalizada no mercado. Por exemplo, tu tens uma empresa, tens todas as guias, tem que está tudo certinho... e aí tu pegas um empreiteiro que não paga os direitos trabalhistas, não paga todos os encargos... por exemplo, para construir a tua casa dentro de uma empresa construtora é duzentos e cinquenta mil reais, aí vem o empreiteiro que pegou dois ou três uruguaios de modo informal, vai construir tua casa por cento e cinquenta mil reais. Então, acaba que a competição de mercado fica até desleal, não é? (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

Outra questão levantada sobre a exploração de trabalhadores fronteiriços uruguaios, sobretudo de indocumentados, foi que essa prática retira a oportunidade de trabalho dos trabalhadores fronteiriços com documentação regular e de brasileiros:

Muito, muito [comum]. Como havia dito, [as consequências dessa prática] é a exploração de trabalhadores. Você tira a vaga no mercado de trabalho daqueles que estão legalizados [...] (CJ SINDICATO 1).

Eu acho que é uma prática bem comum, não sei se em todas as fronteiras. Sei que em nossa fronteira acontece bastante. Fronteiras que tenham rios ou pontes não sei se são iguais a nossa fronteira aqui. Eu acho que é negativa, até porque deixa o pessoal brasileiro, santanense, nascido aqui, sem possibilidade de ter um emprego com carteira assinada, com INSS, FGTS, com todos os direitos, para no mínimo trabalhar no comércio, apesar de estar em condições precária pós pandemia, ainda é o que temos nessa região, sucateado, mas é o comércio (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO).

A discussão sobre o tema levou à reflexão sobre o número de casos. Os agentes que trabalham diretamente no atendimento desse público acreditam que a demanda tem diminuído. O que varia é a percepção das causas que levaram à queda de casos. Um dos agentes atribuiu a uma maior conscientização dos direitos do trabalho por parte do trabalhador:

Sim, é uma prática comum, mas te digo que há dez anos era pior. Então, a cada ano que passa vem mudando, até porque as pessoas vêm se informando mais sobre os seus direitos (SINDICATO 1).

Para algumas consultorias jurídicas, a “reforma” trabalhista de 2017 foi o principal motivo da queda da demanda de reclamações. Recebeu destaque o dispositivo dos “honorários sucumbenciais”:

Nós temos um período marcante: novembro de 2017, a reforma trabalhista, a implosão da CLT. Antes disso, aqui em Livramento, nós fizemos um levantamento agora a pouco, porque o TST estava querendo fechar algumas varas de trabalho do Rio Grande do Sul e aí nós fizemos um movimento, os advogados trabalhistas, o sindicato e a OAB para que não fechassem as varas. Imagina nós irmos fazer audiência em Uruguaiana? Aí nós fizemos um levantamento em números. Até 2017 nós tínhamos uma média de **oitocentas e poucas ações ano**, de um modo geral, ajuizadas. Depois disso foi diminuindo, diminuindo. Porque veio aquela questão... no princípio diminuía porque tinha aquele parágrafo dos honorários sucumbenciais onde dizia que se o empregado pede X, mas ganha Y a menor, a diferença ele teria que pagar os honorários sucumbenciais do advogado da empresa, mesmo tendo sido deferido o benefício da assistência judiciária gratuita. Aí o que ocorreu? Nós advogados começamos a dizer que essa norma é inconstitucional, porque se ele tem o benefício da justiça gratuita, como ele vai pagar? Não paga custas, mas tem que pagar honorários? Ah, não! E mais, por exemplo, uma ação de dez mil reais, se pediu dez mil, ganhou cinco, ele teria que pagar os honorários sobre cinco mil, sucumbenciais, e seria retirado do crédito dele, mas crédito trabalhista, outro argumento nosso, é crédito alimentar [de natureza] e neste caso é impenhorável. Muito bem, o que ocorreu? Nós tínhamos essas teses, da inconstitucionalidade e da impenhorabilidade do crédito trabalhista. Se ele tivesse outra ação tramitando na vara de trabalho, poderiam até pegar dessa outra ação. Um absurdo! Nós advogados recorremos, mas o que que ocorreu? Os advogados, no início, se retraíram. Até o próprio trabalhador não quis, por exemplo, pedir horas extras. O controle de jornada [de trabalho] é obrigatório acima de 10 trabalhadores. Então, se tens um número abaixo disso não é obrigado ter o registro do controle. Resumindo, então o pessoal dizia ‘tá eu só vou pegar as verbas rescisórias porque eu não sei se vou ter testemunhas para provar que eu trabalhava em jornada extraordinária, não quero arriscar’. No começo, até me embalei com eles, depois eu disse não. Em umas quatro, cinco reclamações eu freei esse pedido. Então, eu disse: ‘Não. Vamos brigar, vamos brigar porque isso é inconstitucional’. Eu comecei a brigar, vários advogados também. A juíza daqui determinava o pagamento, eu recorria para o tribunal. Tinha turmas do tribunal que davam e turmas que não davam, e nesse meio tempo se formou no TST o posicionamento que não, se ele está com a assistência judiciária gratuita, não pode cobrar, e se nos dois anos subsequentes à condenação ele não mudar a sua situação econômica, não tem que pagar. [e a demanda hoje?] O ano passado foi em torno de **quatrocentos e algo, a metade**, ajuizados em geral [reclamações diversas, dentre elas as de trabalho sem registro formal] (CJ SINDICATO 1).

[...] a demanda não é grande. Cada vez vem diminuindo mais depois da reforma trabalhista. Antes da reforma da CLT, o empregado poderia ajuizar e iríamos discutir no processo o que era realmente devido. Hoje não, a gente tem que ter muito cuidado com o que vai entrar porque tu respondes na tua proporção. Eu não saberia opinar sobre o que eu acho da reforma, ela teve pontos positivos e pontos negativos. O empregador vai te dizer que é ótima pra ele, porque agora o empregado terá que entrar com o valor exato do que ele não recebeu. Só que até pra mim, que sou advogada, é difícil calcular o valor exato, não tem como chegar. A gente faz um parâmetro, faz uma média do que é, não tem como se um valor exato. **Reduziu a demanda, muito. Assim, cinquenta ou sessenta por cento** (CJ SINDICATO 2).

O desemprego ocasionado pela pandemia, o aceite passivo por necessidade e a vulnerabilidade deles decorrentes, também foram indicados como supostos motivos da baixa demanda de reclamações:

Eu não pego só do sindicato, mas do sindicato vem um por semana, não é muito. Em outras épocas vinha um por dia. A pandemia também... eu não sei se o pessoal aceitou muita coisa depois da pandemia, não sei o que aconteceu. Estabilizou muito a questão da demanda processual em relação à reclamação. Muita gente perdeu o emprego. A demanda era outra, hoje é muito inferior. Fora do sindicato eu recebo outras demandas judiciais, que também são uruguaios que não têm carteira assinada. Ficam conhecendo através de um ou de outro e são encaminhados (CJ SINDICATO 2).

Tratando, ainda, das “reformas” trabalhistas, uma das consultorias jurídicas levantou a questão da “pejotização”, geralmente utilizada em trabalhos mais especializados. Para o agente, trata-se da “legalização” de uma “prática irregular”, uma vez que se conservam os elementos de uma relação de emprego previstos na CLT:

Eu acho que hoje, com os mecanismos que a CLT trouxe de contratação informal... porque ninguém vai me convencer que um contrato de MEI... sabes essas ‘pejotização’? Antes já tínhamos bem claro como ‘pejotização’... ninguém vai me convencer que isso é uma prática regular. Na verdade, isso só legalizou uma prática irregular. Porque na realidade o vínculo estabelecido com subordinação, direção hierárquica, remuneração, continuidade, pessoalidade, artigo terceiro da CLT, que é o contrato de trabalho, permanece, não é? Na verdade, isso aí é uma máscara. Então, tem muita contratação assim, muita contratação. Principalmente, essas pessoas que praticam serviços mais definidos, como eu falei do alambrador, tem inseminador também, o cara que faz inseminação nas vacas, e dentro do estabelecimento rural tem um monte de atividades que são especializadas. E nessas especializadas, a maioria é sem vínculo (CJ-2 SINDICATO 3).

Como foi possível perceber, as principais dificuldades que determinados trabalhadores fronteiriços enfrentam no mercado de trabalho brasileiro resultam da exploração do emprego sem registro formal. Para a maioria dos agentes institucionais, essa é uma prática comum na fronteira de Livramento e Rivera.

As pessoas trabalhadoras submetidas a esse tipo de trabalho, além de terem seus direitos trabalhistas e sociais subtraídos, enfrentam o abandono social em situações de enfermidade, acidente de trabalho, desemprego involuntário, gravidez (no caso de mulheres), ficando expostas a condições de trabalho precárias e desiguais e, em alguns contextos, como no meio rural, degradantes.

As desigualdades nas relações de trabalho ficam evidentes quando em um mesmo ambiente laboral encontram-se trabalhadores registrados formalmente, supostamente gozando de direitos garantidos por lei, e outros na “clandestinidade”, trabalhando apenas pelo salário mensal, sujeitos às arbitrariedades de empresas que veem nessa modalidade de trabalho uma “oportunidade” de ampliar seus lucros por meio da sonegação de direitos trabalhista e sociais e de tributos ao Estado.

Embora haja relatos da exploração de pessoas brasileiras e de fronteiriços uruguaios com documentação regular, como se verá mais adiante, a condição de trabalhador indocumentado, o desemprego, a necessidade de trabalho para a sobrevivência, a falta de informação sobre direitos, um serviço de inspeção do trabalho ineficiente, agravam ainda mais a vulnerabilidade de alguns trabalhadores que, paradoxalmente, ao mesmo tempo em que ficam mais expostos à exploração, têm as suas condições de trabalho e de vida invisibilizadas pela “clandestinidade” em que se encontram, “ninguém os vê”, “ninguém os protege”, como afirmou um dos agentes.

A indicação de que é uma prática mais comum em ocupações que não demandam maiores qualificações, ou seja, aquele “trabalho mais simples” e, geralmente, em “empresas pequenas”, ambas reconhecidas na literatura (CACCIAMALI, 2000), lança, logo de início, algumas luzes sobre quais pessoas mais sentem as consequências dessa modalidade de trabalho: aquelas para as quais esse tipo de trabalho não é uma opção ou uma escolha racional, mas uma imposição por questões de sobrevivência.

Segundo alguns agentes que atuam na defesa dos direitos do trabalhador, a demanda de reclamações na justiça já foi maior e o início da queda coincide com a “reforma” trabalhista de 2017. Recebeu destaque o dispositivo dos honorários sucumbenciais (Art. 741-A) – já declarado inconstitucional pela ADI 5766 – e a revogação da obrigatoriedade de homologação da rescisão nos sindicatos das categorias ou pela autoridade do Ministério do Trabalho (Art. 477, § 1º da CLT), como se verá mais adiante.

As citadas “reformas” obstaculizaram o acesso à justiça ao trabalhador hipossuficiente e enfraqueceram a atuação do sindicato, favorecendo os acordos diretamente com os empregadores em condição desvantajosa para o trabalhador, tendo em vista a assimetria de poder entre os atores da relação e a situação de vulnerabilidade socioeconômica de alguns trabalhadores.

Como visto na revisão da literatura, a relação de emprego sem registro formal do contrato de trabalho, teoricamente, é uma espécie de trabalho, abrigado sob o imenso “guarda-chuva” da “informalidade”, que ocorre ao arrepio da legislação trabalhista (ANTUNES, 2011), recebendo diferentes nomenclaturas na literatura, como: empregos ou contratos ilegais, empregos sem carteira assinada (CORRÊA, 2010), relações assalariadas clandestinas (CACCIAMALI, 1989); trabalho assalariado não-regulamentado (GALEAZZI, 2006); trabalho sem registro, assalariados contratados à margem da legislação laboral (CACCIAMALI, 2000) etc.

É importante ressaltar que, embora algumas ocupações/profissões tenham regulamentação específica, na perspectiva do direito toda e qualquer espécie de trabalho é regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Mesmo que não haja um contrato formal, a noção de “contrato tácito” de trabalho garante a qualquer pessoa trabalhadora, comprovada a relação de emprego, seja fronteira documentada ou não, direitos inscritos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT, Art. 443). Nesse sentido, não existe trabalho “não regulamentado” ou trabalho à “margem da legislação trabalhista”. Não realizado o registro formal da pessoa trabalhadora, restando comprovada a relação de emprego (prevista nos Artigos 2º e 3º da CLT), a empresa está descumprindo uma determinação legal e, portanto, sujeita às sanções previstas em lei.

Acredita-se que a interpretação do direito (NORONHA, 2008) seja a mais adequada para designar esse tipo de “informalidade”. A relação de emprego sem registro formal do contrato de trabalho é, portanto, uma espécie de contratação ilegal. Como bem colocou Antunes (2011, p. 410), uma relação de trabalho ao “arrepio da lei”. Essa perspectiva não apenas retrata melhor a realidade de muitos trabalhadores submetidos a esse tipo de trabalho, como tem o caráter de denúncia face a precariedade de vida e de trabalho em que estão expostos.

Alguns questionamentos ainda instigam a investigação: o que motiva essa espécie de trabalho na fronteira? Quais as principais consequências para os atores da relação? Quem são as pessoas trabalhadoras comumente recrutadas para o emprego sem registro formal?

4.4.1 Os possíveis motivos

Segundo relatos de trabalhadores e agentes institucionais, são várias as causas do emprego sem registro formal na fronteira. Elas envolvem diferentes fatores relacionados aos

atores da relação (trabalhadores, empregadores e o Estado) e ao ambiente específico em que estão inseridos.

Os motivos apresentados pelos trabalhadores foram diversos, sobrepondo-se alguns deles: ausência de documentação que habilita ao trabalho formal à época; adquirir experiência em determinado ofício; oportunidade de trabalho com melhor remuneração; certa “vantagem” do trabalho “autônomo” em relação ao trabalho formal; demandas pontuais não relacionadas a necessidade de subsistência, dado às facilidades do trabalho em ambas as cidades; a necessidade do trabalho (sem pensar no futuro); e a falta de oportunidades de trabalho formal, impossibilitando a escolha.

Alejandro, idoso de 70 anos de idade, trabalhador da construção civil, aposentado pela previdência uruguaia há cinco anos, mas trabalhando até os dias atuais, indica como principal motivo a necessidade de trabalhar para sobreviver. Para Alejandro, o trabalho nessas condições não é uma questão de escolha, mas uma imposição. Sua fala assinala a exploração intencional desse tipo de trabalho:

Também tem a necessidade, não é? se você não tem o que comer, tem que pegar o que vem. Se falta o pão para comer, temos que trabalhar sem carteira. E se você exige [que assinem a carteira], lhe botam para fora. Aí é que está. Aqui na fronteira é isso o que acontece (ALEJANDRO).

Do mesmo modo, Graciela não vê possibilidades de escolha. A necessidade do trabalho, a falta de oportunidades para o trabalho formal na fronteira e a ausência de documentação estão explícitas em sua motivação. Ela conta que começou a trabalhar no Uruguai com 18 anos, mas a maior parte de sua vida laboral foi sem registro formal. Agora, aos 33 anos de idade, menciona a pouca importância dada ao trabalho formalizado quando se é jovem, por acreditar ser uma experiência provisória:

Sabe quando tu estás procurando trabalho e é o que aparece? É isso! É que aqui nós temos essa facilidade, quando não conseguimos de um lado, conseguimos do outro. É óbvio que por sermos uruguaios não vão pagar nossos documentos. [e qual o motivo?] para trabalhar, para ter meu dinheiro, não tem outra explicação. E tu sendo jovem, não te importas se é com carteira ou sem carteira, porque é só um tempo (GRACIELA).

Ramón também lamenta a sua falta de preocupação com o futuro quando mais jovem. Refletindo sobre sua trajetória, aponta como principal motivo o “trabalhar, trabalhar, ganhar dinheiro, sem pensar para a frente”. Cabeleireiro há mais de 35 anos, Ramón trabalhou

em salão de terceiros, sem registro formal, por cerca de 12 anos, e mais 8 anos por conta própria, sem recolhimento para a previdência. Conta que se tornou MEI apenas em 2008, há aproximadamente 16 anos. Agora, aos 65 anos de idade, já prestes a se aposentar, chama para si a responsabilidade, destacando sua falta de preocupação com as questões previdenciárias naquela época:

O trabalhar, trabalhar, ganhar dinheiro, sem pensar para a frente [o que o motivou a trabalhar sem registro formal]. A gente não pensa. Naquela época eu não pensava numa aposentadoria e quando ficasse mais velho. Tu és mais jovem, tu não tens essa noção. Então, eu nunca me preocupei. Porque desde aquela época eu poderia ter aportado [para a previdência]. Hoje em dia, eu penso de uma forma bem diferente (RAMÓN).

Essas motivações foram confirmadas pela maior parte dos agentes institucionais. Para eles, só a necessidade pode explicar o trabalho nessas condições. Essa realidade é agravada pela falta de oportunidades em função do baixo desenvolvimento socioeconômico das cidades e pela falta de “seriedade” de algumas empresas. Nesse sentido, segundo os agentes, as pessoas que dependem do trabalho para o sustento próprio e da família não têm escolhas e “acabam se submetendo a essas condições” de trabalho:

É o financeiro, a situação que a pessoa está, financeiramente. Infelizmente é isso (SINDICATO 3).

A necessidade de sobrevivência (CJ SINDICATO 1).

A falta de emprego. Tu aceitas porque não tem outra coisa. Para mim, esse é o ponto chave. Por ser uma cidade que não é muito rica, não tem tanta geração de emprego, não tem indústria... como aqui é região da campanha e na campanha, dois ou três dão conta. Na pecuária e na agricultura a mão de obra é pequena... em Livramento existe muito produtor rural, o comércio e a indústria são pequenos e acaba gerando isso. Mas, como eu te disse, tem empresas sérias que não tem esse tipo de comportamento. Não sei se é pela quantidade de empregados, eles sabem que se fizerem algo que não está de acordo, vão ter que responder. É estranho, não é? Quem trabalha correto parece que a lei é mais pesada (CJ SINDICATO 2).

É a necessidade, necessidade financeira. O Uruguai é um país muito pobre, em termos financeiros. O que a gente enxerga de *free shops* aqui, de desenvolvimento financeiro, é muito restrito aquela área central da cidade, mas a cidade de Rivera é extensa, é muito bem cuidada, mas a pobreza é grande (CJ SINDICATO 3).

O motivo maior é a necessidade de sobrevivência. Não tem oportunidade de estudo ou de emprego lá do outro lado, porque não tem indústria em nenhum dos dois lados. Não tem indústria mais. As que tinham sumiram do mercado (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO).

Eu acredito que muitas vezes seja a necessidade. Eu que tenho uma renda maior, sinto que está tudo muito difícil para viver, imagina uma pessoa que está desempregada e que não tem outra opção a não ser aceitar o que lhe é proposto. Então, acho que é isso que leva. Muitas vezes, é a dificuldade financeira. Tu tens uma família e precisas de alguma forma trazer o sustento para ela e tu acabas se submetendo a essas condições (GESTORA DE “RH” DE EMPRESA DO COMÉRCIO VAREJISTA).

A necessidade de sobrevivência e de sustento de suas famílias, a falta de oportunidades dignas, são exemplos do que leva o trabalhador a se sujeitar as condições irregulares na contratação dos serviços, essas circunstâncias obrigam o trabalhador a aceitar menos do que a lei lhe garante (GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS – MTE).

A fala de um dos sindicatos sugere uma certa falta de consciência do trabalhador, maiormente relacionada ao envelhecer e as questões previdenciárias, já confirmada nos relatos de Graciela e Ramón, como uma característica da juventude:

Muitas vezes é a necessidade. O patrão paga um preço razoável, mas sempre vai ganhar porque não vai pagar INSS e outros benefícios. Só que aquele funcionário não está sabendo que um dia vai precisar para a aposentadoria. Tem cidadão que chega a trabalhar quatro, cinco anos [sem carteira assinada] (SINDICATO 2).

Conforme evidenciado nos relatos de trabalhadores e de agentes institucionais, a necessidade do trabalho (por parte do trabalhador) encontra na ação deliberada de alguns empregadores um campo fértil para essa prática na fronteira, como algo “cultural”. É o que menciona, por exemplo, o empresário da construção civil. Em sua compreensão, o trabalhador tem sua parcela de “culpa”, mas o empresário é o principal “responsável”:

Eu acho que, não só o trabalhador, mas o empresário tem culpa nisso. Porque tem empresário que culturalmente é assim: ‘não registro’, ‘não assino carteira’, e eles preferem contratar por empreitada e arriscar que eles trabalhem na informalidade. E bom, trabalha um ano e depois no final tem que fazer um acerto por debaixo dos panos, por assim dizer, e já libera o funcionário para o mercado. Mas eu acho que isso aí é muito por parte do empresário. Não sei se em outras regiões do Brasil é muito comum, porque não tenho experiência, mas aqui em Santana do Livramento boa parte tem essa prática (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

Na visão dos agentes institucionais, a exploração do emprego sem registro formal na fronteira, por parte do empregador, também possui algumas motivações. Uma delas, já levantada na fala do empresário da construção civil, remete a uma espécie de cultura do “levar vantagem”, uma “mentalidade corriqueira na fronteira”:

Acho que, um pouco, é cultural da fronteira. Nós temos um ditado que não é uruguaio, mas italiano. Agora não lembro o autor. Traduzido para o espanhol reflete o seguinte pensamento: *'hecha la ley, hecha la trampa'*, ou seja, se existe uma lei, há como burlá-la para levar alguma vantagem, que seria a *trampa*, o trapacear... Então, é uma mentalidade corriqueira na fronteira. Porque, veja bem, nós fomos criados em um contexto onde o atravessar para comprar do outro lado não significa que estás praticando o contrabando, e sim que é uma maneira de economizar, de comprar o mesmo produto, com maior qualidade. Então, o ir e vir de fronteira é muito permissivo para várias coisas. Entre essas, a exploração humana, em todas as áreas (CJ SINDICATO 3).

A outra motivação do empregador, identificada nos relatos, é o desejo de se “locupletar” pela sonegação de direitos do trabalhador e tributos ao Estado, a “ganância”:

Utilizam porque não pagam INSS, fundo de garantia, paga abaixo do salário do trabalhador, não paga o salário devido. Ele só vê lucro, podendo diminuir a folha [de pagamento] pra ele é melhor, entendeu? (SINDICATO 1).

Para se locupletar, pois não paga os impostos nem alguns direitos do trabalhador (SINDICATO 2).

Os empregadores se utilizam dessa forma mais econômica para se locupletar, ter condições de crescer mais rápido pagando menos para o funcionário. Aí eles trocam essa diferença para crescer no mercado [risos] (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO).

[...] ou é a ganância do empregador que quer pagar menos para ganhar mais (CJ SINDICATO 1).

[...] às vezes, é a questão de não ser correto mesmo, aquele empregador que quer se aproveitar [...] (GESTORA DE “RH” DE EMPRESA DO COMÉRCIO VAREJISTA).

Pela oportunidade de ter ou aumentar a renda em poucos meses do ano (CONSULADO-GERAL DO BRASIL EM RIVERA).

O empregador que contrata mão de obra sem formalizar o vínculo de emprego pensa na redução dos seus custos, deixando de pagar os direitos fundamentais trabalhistas, como INSS, FGTS, 13º salários, férias, horas extras, piso salarial da categoria, entre outros (DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS – MTE).

Segundo vários agentes, os altos encargos sociais e tributos incidentes sobre a folha de pagamento e a complexidade do sistema de controle de informações, também motivam essa modalidade de trabalho. Nos relatos, essas questões aparentam servir de “justificativa” para a prática, especialmente nas pequenas empresas. São mencionados, ainda, uma possível negociação de salário entre empregador e empregado como forma de compensar os direitos trabalhistas sonegados e certo “cálculo racional” para decidir sobre quantos trabalhadores a empresa deve manter com ou sem registro formal:

Sinceramente, é para não pagar os direitos dos empregados. Eu tenho essa sensação. Talvez, às vezes, não é nem má fé, mas pra mim, a maioria é para não pagar os encargos sociais, porque esses descontos dos salários não saem tão baratos. Tem o e-social que tem que colocar toda a vida do empregador, toda a vida do empregado e isso tá muito complicado no Brasil. É difícil trabalhar nesse programa. Ele é bom e ao mesmo tempo ruim de trabalhar. E eles têm que por tudo. E para alguns empregadores, ainda, está difícil de fazer isso. Às vezes é o empregador, às vezes é a contabilidade. Então, é mais fácil pegar um funcionário que não precisa assinar a carteira, que não precisa colocar ali, pago por fora. E esses acordos eles fazem muito, mas aí um dia se desacertam e vêm no sindicato para saber o que têm para receber. Fazemos o cálculo aqui e, às vezes, o empregador fica furioso. Às vezes, é o empregado que diz uma coisa e na frente do empregador diz outra. Então tem que balancear bem e vê quem está falando a verdade (SINDICATO 3).

Eu acho que é para ficar mais fácil a contratação, a rescisão, ficar mais fácil [...] (CJ-2 SINDICATO 3).

Porque economizam, não é [sobre a motivação]? Nós temos uma carga tributária e social em cima do empregador muito grande. Além da cota do empregado, de oito a onze por cento do INSS, o empregador paga vinte e sete por cento sobre o salário do empregado, então é pesada a incidência tributária e social do empregador, é muito pesada (CJ SINDICATO 1).

A empresa, quando pequena, não tem muita demanda de trabalho. Então para ela se torna pesado fazer o pagamento de todas as verbas que o empregado tem direito. Um salário de um mil e oitocentos reais vai para dois mil e oitocentos reais, se tu assinares a carteira, recolher o INSS, pagar o fundo de garantia, pagar férias, décimo terceiro. Então, eu acredito que é o tamanho da empresa. O tamanho da empresa influencia muito nessa questão. Como te disse, eu não vejo empresas de médio e grande porte descumprindo tanto direitos do trabalhador como as pequenas. Eu acredito que seja uma questão de demanda, como eles acreditam que vai pesar [os impostos]. Também não saberia te dizer ao certo porque não tenho empresa, mas eu imagino que seja isso. Eu penso que eles dizem 'ah, eu prefiro te dar dois mil e quinhentos para ti, na mão, do que dar um mil e oitocentos e ter que pagar mil de verbas [tributos] (CJ SINDICATO 2).

Eu acho que é pela grande carga tributária existente no Brasil. Não só a grande carga tributária em questão de valores, mas a complexidade que existe hoje em cima do empresário. Acho que faz com que ele pense: 'vou ter X funcionários com carteira, é como a minha empresa consegue ficar saudável de caixa, e tal porcentagem vai ser informal, porque senão eu não consigo arcar com todas as obrigações legais que o Estado exige sobre minha empresa'. Eu acho que basicamente é isso, eu acho que é o fator principal (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

Eu acho que é assim, tem muito a ver com a questão de missão e valores da empresa. A nossa empresa não contrata se não tiver com a carteira assinada, com tudo certinho. Mas eu acho também que um pouco é a cobrança de impostos. Hoje em dia, um funcionário sai mais de cinquenta por cento do seu salário. Então, eu acho que se o governo implantasse formas que tornasse mais barato para o empregador, eu acho que ele contrataria mais com carteira. Então, eu acho que é isso [a carga tributária]. Às vezes, é a questão de não ser correto mesmo, aquele empregador que quer se aproveitar. Mas eu acho que uma das coisas que leva uma empresa não registrar é o fato dela estar iniciando e ter uma série de coisas para pagar. Daí os tributos, os funcionários acabam saindo muito caros. Por isso a opção por estágios, porque no estágio tu pagas um salário, em torno de oitocentos reais, mais vinte por cento para a instituição que te fornece, tipo CIEE. Então, sai mais barato. Tu não tens que pagar férias, não tens que pagar décimo, e são contratos. Isso aí é o que leva

à informalidade (GESTORA DE “RH” DE EMPRESA DO COMÉRCIO VAREJISTA).

Algumas pessoas trabalhadoras, entretanto, apresentaram outras motivações, inclusive aquelas que dependiam do trabalho para a sua subsistência. Fabricio é uma delas. Começou a trabalhar no lado brasileiro quando adolescente, aos 15 anos de idade, aprendendo o ofício de cabeleireiro. Ele contou que aos 10 anos de idade seus pais se separaram e teve que se mudar com sua mãe na cidade de Montevideo. Retornou à Rivera sozinho, aos 15 anos de idade. Na ocasião, foi morar com a sua irmã. Fabricio fala sobre a necessidade de trabalhar para ter as suas coisas, pois não recebia muito dos seus pais. Sobre o trabalho sem registro formal, ele indica certa “vantagem” do que denomina de trabalho “autônomo”. Como Florencia, em outro momento da entrevista, Fabricio associa o trabalho com carteira assinada ao recebimento do salário mínimo:

Às vezes, é por amor aquele trabalho. No começo tu não ganha muito. Tu começa a plantar para depois colher. Então, foi mesmo por amor. Eu passo fazendo vídeo, fazendo cursos... e eu acho que trabalhar por comissão tu ganha muito mais do que trabalhar com carteira assinada. Carteira assinada aqui no Brasil é um mil trezentos e pouco [salário], já por comissão tu vais ganhar quatro, cinco, seis mil reais, entendeu? Mais vale trabalhar como autônomo e ter a conta do mês do que trabalhar com carteira assinada (FABRICIO).

Apesar de já ter demonstrado uma percepção crítica sobre sua acolhida no mercado de trabalho brasileiro, Romina relata que as principais motivações foram adquirir experiência e melhorar a renda familiar. Recém-formada em corte e costura, ela trabalhou por cerca de 14 anos em um atelier de uma amiga no Uruguai sem registro formal. Recebia apenas um percentual sobre as peças que produzia. Contudo, ao falar sobre as suas motivações não se refere a essa experiência, mas a que teve no Brasil. Ela conta que depois que se casou e passou a morar no lado brasileiro, ficou muito distante do atelier da amiga. Então, decidiu procurar outro trabalho, na cidade brasileira. Romina viu nessa modalidade de trabalho uma oportunidade de conseguir uma condição melhor para si e para família, uma renda fixa, mesmo que fosse “meio salário”, além da experiência de trabalhar em uma “fábrica”:

Eu acho que para ganhar experiência. Também para trabalhar, assim, em uma fábrica, uma empresa... e porque precisava ganhar um salário, meio salário, que era melhor para mim (ROMINA).

O que motivou Javier foi uma proposta de trabalho mais rentável financeiramente em um ambiente familiar. Na época, ele possuía um negócio próprio, uma hamburgueria que funcionava em um trailer na cidade de Rivera. Ele contou que, como a proposta de remuneração era mais vantajosa, fechou a hamburgueria e foi trabalhar como cozinheiro no restaurante da família de sua noiva, no lado brasileiro. Está há três anos nesse restaurante:

O salário é bom, o trabalho não é muito pesado e estou trabalhando com família (JAVIER).

Não relacionado a necessidade de subsistência, mas a possibilidade de ter seus próprios recursos, ganhar experiência e disciplina para o trabalho, os jovens Ramiro e Florencia viram nesse trabalho uma “oportunidade” de exercer uma atividade remunerada, inclusive na época em que eram adolescentes:

Oportunidades. Eu não tinha nada para fazer, eu estudava e o tempo dava e eu fui (RAMIRO)

Na verdade, eu nunca pensei em documentação, eu queria trabalhar [risos]. Acho que foi porque era uma das únicas portas que eu tinha no momento. Então eu vi a possibilidade e pensei: ‘tá bom, vamos tentar’. Era uma porta (FLORENCIA).

Agustina lembra que sua motivação pessoal foi experimentar-se na docência. Com registro migratório apenas para residência e estudo, acompanhando seu esposo, ela mudou-se provisoriamente para outra cidade. Seu sonho era ser professora, a exemplo de sua mãe e do seu pai. Na ocasião da experiência, possuía apenas o equivalente ao Ensino Médio, mas por ser nativa na língua espanhola, após a realização de um teste, conseguiu uma oportunidade para ministrar aulas de espanhol em uma escola de idiomas. Essa foi a sua primeira experiência profissional. Agustina conta que a empresa não a registrou na época porque ela não possuía a documentação para o trabalho:

Sim, sim [já trabalhou sem registro formal] trabalhei quando dava aula na [nome da escola de idiomas], trabalhei por dois anos como professora sem carteira assinada, porque eu tinha apenas documento estrangeiro, eu não tinha feito a outra carteira [de trabalho] e por esse motivo que não foi assinada, eu não tinha carteira de trabalho. [o que motivou?] eu acredito que era por uma experiência mesmo. Nunca tinha trabalhado. E, também, porque era um trabalho bom, e eu gosto de dar aula. Era, na verdade, para ter uma experiência, do tipo: ‘será que eu vou ser uma boa professora? eu vou me adaptar nesse meio?’ Também, me conhecendo um pouco, não é? Foi uma experiência muito boa (AGUSTINA).

Agentes institucionais também mencionaram outras possíveis causas da prática do emprego sem registro formal relacionadas ao trabalhador. Uma delas, já citada na seção anterior, é a falta de informações sobre os direitos dos trabalhadores fronteiriços, mesmo indocumentados, o que, como viu-se, potencializa sua exploração:

[...] e acontece também a falta de conhecimento [do empregado] e até a má intenção do empregador que diz ‘se tu não tens a carteira, eu não posso te assinar’. Não, mas tem que ir lá e buscar... falar para o empregado: ‘vai, tu podes tirar [a carteira] ali na polícia federal, tirar a tua carteira de fronteiriço e a gente consegue assinar a tua carteira’. Ou falta interesse do pessoal em buscar o conhecimento ou falta divulgar um pouquinho o que é permitido e o que não é (CJ SINDICATO 2).

Essa perspectiva foi confirmada nas entrevistas com os trabalhadores. A grande maioria afirmou não ter conhecimento sobre os direitos do trabalho no Brasil. Os que demonstraram conhecer um ou outro direito, foram os que tiveram alguma experiência do trabalho formal ou os que possuíam parentes ou colegas brasileiros que já trabalharam formalmente, como Agustina, por exemplo, que atualmente trabalha em uma escola de educação básica, e Ramiro, que possui parentes que trabalham formalmente no Brasil.

Outra questão relacionada a possíveis causas da exploração de trabalhadores fronteiriços, relacionada a condição de indocumentado, igualmente indicada na seção anterior, é a ausência de recursos e a burocracia para tramitação da documentação:

É muito comum [o emprego sem registro formal]. Faz oito anos que eu faço parte da federação dos assalariados e nós estamos sempre debatendo isso, eu sou uma que debate mesmo. Eu estive agora em Brasília e tive a oportunidade de falar com a Ministra [nome], tive também a oportunidade de falar com um Deputado Federal que está tentando nos ajudar a fazer uma nova lei no MERCOSUL. Ele já esteve conversando com o Consulado uruguaio para a gente ver como fazer isso. Até porque a maioria das pessoas não tira a documentação pelo valor que é muito alto. Estamos fazendo um estudo para ver como fazer para ajudar esses assalariados, porque não é má vontade deles, é a questão financeira e a burocracia, que é muito grande (SINDICATO 3).

[...]só a vi informalidade do registro. E a dificuldade também, porque a maioria se queixa da dificuldade de tirar o documento brasileiro, eles têm que ir a Polícia Federal, não é rápido, demora. O CPF é uma coisa rápida, a maioria tinha CPF, outro dado estatístico interessante. A maioria tem CPF, mas não tem carteira de fronteiriço (CJ-2 SINDICATO 3).

Ainda sobre motivações por parte dos trabalhadores, um dos agentes mencionou que alguns trabalhadores propõem o não registro do contrato de trabalho, seja para receber um pouco mais, indicando uma suposta negociação salarial entre empregador e empregado como

forma de compensação pelos direitos trabalhistas sonegados, ou mesmo porque possui algum benefício (no Uruguai) que impossibilita a formalização. Sobre os que propõem o não registro em troca de uma remuneração maior, o agente destaca a falta de crença nas garantias do “sistema social”:

Eu acho que por razões econômicas, para receber um pouco mais (CJ-2 SINDICATO 3).

[não acha que é por necessidade?] Acho que não, porque eu verifico a remuneração, a existência do pagamento da remuneração e a remuneração não é ruim. A maioria da remuneração é maior do que aquela do formal. O formal, vamos dizer assim, estaria recebendo menos. O formal aceita receber menos porque ainda acredita naquela garantia do sistema social, mas aí precisa que o cara tenha esclarecimento para isso, não é? (CJ-2 SINDICATO 3).

Essa motivação foi confirmada na história de Facundo, contada pelo empresário da construção civil. Facundo é um trabalhador qualificado da construção civil, “bem remunerado”, que trabalhou por muito tempo com registro formal em *Punta del Este*, cidade turística do Uruguai. Ele teve que voltar para a fronteira por questões familiares, doença na família, conta o empresário:

[...] como ele estava ainda no amparo, o seguro desemprego do Brasil no Uruguai, ele não poderia ser contratado formalmente em empresa. Eu tinha uma casa que havia parado na metade da construção, que eu tinha empreitado com um funcionário brasileiro, até a etapa do telhado, e ele veio por indicação de um amigo, porque estava precisando, e eu nem iria terminar a casa naquele momento. Então, eu decidi terminar, até para dar uma força para ele. Trabalhou comigo um período de dois meses e meio até terminar a casa que estava na fase de acabamento e foi pago informalmente (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

Outro relato do tipo, contato pela consultoria jurídica do sindicato a partir de seus atendimentos particulares, foi o caso de quatro cuidadoras domésticas que o procuraram como advogado para um possível acordo:

Muitos, muitos, muitos casos [de emprego sem registro formal]. Se fizer uma pesquisa na justiça do trabalho tem bastante. Não só de uruguaios como de brasileiros também, na mesma condição... Eu não trabalho só para o sindicato rural, eu também faço outros trabalhos fora do sindicato rural, privados. E comum, por exemplo, é a questão das domésticas, principalmente nessa área do cuidado à idosos. O vínculo é de natureza doméstica, mas a atividade é muito mais ampla, a de cuidadora. Esses são os que mais me chamam atenção e tem uma quantidade de gente que se socorre dos uruguaios, e geralmente sem CTPS assinada... elas vêm trabalhar como cuidadoras, enfrentam uma jornada de trabalho bem elevada, não é pequena, no mínimo uma jornada de doze horas. Quem fica no cuidado, geralmente

as pessoas [que empregam] não têm muitos recursos para pagar, não pagam adicional noturno, essas coisas. Eu fiz agora quatro transações, porque elas não tinham interesse de ter a CTPS anotada, porque elas tinham vínculo com o BPS, o banco da previdência do Uruguai, não sei que tipo de vínculo, se eram aposentadas, se recebiam algum benefício assistencial ou coisa do gênero. E geralmente, quem aceita esse tipo de coisa ou quem propõe é o próprio trabalhador, isso é lamentável, mas é. Isso é um ponto interessante para a tua pesquisa. E geralmente, e aí é um dado estatístico meu, porque eu pergunto, eu converso, faço uma triagem também. O primeiro juízo da causa tem que ser do advogado e uns quantos deles, a grande maioria, são eles que propõem (CJ-2 SINDICATO 3).

E por fim, outro fator que motiva, mencionado inclusive na seção anterior, citado várias vezes pelos agentes institucionais, é a ausência de fiscalização por parte do Estado. O baixo contingente de fiscais do trabalho, delegacia regional estabelecida em outra cidade, leis brandas foram apontadas como motivos da exploração do emprego sem registro formal de trabalhadores uruguaios e brasileiros:

Qual o maior problema que eu vejo, não só em Santana do Livramento, mas em toda nossa região? é a falta de fiscais do Ministério do Trabalho. Deveriam abrir concurso para novos fiscais, porque hoje nós temos um ministério do trabalho já arcaico, porque não tem subsídios para sair de Uruguiana e andar pela região. Eu acho que no momento que lançar um concurso minimizaria muitas coisas. Até porque já tivemos fiscais do trabalho em Santana do Livramento e a denúncia era aqui mesmo e daqui já saía direto. Não demorava um dia ou dois e, às vezes, até na hora os fiscais iam nas lojas e faziam a autuação, e hoje nós não temos. Esperamos que esse governo ou outro governo possa realizar esse concurso para fazer com que as nossas leis sejam cumpridas (SINDICATO 1).

Eu acho que talvez lá no Uruguai as leis são mais rígidas. O controle é muito maior e aqui no Brasil nessa parte. Assim, não é um fardo, não é? Mas ainda é muito atraso com relação ao Uruguai nesse setor. Então, vem buscar condições até mais fáceis de se inserir no mercado (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

Essa perspectiva foi confirmada pela Delegacia Regional do Trabalho. Em seu relato, o reconhecimento de que a ausência de uma fiscalização mais efetiva tem ampliado a exploração do emprego sem registro formal:

Infelizmente, é corriqueiro que a Inspeção do Trabalho, durante sua atividade fiscalizatória, encontre trabalhadores uruguaios sem a devida formalização, sem o registro de sua carteira de trabalho. Inicialmente, tal situação irregular era encontrada em diversas atividades econômicas, tanto na zona urbana como na zona rural. Com as diversas fiscalizações que foram empreendidas, a partir do final do século passado, com a criação de uma Subdelegacia do Trabalho em Santana do Livramento, e lotação de Auditores Fiscais na cidade, tal situação reduziu substancialmente, principalmente no meio urbano, onde as ações fiscais eram mais frequentes. Atualmente, com o fechamento da unidade do Ministério do Trabalho na cidade, a tendência é o aumento da informalidade, que, muito comum no campo, na

área rural, começa a crescer novamente na área urbana (DELEGACIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS – MTE).

Como visto até aqui, a condição de trabalhador migrante fronteiriço, especialmente de indocumentado, é uma das causas da exploração do emprego sem registro formal na fronteira. Isso porque, a situação de “ilegalidade” e a falta de informação sobre direitos constroem alguns desses trabalhadores, inibindo possíveis reclamações na justiça, o que reduz significativamente os riscos da exploração desse tipo de trabalho por parte dos empregadores.

O compartilhamento da “condição ilegal” entre empregador e empregado, assinalado por Noronha (2003) como uma das variáveis que permite a reprodução e a permanência de acordos tácitos “informais” (como os que caracterizam alguns acordos do não registro do contrato de trabalho) encontra na realidade concreta de muitos fronteiriços indocumentados – em situação “ilegal” de fato e de direito – o cenário ideal para prevenir possíveis ações judiciais na esfera trabalhista brasileira.

Ademais, a noção de piso de direitos, fundamental para o discernimento entre contratos “informais” considerados justos ou injustos (para o senso comum), assim como para uma possível tomada de consciência da exploração no trabalho (NORONHA, 2003), não se aplica a realidade de muitos desses trabalhadores fronteiriços que, em sua grande maioria, pouco ou nada sabe sobre os seus direitos, explicando, pelo menos em parte, a aceitação passiva de sua condição.

Contudo, como observado nessa seção, essas não são as únicas causas do emprego sem registro formal na fronteira. Os relatos de trabalhadores, trabalhadoras e agentes institucionais sobre o que motiva essa espécie de trabalho, evidenciaram que as causas são multifacetadas (sobrepondo-se entre si) e relacionadas as diferentes demandas dos atores da relação de trabalho (trabalhadores, empregadores e Estado) e aos contextos (econômico, social, cultural e políticos) em que se inserem.

É o que se depreende, por exemplo, a partir dos motivos apresentados pelos próprios trabalhadores. Eles foram diversos: a condição de indocumentado; a necessidade do trabalho; ausência de escolha pela falta de oportunidades; falta de preocupação com o envelhecer e com as questões previdenciárias, quando se é jovem; a indicação de certa vantagem do trabalho “autônomo” com relação ao trabalho “formal”; possibilidade de conseguir algum recurso

financeiro para demandas pontuais; adquirir experiência em determinado ofício, uma espécie de “porta de entrada” para o mercado de trabalho; oportunidade de melhorar a remuneração.

Além desses, outros possíveis motivos foram atribuídos aos trabalhadores (pelos agentes institucionais): a falta de informação sobre direitos; a indocumentação, como resultado da falta de recursos para a tramitação; interesses pessoais no não registro por conta de benefícios recebidos; e uma suposta negociação salarial como forma de compensação financeira dos diretos e tributos sonegados pela falta de crença nas garantias do sistema social.

Acredita-se que a miríade de motivos descritos – os assumidos pelos próprios trabalhadores e os que lhes foram imputados – não está desvinculada dos aspectos contextuais em que se inserem. As razões sociais, políticas, econômicas e culturais se entrelaçam e parecem revelar uma classe trabalhadora bem heterogênea. As diferentes características e demandas dessa classe trabalhadora ao longo de suas trajetórias permite uma tentativa de classificação, mesmo reconhecendo que tal esforço pode se constituir em simplificação do fenômeno analisado.

A primeira classe de trabalhadores identificada nos relatos é composta por aqueles que se submetem porque precisam do trabalho para o seu sustento e de sua família. A consciência da importância do trabalho formal parece forjar a compreensão desses trabalhadores. Talvez, pela noção de direitos e da importância das garantias sociais correspondentes, ou até mesmo por experiências negativas decorrentes da não formalização do contrato. Nesse sentido, há uma submissão do trabalhador pela necessidade e pela falta de oportunidades de trabalho formal e, em muitos casos, pela indocumentação, impossibilitando sua livre escolha. Os motivos desse grupo de trabalhadores são reconhecidos na literatura – se submetem pela falta de empregos formais disponíveis – e muitos trabalhadores brasileiros se identificam com eles (FEITOSA; CARVALHO, 2022). Essa categoria foi encontrada nos relatos de Alejandro e Graciela (já maduros) e de grande parte dos agentes institucionais.

Um outro grupo, inclui aqueles que estão iniciando um ofício e precisam ganhar experiência para se estabelecer. Mas, por serem jovens (e outros motivos ainda não levantados) e por não terem muitas informações e/ou experiência, não se preocupam com o envelhecer e com as questões previdenciárias. Esse grupo demonstra uma certa dependência do trabalho, mas se “formal” ou “informal” é uma questão secundária. É possível identificá-lo a partir das histórias de vida de Agustina, Ramón, Romina e Graciela quando mais jovens; de Javier; e de Fabricio, quando adolescente.

O terceiro grupo de trabalhadores abrange os que não dependem do trabalho para a sobrevivência. Eles utilizam dessa modalidade de trabalho, inclusive quando adolescentes (em idade escolar) para demandas pontuais: ter algum recurso, ganhar experiência e disciplina no trabalho. Não são independentes financeiramente, ainda moram com os seus pais. Não pensam em trabalho fixo para não atrapalhar os seus estudos. Geralmente, são adolescentes e jovens sem experiência profissional. As características desse grupo foram encontradas nas histórias de Florencia e Ramiro, que trabalham de forma esporádica desde adolescentes.

Outra classe, compreende os trabalhadores que possuem outra fonte de renda, seja por atuar em mais de uma modalidade de trabalho, por conta própria, por exemplo, ou por terem uma aposentadoria. O trabalho nessas condições seria uma forma de melhorar a renda familiar, sem uma maior preocupação com a formalização do trabalho e com as garantias do sistema social, por diferentes motivos. É possível reconhecê-la nas histórias de vida de Romina e Alejandro, agora, mais maduros.

Pode-se dizer que a quinta classe é composta por aqueles que acreditam que o trabalho realizado de forma “autônoma” é mais vantajoso financeiramente do que o trabalho “formal”, mesmo que precário (sem qualquer segurança social ou perspectiva de futuro) e por aqueles que preferem uma “compensação” financeira pelos direitos e tributos sonegados, pois as garantias do sistema social aparentam não ter relevância. Optam pelo econômico. Esse tipo pôde ser encontrado no discurso atual de Fabrício, Florência e de uma das consultorias jurídicas dos sindicatos.

Por fim, o último grupo é composto por trabalhadores que possuem ou estão recebendo algum benefício (no Uruguai) e não podem trabalhar com registro formal sob pena de perder o benefício. Eles buscam nesse trabalho uma oportunidade de ampliar seus rendimentos. Há uma escolha consciente por essa modalidade de trabalho. A história de Facundo, trabalhador qualificado da construção civil e o relato de uma das consultorias jurídicas sobre acordos com cuidadoras domésticas, indicam que esse é um grupo heterogêneo.

Considerando a caracterização dos trabalhadores e seus motivos aqui apresentados, é importante destacar que de todos os trabalhadores entrevistados apenas Ramón possuía documentação que habilitava ao trabalho. Então, a indocumentação, assim como a falta de recursos e a “burocracia” para a sua tramitação são fatores a serem considerados na exploração desse trabalho na fronteira.

Ademais, embora apenas dois trabalhadores tenham destacado a ausência de escolhas, entende-se que quase a totalidade das pessoas trabalhadoras entrevistadas não tiveram a oportunidade de escolher livremente essa modalidade de trabalho (exceto, aqueles que por alguma razão optaram conscientemente pela não formalização do contrato), pois não possuíam a documentação que habilita ao trabalho formal, nem tão pouco relataram a concessão dessa possibilidade pelos seus empregadores.

No campo do direito, o trabalho “autônomo” ou “*independiente*”, citado por Florencia e Fabricio, trata-se de “assalariamento disfarçado”, pois a lei que flexibilizou as relações de trabalho de “profissionais-parceiros” do ramo da beleza e estética em salões de beleza pressupõe a existência de documentação civil e de “contrato de parceria” homologado pelo sindicato da categoria ou pelo Ministério do Trabalho e Emprego (BRASIL, 2016), o que não é o caso dos trabalhadores.

A pesquisa também revelou que, a despeito da exploração deliberada de determinados trabalhadores – encontrada na maior parte dos relatos e reconhecida amplamente pela literatura que estuda o fenômeno – alguns trabalhadores, por diferentes motivos, possuem “interesse” na não formalização do contrato e por isso optam conscientemente por essa espécie de trabalho.

A ausência de preocupação com o futuro – relacionada ao envelhecer e as questões previdenciárias – mencionada como uma das causas do emprego sem registro formal, percebida na maioria dos grupos de trabalhadores descritos, foi indicada como uma característica dos mais jovens. Na literatura, ela pode estar referida a certa universalização de alguns direitos sociais, como o acesso a saúde e a “aposentadoria” mínima, que não “incentivam” os trabalhadores que recebem próximo ao salário mínimo desejar um contrato legal, quando jovem (CACCIAMALI, 2000).

No entanto, a realidade de alguns desses trabalhadores parece apontar outros fatores relacionados a ausência de preocupação com a formalização dos contratos: uma certa cultura da “informalidade”, entendida como algo natural ou normal, algumas vezes legitimada como mais “vantajosa” financeiramente, isto é, o trabalho realizado de forma “autônoma” ou “*independiente*” como mais rentável que o trabalho formal, mesmo que precário; a desinformação sobre direitos e benefícios sociais provenientes da formalização; o não enfrentamento de consequências imediatas decorrentes da não formalização de contratos,

como: o completo abandono social em casos de acidentes de trabalho, enfermidades – inclusive as resultantes do trabalho –, demissão involuntária, gravidez, entre outras³⁵.

A história de Romina que começou a sua vida laboral aos 17 anos é um bom exemplo de que existem outros fatores a serem considerados, para além de uma suposta imaturidade juvenil. Hoje, aos 46 anos de idade e residente no lado brasileiro há mais de 10 anos, Romina nunca recolheu para a previdência uruguaia ou brasileira durante todos esses anos, nem tão pouco buscou regularizar a sua situação documental.

Até aqui, para uma melhor compreensão dos trabalhadores, discutiu-se isoladamente os motivos por eles assumidos ou a eles atribuídos. Entretanto, esses motivos não estão dissociados das ações/omissões de outros atores, bem como dos contextos (sociais, culturais, políticos e econômicos) em que se inserem. Por exemplo, o baixo grau de obediência a legislação trabalhista, identificado aqui como algo cultural, que leva, sobretudo o empregador a explorar deliberadamente essa modalidade de trabalho para se locupletar, sonegando direitos e tributos, está relacionado com as causas atribuídas ao Estado, indicadas na literatura: a) a ineficiência do sistema de inspeção, com delegacia do trabalho estabelecida em outra cidade e pequeno contingente de fiscais do trabalho; e b) o baixo grau de penalidade, que não desestimula essa prática (CARDOSO; LAGE, 2005).

A realidade específica de determinados trabalhadores assinala ainda outras responsabilidades do Estado (Brasil e MERCOSUL) enquanto instância promotora/garantidora de direitos e reguladora do mercado de trabalho. Notadamente, na ausência de políticas públicas para essas regiões marcada pelo baixo desenvolvimento socioeconômico, onde existe uma parcela da população em vulnerabilidade social e econômica e, portanto, excluída de qualquer noção de cidadania por não possuir os recursos nem os meios para regularizar sua situação documental e nem tão pouco conhecer os seus direitos, sofrendo, em função disso, as consequências da exploração do emprego sem registro formal.

Finalmente, como observou-se nos relatos, tem-se as motivações atribuídas ao empregador. Uma certa “cultura” de sonegação de direitos e tributos, o “levar vantagem”, como uma “mentalidade corriqueira na fronteira”. O desejo de se “locupletar” pela sonegação de direitos do trabalhador e tributos ao Estado, a “ganância”.

³⁵Essas questões serão ampliadas com mais profundidade na próxima seção que trata sobre as consequências da relação de emprego sem registro formal.

Os altos encargos sociais e tributos incidentes sobre a folha de pagamento que serviram de “justificativa” para a prática de alguns empregadores também são apontados pela literatura como um dos motivos, sobretudo no universo das pequenas empresas que em tempos de crise (a explicação “econômica”) se valem dessa modalidade de trabalho (CACCIAMALI, 2000; CARDOSO; LAGE, 2005; CORRÊA, 2010).

Segundo Corrêa (2010), em seu estudo sobre emprego sem carteira assinada no Brasil urbano, a resposta das pequenas empresas face a redução dos custos proveniente do processo de flexibilização se deu através do desrespeito às normas de contratação. Contudo, a simples existência de empresas, inclusive pequenas, que respeitam as regras de contratação, submetidas as mesmas condições fiscais e tributárias, reforça as outras motivações imputadas ao empregador.

Isto posto, quais são as principais consequências dessa espécie de trabalho para os fronteiriços uruguaios? Quem são as pessoas trabalhadoras mais afetadas por elas? Quais as suas características pessoais e socioeconômicas? Essas questões serão aprofundadas nas subseções a seguir.

4.4.2 As experiências e as consequências

De um modo geral, os trabalhadores entrevistados apresentaram uma percepção positiva de suas vivências laborais, independentemente de serem “informais”. Ela é justificada principalmente pelas experiências adquiridas no trabalho:

Positiva, todas positivas. Toda experiência é positiva. Porque eu, no meu caso, isso aí me serviu como experiência, não é? Porque eu não sei... eu acho que fui privilegiado, porque eu tive boas oportunidades, consegui conquistar alguma coisa e aproveitei aquilo ali para fazer, nesse intervalo que eu ganhava meu dinheirinho informalmente, eu aplicava em mim, porque aí eu comecei a fazer cursinhos, fazer cursos, cursos, cursos, cursos, cursos, aí tudo que aparecia eu fazia com aquele dinheiro que eu ganhava, eu comecei a investir na minha profissão (RAMÓN).

Positiva. Qualquer experiência de trabalho que tu tenhas é positiva, te ajuda na disciplina (RAMIRO).

Sim, positiva. Está sendo, ainda, pelo lado da cozinha. No caixa não me parece algo desafiante, é um trabalho normal, mas na cozinha é sempre desafiante: trabalhar contra o tempo, aprender coisas novas, fazer coisas diferentes (JAVIER).

Florencia ressaltou o aprendizado e até defendeu até certa “vantagem” em relação ao trabalho formalizado. Comenta sobre a “flexibilidade” que a sua condição de “terceirizada” proporciona:

Eu acho que foi positiva, tudo. Eu acho que tudo ensina. Realmente, eu não tenho uma carteira assinada, como aqui é normal, mas tudo certo. Eu acho que tenho outros direitos do que uma pessoa que tem carteira assinada. Por exemplo, se eu preciso viajar, por ser um serviço terceirizado, eu tenho o direito de em uma necessidade vou na minha chefe e falo: ‘preciso viajar de tal a tal dia e preciso tirar esses dias’. [e ela responde] ‘Ah! Está certo a gente arruma’ (FLORENCIA).

Fabricio trouxe à lembrança os seus dilemas pessoais. Destacou positivamente a aprendizagem e o “amadurecimento” oportunizados pelo trabalho, desde os 15 anos de idade. Sua “queixa” não foi com o trabalho em si, mas com o sentimento de solidão decorrente da separação e do distanciamento dos seus pais nesse processo:

Para mim foi bom por um lado, porque me ajudou a amadurecer bastante. Aprendi muitas coisas na rua, porque meus pais se separaram e eu fiquei mais sozinho nessa parte... eu tenho a impressão que não foi tão negativo porque me ajudou a amadurecer, saber dar valor as coisas, aos detalhes, essas coisas. [e pelo lado negativo] eu me sentia muito sozinho. Tipo, uma criança de quinze anos sair para trabalhar sem estar com os pais do lado é bastante forte (FABRICIO).

Outras trabalhadoras ressaltaram tanto aspectos positivos quanto negativos de suas experiências laborais. Para Agustina, por exemplo, foi uma experiência positiva, pois era uma atividade que permitia certa flexibilidade e era bem remunerada, mas confessa que não proporcionava segurança e que naquele tempo não tinha a percepção da importância de uma carteira assinada:

Foi bom, era um trabalho bom, relativamente pagavam bem para época. Só que era aquela coisa... não era certeza, não te dava tranquilidade, não é? Eu encarava como algo passageiro, até porque era um extra, era algo que eu fazia porque eu estava ali, precisavam de mim, eu falava espanhol, a dona da [nome da escola de idiomas] era conhecida da minha cunhada [...]. Sim [a experiência foi positiva]. Claro que avaliando a situação, naquele momento, eu não tinha a percepção da importância de uma carteira assinada, o que seria do meu futuro. Eu sabia que existia, mas eu não focava nisso, não focava. [...]era um salário bom, poucas horas, horário flexível. Eu trabalhava por horas, não por expediente. Assim, não era todo um dia, em um horário fixo. Eu fazia as minhas horas, quando queria alterar, eu podia (AGUSTINA).

Semelhantemente, Graciela reconhece como positivo o aprendizado proporcionado pela experiência, mas demonstra consciência da ausência de benefícios desse tipo de trabalho:

Para aprender, sim. Para aprender como tratar as pessoas, isso sim. Mas hoje, não, porque não tenho nenhum benefício (GRACIELA).

Romina, do mesmo modo, encara como positiva a experiência profissional que adquiriu, mas lamenta a falta de reconhecimento e valorização do seu trabalho. Ela recorda a dificuldade que teve para receber o salário do mês, depois do cumprimento do aviso trabalhado:

Pelo lado da experiência, de ter trabalhado, foi bom, para mim, foi bom. Pelo lado negativo foi essa parte de que ela [a proprietária] não viu meu esforço, que eu trabalhei todo esse tempo... cumpri meu aviso e ela simplesmente iria me dispensar sem nada... ‘ah! depois eu te pago, vem outro dia’. Eu fui, mandei meu esposo também, depois que tinha ganhado minha filha (ROMINA).

Contudo, apesar da identificação de aspectos negativos da experiência laboral, quase a totalidade dos trabalhadores afirmou categoricamente que nunca enfrentou qualquer dificuldade em decorrência do emprego sem registro formal, inclusive Romina que, como viu-se, relatou dificuldades para receber o seu salário após o cumprimento do aviso prévio, e Ramiro que disse que saiu do seu último trabalho por questões de saúde, precisou fazer fisioterapia por problemas de coluna. Quando questionado sobre o benefício do auxílio-doença, ele argumenta que queria descansar de um “trabalho mais braçal”, pois o seu objetivo é trabalhar formalmente no Uruguai:

Não, não [não teve problemas decorrente do trabalho sem registro formal]. Na época eu tinha pouco tempo, nunca tive problema com isso, nunca me afetou os estudos. Então, sempre foi positivo. As oportunidades que apareceram eu peguei. Entram para o currículo, conta como experiência (RAMIRO).

Sim, sim [sabe do auxílio-doença]. Na verdade, se eu tivesse continuado ali, eles teriam feito a regularização, mas é que eu queria parar, eu queria descansar desse trabalho mais braçal. Meu intuito é conseguir trabalho no Uruguai. Os trabalhos brasileiros foram oportunidades que apareceram, eu precisava por um tempo, mas o intuito é conseguir trabalho no Uruguai (RAMIRO)

Apenas Alejandro relatou dificuldades. Aposentado compulsoriamente pela previdência uruguaia, sua primeira “queixa” foi não ter computado para fins de cálculo de

aposentadoria o tempo de serviço dos trabalhos que exerceu sem registro formal. No Brasil, foram cinco anos, ao todo. Alejandro lembrou ainda da dificuldade que vem atravessando por conta do acidente que sofreu no trabalho com apenas dois dias de serviço:

Foi negativa. Porque se eu tivesse sacado todos os meus anos de trabalho... Eu me aposentei com 15 anos de trabalho, se eu tivesse me aposentado com uns 30 anos ou 35 anos de trabalho a minha aposentadoria seria o dobro (ALEJANDRO).

Sim, é o que eu estou passando [dificuldade decorrente do trabalho sem registro formal]. Se eu tivesse o direito, não tinha problema nenhum. Embora tenha sido só dois dias de trabalho, mas foi sem querer... não foi porque eu quis que acontecesse. Ainda mais na idade que eu estou, com a dificuldade que eu tenho... porque com 70 anos, quase 71, o que eu quero? Queria trabalhar, ganhar um dinheiro a mais para ajudar na minha casa, para dar uma vida melhor... uma vida melhor, não! um alimento melhor para a mulher e para meus netos. Não são meus [netos], são da mulher, mas tem que dar comida, porque as vezes não tem as coisas e tenho que comprar (ALEJANDRO).

As consequências da não formalização do contrato de trabalho relatadas por Alejandro são confirmadas pelos agentes institucionais, especialmente por aqueles que lidam com as demandas do trabalhador, como é o caso dos sindicatos e de suas consultorias jurídicas. Na visão desses agentes, as consequências do emprego sem registro formal são extremamente danosas, sobretudo para o trabalhador que tem subtraído direitos trabalhistas e sociais básicos, como: FGTS, recolhimento para o INSS, 13º salário, férias, horas extraordinárias, seguro desemprego. Segundo um dos relatos, o prejuízo “sem tamanho”:

É um prejuízo sem tamanho para o empregado, porque ele fica dois, três, quatro anos nessa empresa deixando de receber fundo de garantia, INSS, então é um prejuízo tremendo. Ele está ali disponível para aquela empresa cumprindo, as vezes trabalha mais do que horário previsto e não tem essas horas extras pagas. Quando tu não tens a carteira assinada, horas extras é o maior prejuízo que tu tens, porque tu estás dispondo de 20, 30 horas extras por semana, e no final do mês aquilo se torna impagável... fora o INSS que tu deixas de contribuir, de recolher. O prejuízo para o empregado é sem tamanho e as empresas, infelizmente, se beneficiam desse tipo de prática (CJ SINDICATO 2).

Todas. O trabalhador que não assina a carteira perde muitos direitos. Perde o INSS, o fundo de garantia, seguro desemprego. Hoje, no sindicato, quem é sindicalizado, tem um convênio municipal na área da saúde, comércio e temos também em todo o Estado do Rio Grande do Sul. Então, para os associados do sindicato, para todos os trabalhadores rurais que têm carteira assinada e descontam uma confederativa para o sindicato, uma taxa mínima, eles têm todos os benefícios, tanto na área da saúde quanto no comércio, e também quando eles viajam a lazer, a passeio, eles têm várias convênios com o sindicato. Mas infelizmente não são todos que aceitam e se inserem nesses convênios (SINDICATO 2).

O trabalhador que não tem seu contrato de trabalho formalizado tem prejuízo na sua aposentadoria, nos recolhimentos previdenciários, no recolhimento fundiário (FGTS), não garantia do gozo de férias, licenças legais etc. (GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS – MTE).

Essas pessoas trabalham basicamente como mensalistas, enfrentando as consequências de forma mais imediata quando sofrem um acidente de trabalho ou ficam enfermos e, no caso específico de mulheres, quando ficam gestantes. Os trabalhadores são simplesmente dispensados, “sem direito a nada”, ficam desamparados, como observou-se no relato do acidente de trabalho de Alejandro:

São todas, principalmente as consequências financeiras, porque ele não tem fundo de garantia, porque não tem carteira assinada, ele fica afastado de qualquer benefício previdenciário também. Se acontece um acidente, não tem direito a auxílio acidente, não tem direito a nada. Geralmente, não lhe pagam décimo terceiro nem férias. Ele trabalha como mensalista e pronto, essa é grande realidade. E a questão da própria autoestima da pessoa, pois ela sabe, bem ou mal, de repente não tenha a total noção da situação em que está inserida, mas aquilo para a autoestima é complicado, pois tem alguém trabalhando contigo na mesma função, na mesma empresa, com a carteira assinada e todos os direitos em dia e tu, por ser uruguaio, não, simplesmente pelo fato de ser uruguaio indocumentado. Então é muito cruel essa situação (CJ SINDICATO 3).

É mais os benefícios sociais. Ele não tem o auxílio doença, não tem aposentadoria no Brasil. Tem alguns que trabalham a vida inteira no Brasil e depois não têm nada, entendeste? Vai ficar no desamparo (CJ-2 SINDICATO 3).

A retirada dos seus direitos, basicamente é isso, os seus benefícios que todo trabalhador tem que ter. Tu não ter um amparo legal, com carteira assinada, FGTS. Daqui a pouco tu te machucas na obra e tu precisas ficar três, seis meses em casa. Se tu estás legal tu tens todo os benefícios para tu ficar esse período. Agora se tu estás informal, ou tem o bom senso e a boa índole do empregador que te contratou: ‘bom, aconteceu isso, pode ficar em casa tranqüilo até o fim de tua recuperação vou te ajudar, vou seguir pagando o teu salário’, como também pode te largar, te deixar a ver navios (EMPRESARIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

[...] e para o empregado, é como lhe disse. Que é essas questões, a pessoa sofre um acidente de trabalho, um problema de uma doença, uma mulher que ganha um bebê e não pode ficar recebendo ou no caso, como eu já vi acontecer, mas era um contador, isso faz anos. Ele e a esposa sofreram um acidente, os dois morreram, e eles tinham cinco crianças e não contribuíam para o INSS, então as crianças ficaram sem receber uma pensão. Então imagina, um pai de família deixa de estar e toda uma família fica toda abandonada (GESTORA DE “RH” DO COMÉRCIO VAREJISTA).

A história de Valentina, contada pela consultoria jurídica do sindicato, retrata bem a realidade de muitas trabalhadoras e indica outra consequência para as que estão indocumentadas: Quando acessam a justiça, recebem as verbas trabalhistas apenas de forma indenizatória, sem repercussão em benefícios sociais. Valentina foi dispensada sem nenhum

direito depois que engravidou. A empresa é reincidente na prática do emprego sem registro formal. Já foi, inclusive, denunciada pelo sindicato. Segundo relato, levou cerca de dois anos para que o Ministério do Trabalho respondesse a denúncia, porém sem efetividade. Na ação judicial, como não ela não possuía a documentação, todos os direitos foram indenizados, sem qualquer benefício de ordem social, apenas financeiro:

Tem vários [casos], tá. Vou contar até mesmo a história de uma funcionária dessa empresa que eu mencionei [denunciada], que é a realidade. Aquela da denúncia dos dois anos. Valentina [nome fictício] estava trabalhando há um ano e meio, fazendo uma jornada absurda, de 9 a 10 horas por dia, de segunda a sábado, uruguaia, sem registro. Ela engravidou e foi colocada para fora. Era vendedora. Tinham pessoas conhecidas que indicaram ela ao sindicato. Tinha trabalhadores que já sabiam que o sindicato vinha vigiando. E bom, eu ajuizei a ação. Óbvio, por exemplo, que um seguro desemprego até poderia reverter, mas ela estava sem documentos, não é? Aí na audiência se indenizou. Ficou tudo indenizado porque ela não tinha documentos. Se converteu a indenização do seguro desemprego e FGTS (CJ SINDICATO 1).

A “pessoa conhecida” que indicou o sindicato para que ela buscasse os seus direitos foi o seu esposo, Francisco, pai de sua criança. Ele é brasileiro e trabalhava na mesma empresa de um dos diretores do sindicato:

O pai da criança, Francisco [nome fictício], é brasileiro e conhece mais ou menos, tem uma boa noção [dos direitos], e conheceu um diretor do sindicato no trabalho dele. Então disse [para o diretor]: ‘está acontecendo isso, isso e isso com a minha esposa. Até agora ela aguentou porque estava querendo trabalhar, mas ela está grávida e colocaram ela para fora’. Daí esse diretor do sindicato que trabalhava na mesma firma do esposo dela disse para ela ir lá no sindicato, aí o sindicato atendeu e me encaminhou (CJ SINDICATO 1).

Outra questão levantada pelos agentes, identificada igualmente no relato de Alejandro, é a questão previdenciária. Essa consequência não é sentida de forma imediata, mas foi considerada por alguns como o “maior problema para o trabalhador”, a falta de perspectiva de futuro:

Mais para o trabalhador [consequências do emprego sem registro formal], até para uma aposentadoria. O trabalhador fronteiroço que não está com a sua CTPS assinada não está descontando para uma aposentadoria. Hoje é problemático chegar a uma aposentadoria, entendeste? Ele está deixando de ter benefícios para os seus filhos. Então, esse é o maior problema para o trabalhador [...] (SINDICATO 1).

No primeiro momento de jovem, até ele consegue manter, mas isso vai acarretar problemas no futuro, porque vai chegar a idade, ele não vai conseguir se aposentar, não vai ter aquele dinheiro, não vai ter a sobrevivência. Com mais idade tu não consegues ter emprego, tu não consegues trabalhar. Quem vai empregar um idoso

hoje em dia? Complicado. Todo mundo quer a pessoa jovem (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO)

Segundo os agentes institucionais, confirmado, inclusive pela Delegacia Regional do Trabalho, as consequências para o empregador são sentidas apenas quando há uma fiscalização, normalmente quando há denúncias ou então quando ocorre uma reclamatória trabalhista:

E para o empregador, ele vai enfrentar consequências amanhã ou depois se bate uma fiscalização. Uma porque ele está sonegando imposto, então no momento que chega uma fiscalização ele terá que arcar com as consequências (SINDICATO 1).

No momento da reclamação ele [empregador] vai arcar com todas as despesas (SINDICATO 2).

As consequências para o empregador é só quando o empregado ajuíza alguma ação, nada mais. Quando o empregado procura a justiça (CJ SINDICATO 1).

Se não for buscado judicialmente, não tem consequência nenhuma [para o empregador]. Pelo contrário, eles estão crescendo em cima do trabalho de terceiros (CJ SINDICATO 2).

Para o empregador, seria no caso de uma denúncia, uma reclamatória trabalhista. De uma forma ou de outra será penalizado (GESTORA DE “RH” DE EMPRESA DO COMÉRCIO VAREJISTA).

[...]somente se for fiscalizado ou acionado judicialmente, é que o empregador sofrerá as consequências da irregularidade materializada, como o pagamento de multas trabalhistas, ou indenizações judiciais. Normalmente, o empregador escolhe correr o risco a contratar regularmente (GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS – MTE).

Nos casos em que ocorrem reclamatórias, as consequências para o empregador são atenuadas pela “morosidade” do judiciário e os consequentemente acordos “bem aquém” do devido, dado às condições de precariedade do trabalhador. Essa realidade parece estimular a exploração desse tipo de trabalho:

A gente nunca deve dizer justiça do trabalho. Devemos dizer judiciário trabalhista. A palavra justiça, o que é? Qual o significado da frase: ‘a justiça vai ser feita?’ O que eu vejo nesses anos de experiência no judiciário? Que a justiça não chega como deveria. Então, o empregador [pensa] ‘não pago nada, ele [empregado] vai para o judiciário, lá o empregado está sufocado porque saiu, perdeu o emprego, perdeu o dinheiro, e lá, com o sufoco do empregado, eu faço um acordo com os valores bem aquém do que lhe é devido e ainda parcelo’. Então, na realidade, o judiciário não ajuda pela morosidade. Os empregados estão desesperados, quatro, cinco, dez meses desempregados e aceitam qualquer acordo. [vale o risco?] o empregador [diz]: ‘vai para a justiça, vai porque lá eu pago quando eu quero e quando eu posso, e pode demorar anos, dois, dez, quinze anos’ (CJ SINDICATO 1).

Conforme os agentes institucionais, a reforma trabalhista de 2017 que, dentre outras, instituiu a não obrigatoriedade de homologação das rescisões no sindicato deixou em situação de vulnerabilidade uma classe trabalhadora com baixo nível escolarização, que se aventura em acordos diretos com os empregadores em uma relação assimétrica de poder e de informação:

[...] a reforma, eu acho, tentou cortar o vínculo do empregado com o sindicato, tentou tirar a força do sindicato. E o sindicato, eu não tinha essa visão até trabalhar [para o sindicato], é um ‘mal necessário’, porque muitas vezes eles vão lá e complicam com as empresas, mas se não tem essa instituição para ir lá e lutar? Essa classe de empregados não tem muita instrução, pelo que vão brigar se eles não sabem nem o que têm direito? Então, o sindicato tem esse papel de ir lá e fazer a convenção coletiva do trabalho ser cumprida. Se esse empregado tem direito a receber vale transporte, vale alimentação e o adicional de insalubridade, quem vai dizer pra ele que ele tem esse direito a receber? Como ele vai brigar se ele é um contra uma empresa que é cinquenta, ou contra uma cara [empregador] que tem dinheiro para contratar um ótimo advogado. Então, esse binômio da possibilidade de um contra uma empresa é muito grande. Então, eu acho que se faz necessário o sindicato. Eu não tinha essa posição até trabalhar com ele. Eu comecei a verificar que é necessário porque às vezes eles vêm aqui e não sabem... ‘eu só quero saber se está tudo certo se está bem’. E quando vê, uma rescisão que era para ter sido seis mil reais, pagaram oitocentos reais. Acontece esse tipo de coisa (CJ SINDICATO 2).

Considerando esse cenário de vulnerabilidade do trabalhador, a consultoria jurídica lembrou da história do Sr. Iván, um idoso uruguaio, de pouca escolarização, que enfrentava problemas de saúde. Como não conseguiu um afastamento para tratamento de saúde no INSS, buscou um “acordo” com a empresa. É dito que a empresa “tirou vantagem” da situação desse trabalhador. O caso está em juízo:

[...] agora eu me lembrei do senhor Iván [nome fictício] que é um funcionário velhinho, senhor de idade, que estava com problema do coração. Ele é uruguaio e trabalha aqui no Brasil. Ele fez um acordo para sair da empresa, mas um acordo totalmente prejudicial para ele. O que se entende sobre um acordo? Que seja bom para as duas partes. Ele não tem tanta leitura e escrita. Não seria uma pessoa analfabeta, mas semianalfabeta, e fizeram um acordo. Eu acredito, se prevalecendo dessa condição de ser uruguaio, de ser velhinho. Ele não chegou a receber mil e duzentos reais de uma rescisão que deveria ser uns doze mil reais. Foi algo absurdo assim. Deveriam se ater aos cuidados por ele ser uruguaio, ser semianalfabeto e já ser uma pessoa idosa. Ao invés de terem esse cuidado, eles usaram isso para se prevalecer, para tirar vantagem desse senhor. Ele trabalhava registrado, mas fez um acordo totalmente prejudicial para ele. Trabalhava no comércio, em uma loja, e pediu para sair porque estava com problemas de saúde, cardíacos, e o INSS não encostava ele. Não sei como é a avaliação do INSS, mas é um médico que diz se tu tens ou não condições de continuar trabalhando, e ele disse que o senhor Iván poderia continuar trabalhando e, como o senhor Iván não tinha mais condições, ao invés de pedir as contas para sair, que também perderia muitos direitos, fez um acordo. Mas ele perdeu tudo, não teve direito a nada porque fez um acordo ruim para ele. Tentou fazer um acordo, mas a empresa se prevaleceu dessa condição dele. Estamos discutindo [na justiça]. É aquela questão das provas. Ele assinou um

documento, mas assinou nessa condição. Que provas a gente tem? A juíza poderia identificar se ela estivesse presencialmente. Com a pandemia, as audiências ficaram todas virtuais e isso afastou muito o juiz da real situação. Uma coisa é tu veres o empregador e o empregado [presencialmente], a real situação dele, tu consegues identificar a situação. Por computador, tu não consegues (CJ SINDICATO 2).

Outras histórias de pessoas trabalhadoras foram contadas para expor a situação de vulnerabilidade de alguns desses trabalhadores, como da Sra. Emma. Doméstica rural, indocumentada, que trabalhou por cerca de 30 anos na “clandestinidade” para uma família “abastada” do município. Segundo relato, Emma era considerada pela família como “filha de criação”. Após o falecimento do casal, ela foi “passada de irmão para irmão” para que cuidasse dos seus filhos, mas ninguém nunca regularizou a sua situação documental. A questão da prescrição quinquenal dos direitos trabalhistas foi levantada, pois mesmo estando nessa condição há 30 anos, só teve direito aos últimos 5 anos:

Aqui no escritório eu tive o caso de uma moça que era filha de criação de uma família abastada, Emma era o nome dela [nome fictício]. Os donos da casa, a raiz da família, acabou falecendo, o casal. E essa moça foi passada de irmão para irmão como se fosse um objeto. Todos a levaram para as suas casas, para que ela cuidasse dos filhos que iam nascendo, para que cuidasse até mesmo dos netos, mas ninguém nunca formalizou a sua situação, nem como trabalhadora, porque ela era uruguaia, sem documento no Brasil. Nunca foi incentivada a regularizar sua situação, nem como filha sócio/afetiva. Essa reclamatória foi muito triste, em termos de vida pessoal dessa senhora, porque ela só pôde reclamar os últimos cinco anos, que é o que a nossa legislação permite, e ela esteve à disposição desse nicho familiar por cerca de uns trintas anos. Então, esse é um dos exemplos. E na área rural temos mais uns quatro ou cinco exemplos, aqui no escritório, de uruguaianos que vêm trabalhar no Brasil na clandestinidade e nessa situação ficam até que dê um problema. Eles só saem do limbo, da escuridão, no momento em que dá um problema, e que não há mais como escondê-los (CJ SINDICATO 3).

No que diz respeito a fiscalização, mais uma vez, a ausência de fiscais do trabalho no município é indicada como a “grande incentivadora desse tipo de fraude”, o que reduz os riscos de consequências para o empregador:

Nós não temos uma fiscalização trabalhista. Nós temos os sindicatos do comércio, dos trabalhadores rurais que, por vezes, fazem esse serviço e encaminham alguma denúncia ao órgão competente. O órgão competente mais próximo está na cidade de Uruguaiana, o ministério público do trabalho. Aqui na cidade a gente tem um posto avançado do ministério do trabalho, onde tem um funcionário, que não é auditor. Eu acho que o posto mais próximo que estamos alocados em sua base é em Uruguaiana ou Bagé, onde deveria ter um auditor. Então, eu vejo que a falta de fiscalização é a grande incentivadora desse tipo de fraude, porque na verdade é uma fraude ao trabalhador (CJ SINDICATO 3).

Acarretaria se tivesse fiscalização, se tivesse fiscalização do Ministério do Trabalho acarretaria [consequências para o empregador]. Apesar de não poder empregar pessoas que não tenham a carteira de fronteira legalizada, passada pela Polícia Federal, tudo legal, eu acho que isso aí é cabível de multa para o empresário, por deixar trabalhar ali o empregado sem ter as condições cabíveis e tirando o direito de outras pessoas brasileiras trabalharem (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO).

Na ausência de fiscalização, o sindicato acaba por realizar algumas mediações de conflitos entre trabalhadores e empregadores, quando toma conhecimento de algum caso. Conforme relato, há uma tendência em buscar a resolução dos conflitos pela via extrajudicial:

Na verdade, isso é só quando o empregado vem aqui [consequências para o empregador], e quando a gente não consegue resolver. Porque não temos poder para acionar o empregador. Encaminhamos para o advogado e ele conversa. Não entra na justiça, não é denúncia, conversa com ele e o convence a pagar tudo para o funcionário e também pagar todos os encargos sociais. Faz recolher, tenta entrar em um acordo. O empregado não tem poder de acionar o empregador, não tem. Às vezes, nem é entrado judicialmente, só uma conversa resolve tudo. Hoje mesmo, tem muitas denúncias de trabalho escravo no município. Até, às vezes, perguntam se sou eu quem faço a denúncia. Não sou eu. Qualquer pessoa hoje pode fazer uma denúncia. É só pegar o telefone e ligar o número 100 para o Ministério Público e realizar a denúncia (SINDICATO 3).

Contudo, algumas consequências para os empregadores são apontadas:

O empregador é passivo de multa. É condenado a regularizar aquela pessoa, a situá-lo na condição de empregado, a providenciar a sua documentação. Quem tem o trabalhador uruguaio que não está regularizado, a culpa é do empregador ao admiti-lo e não providenciar a sua documentação. Então, ele é autuado não só pelo não pagamento das verbas respectivas, como também pelo ingresso de pessoa não autorizada ao trabalho (CJ SINDICATO 3).

Pode ter que pagar, além dos salários já pagos sem assinar a carteira, os tributos sobre isso e, geralmente, é cobrado danos morais também. Então, no caso de uma denúncia ou de uma fiscalização acaba saindo muito caro para o empregador (GESTORA DE “RH” DE EMPRESA DO COMÉRCIO VAREJISTA).

Segundo um dos agentes, essa “economia” momentânea resultante do emprego sem registro é uma prática arriscada para empresa:

Para a empresa, momentaneamente saia mais em conta por essas questões que tu não tens tantos encargos, mas também corre o risco de trabalhar um ano ou dois na tua empresa nessas condições informais, sair e entrar via judicial, não é? E depois, aquela economia que tu tiveste vai por água a baixo. O empregado conseguindo comprovar o vínculo contigo durante esse período é praticamente causa ganha. A justiça é a favor do empregado. A consequência é tu colocar a tua pele em risco. Pode ser que aquele cara que trabalhou dois anos contigo pense: ‘não, está tudo ok.

Eu estava ciente disso, estava recebendo o seguro desemprego’, ou pode ser aquele cara que saiu e se sentiu lesado e vai entrar via judicial para tentar reaver os seus direitos. Eu acho que essa é a principal consequência da relação trabalhador e empresa (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

Em outro relato, falando de um caso concreto na área rural, um dos agentes lembra os subterfúgios dos empregadores para tentar se livrar das consequências:

Consequências? Sim. Para o empregador, geralmente, quem paga mal acaba pagando duas vezes. As defesas são mirabolantes, alegam parcerias. Se eu te mostrar a reclamatória e te mostrar a defesa, tu vais ver que é uma coisa surreal [risos]. É uma história completamente diferente. Até por conta de o empregado ter uma carteira [de motorista] AD, ele [o empregador] coloca na defesa que o cara, na verdade, criava cavalos com ele. Porque quando o cara fez um contrato com ele para ir trabalhar, contratou um valor mais campo para criação, que é comum. O trabalhador quando vai trabalhar leva seus cavalos com ele. Tem sempre três cavalos lá. Não interessa se os cavalos são modificados. Então, nas horas vagas, ele termina de domar um, vende, traz outro. Sempre tem três [cavalos], entendesse? Aí o cara usa isso para dizer que tinha uma parceria rural, que cedia campo para ele e entra com uma reconvenção cobrando o uso do campo, e utiliza a carteira de motorista que o empregado trouxe como meio de identificação para nós distribuímos a reclamatória, na defesa, dizendo: ‘ele tem carteira D, ele transportava os cavalos porque ele podia usar caminhão’ [risos], é risível (CJ-2 SINDICATO 3).

Enfim, como já levantado em outras subseções, a sonegação de tributos decorrente dessa modalidade de trabalho acaba por trazer consequências para os cofres públicos do Estado. Um dos atores indicou consequências para o governo uruguaio, uma vez que no país é possível se aposentar por idade sem ter contribuído para a previdência:

O prejuízo maior seria para o governo uruguaio, porque o governo uruguaio ainda tem benefícios de aposentadoria por idade sem contribuição. Então, tem muita gente que aos setenta, aos oitenta anos vive lá e trabalhou a vida inteira aqui (CJ-2 SINDICATO 3).

Como observou-se, as consequências do emprego sem registro formal são mais severas para a classe trabalhadora e traduz-se na negação de direitos trabalhistas e garantias sociais. Elas são bastante conhecidas nos estudos sobre o fenômeno: discrepância do salário fixado por força de lei, das categorias; ausência de férias e 13º salário; dispensa sem qualquer direito em caso de gestação, acidente de trabalho, enfermidade; não compensação financeira em caso de dispensa involuntária; ausência de benefícios previdenciários, dentre outras (ANTUNES, 2018; CACCIAMALI, 2000; CORRÊA, 2010).

Entretanto, os relatos dos trabalhadores indicaram que nem sempre há a consciência dos problemas ocasionados pela não formalização do contrato. Alguns possíveis motivos dessa percepção acrítica já foram levantados: a desinformação sobre direitos, de pessoas documentadas e indocumentadas; o constrangimento pela condição de “ilegalidade”, das indocumentadas; e o não enfrentamento imediato de consequências decorrentes desse trabalho.

Algumas consequências são mais sentidas pelo trabalhador em situações extremas, em casos que impossibilitam o trabalho, como acidente de trabalho e enfermidade, ou mesmo em casos de gravidez. Sendo sentidas, principalmente por aquelas pessoas que dependem do trabalho para a sua sobrevivência e de sua família. No mais, as consequências tendem a ser percebidas a longo prazo, geralmente, no final da carreira, quando chega a idade da aposentadoria, como indicou Alejandro em seu relato.

Outra consequência resultante dessa relação de trabalho específica, já identificada em estudo nessa região (BARBOZA, 2022), referida aos trabalhadores indocumentados que promovem reclusão na justiça – como visto na história de Valentina – é a indenização meramente financeira das verbas rescisórias, sem nenhuma repercussão na esfera social, ou seja, a ausência de documentação impossibilita o registro do vínculo e os recolhimentos retroativos das contribuições previdenciárias, causando prejuízos futuros para fins de aposentadoria. As histórias de Emma e de Jorge indicaram um outro prejuízo para os trabalhadores submetidos a esse trabalho por um longo período de tempo: a indenização apenas dos último cinco anos, pelo dispositivo da prescrição quinquenal.

No campo do direito, as consequências para o empregador, comprovada a relação de emprego (Art. 2 e 3º da CLT), estão previstas na Consolidação das Leis do Trabalho: reconhecimento do vínculo empregatício, pagamento das verbas rescisórias, recolhimento das contribuições previdenciárias e depósitos para o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço do período reconhecido, entre outros direitos provenientes da relação (BRASIL, 1943). Entretanto, a realidade concreta desses trabalhadores indicou que a efetividade das consequências está condicionada a promoção de ação judicial trabalhista por parte do trabalhador – que, como viu-se, é desestimulada pela falta de informação e pela condição de “ilegalidade” dos indocumentados – ou a possíveis fiscalizações e/ou denúncias, se devidamente apuradas pelos órgãos fiscalizadores. Contudo, como já indicado, a ausência de

fiscalizações no município diminuí as chances de efetividade dessas consequências, estimulando essa prática na fronteira, apesar da menção de riscos para o empregador.

Ademais, a flexibilização das relações de trabalho de 2017, através do dispositivo que desobriga a homologação das rescisões pelos sindicatos das categorias, e a morosidade do judiciário, parecem atenuar ainda mais as consequências para o empregador, favorecendo os acordos diretos em condição desvantajosa para o trabalhador, tendo em vista a vulnerabilidade socioeconômica em que muitos se encontram e a assimetria de poder e informação, como visto na história do Sr. Iván.

Faz-se necessário destacar nesse contexto a atuação dos sindicatos. Apesar do gradativo enfraquecimento de sua atuação promovido pelas últimas reformas trabalhistas, na ausência de fiscalizações, eles têm atuado na defesa dos direitos dos trabalhadores, ao lado dos advogados militantes do trabalho, buscando minimizar a situação de vulnerabilidade de alguns trabalhadores submetidos a essa prática. No entanto, essa atuação tem se limitado aos casos em que são demandados ou àqueles que tomam conhecimento, restando invisibilizadas as demais relações de trabalho que ocorrem na “clandestinidade”, sujeitas as arbitrariedades dos acordos diretos com os empregadores.

Resta saber, quem são as pessoas trabalhadoras que mais sofrem as consequências dessa espécie de trabalho? Quais as suas características pessoais e socioeconômicas? A próxima subseção lançará algumas luzes sobre essas questões.

4.4.3 As pessoas comumente recrutadas

Os relatos dos agentes institucionais sobre as características socioeconômicas das pessoas comumente recrutadas para o emprego sem registro formal evidenciaram um certo perfil, isso de acordo com o setor econômico e a atividade profissional que atuam. Ao que tudo indica, elas têm gênero, classe social, faixa etária e nível escolar.

No geral, são pessoas jovens e até adolescentes, “humildes”, com baixo nível escolar, sem experiência profissional e, geralmente, recrutadas para atividades sazonais, que não demandam muita qualificação. Segundo relatos de alguns agentes, elas se submetem porque necessitam do trabalho para sobrevivência e alguns empregadores se “prevalecem” dessa situação:

São pessoas sofridas. As pessoas que vêm aqui, geralmente são as que necessitam mesmo. São pessoas de classe abaixo da média. Então, aí é que se dá o prevailecimento de alguns empresários, porque a pessoa está necessitando mesmo. Quando vêm aqui já estão lá no fundo do poço e o sindicato tem que, de um jeito ou de outro, tentar reverter a situação. Faixa etária em torno de vinte e poucos anos, coloca entre vinte e trinta anos. Na maioria mulheres, e isso é o que é pior ainda, a discriminação por essa parte. Na escolaridade, a maior parte, tem fundamental. Os empresários reclamam muito é que maioria do nosso pessoal não tem ensino médio. Geralmente, é o primeiro emprego delas. Depois que elas passam por isso, elas aprendem é preciso ter a documentação, têm que conseguir uma empresa séria para trabalhar (SINDICATO 1).

No comércio, há a prevalência de mulheres que, segundo destacou o sindicalista, são discriminadas por essa condição. As questões de classe, gênero, faixa etária, nível escolar e condição socioeconômica ficaram evidentes nas narrativas:

São pessoas humildes, passando por sérias dificuldades financeiras. Então quando encontram um emprego agradecem a Deus. Simplesmente assim, necessidade... a escolaridade seria a primária como chamam no Uruguai [equivalente ao 6 ano do ensino fundamental no Brasil], e alguns tem até o liceu [que vai do 7 ano do ensino fundamental até o 3 ano do ensino médio no Brasil]. Mas geralmente esses trabalhadores não terminam o chamado liceu... No comércio, geralmente são mulheres e na construção [civil] são homens. A idade está em torno de 16, 17 anos, até “menores”, à 30 e poucos anos (CJ-SINDICATO 1).

São pessoas bem humildes, que moram na periferia, são jovens, meninas de 16 a 25 anos, que geralmente estão ajudando no comércio tanto no Brasil quanto no Uruguai, mas no Brasil tem bastante. Algumas pessoas já me pediram trabalho, outros deixaram currículo, já empreguei duas funcionárias que tinham documentação de fronteiro, eram dobre chapa, tinham a documentação de uruguaia e brasileira, e trabalharam comigo mais de seis anos (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO).

Na construção civil, em sua grande maioria, são homens. Como acontece no comércio, geralmente são pessoas jovens e até adolescentes, “humildes” e com baixo nível escolar, em trabalhos sazonais e que não exigem muita qualificação. Segundo um dos agentes, eles se submetem por falta de oportunidade, como “forma de sobrevivência”:

Geralmente, são bem novos. Homens, de 20 a 30 anos (SINDICATO 2).

Baixa renda... homens, cem por cento, eu jamais tive mulheres aqui... de todas as faixas etárias... adolescentes e juvenzinhos. Aqui já teve menino “menor” de 16 anos que estava trabalhando na construção civil. Nem poderia, mas estava e sem carteira [de trabalho]. São pessoas mais simples, mais humildes, que não têm tanto estudo... Essa é a condição (CJ SINDICATO 2).

Muitas vezes, é um cara que não teve muita oportunidade de um estudo, porque vai ser sempre assim, um auxiliar de pedreiro, ou vai limpar um pátio, ou vai vender produto como ambulante. Então, o grau de escolaridade baixa, a falta de

oportunidade no mercado de trabalho aqui da fronteira, e eu acho que acabam se sujeitando a ter que trabalhar como uma forma de sobrevivência. Se ele vê que não tem oportunidade de se inserir no mercado formalmente, bom, o jeito é trabalhar na informalidade (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

Trabalhadores sazonais. No meio urbano, certos trabalhadores não especializados da construção civil: no meio rural, trabalhadores safristas (CONSULADO-GERAL DO BRASIL EM RIVERA).

Na área rural, como na construção civil, há a prevalência de homens. As mulheres são recrutadas, geralmente, para os serviços domésticos no campo. São pessoas “pobres”, com baixo “nível de instrução e de “parcos conhecimentos”. Quanto a idade, foi dito que é um público heterogêneo. Segundo uma das consultorias jurídicas, as pessoas mais vulneráveis são as de idade mais avançada, acima dos 30 anos, pois, comumente, não sabem ler nem escrever ou então são “semialfabetizadas”, sendo, por esse motivo, mais passíveis de serem “aliciadas”:

Normalmente, é uma pessoa de poucos conhecimentos e de um nível de instrução bastante baixo. São pessoas que estudaram, quando muito, os anos iniciais. Poucos sabem ler e escrever, são realmente semianalfabetos. E em termos de condições financeiras, são pessoas pobres, que necessitam trabalhar. Atravessam a fronteira porque precisam, porque não tem emprego do outro lado. É um trabalho para sobreviver... [a idade] no rural varia muito, mas eu percebo que o pessoal mais jovem é mais antenado para algumas situações, já estão mais a par dos seus direitos e da condição de fronteiro. O pessoal da faixa etária dos trinta anos em diante é que eu vejo com uma maior vulnerabilidade. Que é um pessoal mais analfabeto, que não está tão familiarizado com as novas mídias, com as novas formas de comunicação. É um pessoal que carece de informação. Esse é o pessoal passível de ser aliciado com maior facilidade para esse tipo de trabalho... [gênero] homens, na grande maioria, homens (CJ SINDICATO 3).

As mulheres são para cozinheira, cozinheira de estância e os homens são para peão rural, caseiro, trabalhar no campo, fazer cercas, esses tipos de coisas. Tem jovens, tem idosos, tem de meia idade. A escolaridade é fundamental, as vezes é semianalfabeto (SINDICATO 3).

Como nos demais segmentos, na área rural tem-se as mesmas características. São pessoas “humildes”, de “baixa renda” e de “pocas condições econômicas, sociais e até culturais”, em atividades que não demandam muita qualificação, o “trabalho mais braçal”:

Em regra, são trabalhadores com baixa escolaridade, acostumados ao trabalho braçal, normalmente se empregam na área rural, trabalhando tanto na agricultura como na pecuária. Na área rural, tendem a estarem acompanhados pela família, situação em que a cônjuge acaba trabalhando na condição de doméstica, ou mesmo, como cozinheira na atividade rural (GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS – MTE).

Geralmente, são pessoas humildes de baixa renda. Se tu pegares meu público, clientes como trabalhador rural, todos eles são de renda baixa, de poucas condições econômicas, sociais e até culturais. É raro tu conseguires alguém como um cidadão que estava em uma área de agroindústria, que tinha mestrado, mas é porque ele estava prestando um serviço mais elaborado em uma empresa diferenciada, que não é uma empresa rural típica. Aquela que só explora o extrativismo, a produção agrícola ou a pecuária. Já alguém que elabora o produto, é outra coisa. Mas, a maioria, a cultura é bem baixa e escolaridade mínima, também (CJ-2 SINDICATO 3).

Enfim, embora tenha-se o conhecimento de que se trata de uma classe trabalhadora heterogênea e com diferentes motivações, algumas das características apontadas pelos agentes institucionais que lidam diretamente com as principais demandas dos trabalhadores indicaram um certo perfil das pessoas comumente recrutadas para essa espécie de trabalho. Essas características foram facilmente observáveis nas histórias de vida das pessoas trabalhadoras entrevistadas.

Com relação a idade, como foi possível observar, as pessoas comumente recrutadas para esse tipo de trabalho são pessoas jovens e até adolescentes. Ramiro, Florencia e Fabricio, contaram que começaram a trabalhar quando eram adolescentes, em idade escolar. Fabricio, inclusive, lamentou ter que deixar os estudos, tendo em vista a necessidade de se manter depois da separação de seus pais. Os demais eram jovens quando tiveram as suas experiências.

No que diz respeito ao nível escolar, verificou-se que, geralmente, são pessoas com Ensino Fundamental ou, quando muito, Ensino Médio. Dos trabalhadores entrevistados, apenas Ramón e Agustina possuíam o equivalente ao Ensino Médio completo, na ocasião. Os demais, possuíam Ensino Fundamental ou Médio incompleto. Romina, Alejandro e Javier possuem o Ensino Fundamental até os dias atuais, e Ramón não chegou a realizar um curso superior.

Outra característica comum das pessoas comumente recrutadas para esse trabalho é a falta de experiência profissional e em ocupações que não exigem grandes qualificações. Os trabalhadores entrevistados, em sua grande maioria, não possuíam qualquer experiência profissional na ocasião, ou seja, as primeiras experiências de trabalho foram sem registro formal e no exercício de atividades com pouca exigência de qualificação, como: cuidadora, vendedora, lavagem de carros etc., ou em atividades comumente reconhecidas pelo baixo nível de formalização, como: cabeleireiro, manicure, costureira, pedreiro, cozinheiro.

Embora as pessoas comumente recrutadas para esse trabalho tenham um perfil comum: jovens e até adolescentes, pessoas “pobres”, com baixo nível escolar, sem experiência profissional e normalmente recrutados para atividades sazonais, que não demandam muita qualificação, verificou-se certa estratificação por setores de atividades (como comércio, construção civil e área rural) com relação a gênero, capital econômico e capital escolar, sendo a construção civil e o meio rural destacados como aqueles que mais reúnem trabalhadores homens com menores níveis escolares, os mais passíveis de serem “aliciados” para esse tipo de trabalho, como observou uma das consultorias jurídicas.

A literatura que trata sobre essa modalidade de trabalho específica reconhece algumas das características pessoais dos trabalhadores geralmente recrutados, sendo comum a predominância de jovens, pessoas idosas e mulheres (CACCIAMALI, 2000), bem como características das atividades em que preponderam esse tipo de contratação ilegal, quase sempre relacionadas à produção de bens ou serviços de baixa qualidade e/ou em atividades sazonais (CORRÊA, 2010).

A realidade de pesquisa, a partir da história dos trabalhadores entrevistados e dos relatos dos agentes institucionais que lidam com os problemas e dilemas de muitos desses trabalhadores nessa região específica, trouxe com mais riqueza de detalhes quem são as pessoas comumente “discriminadas” no trabalho e quais as principais características socioeconômicas determinantes dessa discriminação.

Como observado no referencial teórico, as formas de discriminação do trabalho imigrante são bem conhecidas na literatura: subemprego, desvalorização e mobilidade descendente (QURESHI et al. 2013); servidão e escravidão modernas (MANTOUVALOU, 2015); diferenças de jornada de trabalho (ORTILEB; WINTERHELLER, 2020); baixos salários (HAGAN, et al., 2011); discriminação institucional (BATNITZKY; MC DOWELL, 2011), entre outras.

“Salta aos olhos” a intersecção de múltiplos eixos de diferenciação (FARRIS; JONG, 2014), como gênero, faixa etária e classe social, caracterizada, sobretudo, pela ausência dos capitais econômicos e cultural – o cultural, na forma de conhecimento técnico/profissional e escolar (SOUZA, 2009) –, todos decisivos para a inserção nessa modalidade de trabalho, em diferentes setores da economia. Para estas pessoas, a não formalização do contrato não é uma questão de “escolha”, mas uma imposição, um ato de discriminação.

Outras questões ainda despertam a curiosidade: sobre a discriminação, como os atores da relação a percebem? As pessoas trabalhadoras já se sentiram discriminadas no trabalho? Quais os tipos de discriminação? A próxima subseção se propõe a responder estas questões.

4.5 AS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES E AGENTES INSTITUCIONAIS SOBRE DISCRIMINAÇÃO NO TRABALHO

As percepções dos trabalhadores sobre a discriminação no trabalho foram diversas. A maior parte deles afirmou nunca ter se sentido discriminado, até quem relatou dificuldades no trabalho por sua condição de trabalhadora fronteiriça uruguaia indocumentada, como foi o caso da Romina:

Não [se já se sentiu discriminada] (ROMINA).

Não, não, Nunca (RAMIRO).

Não (JAVIER).

Tendência, igualmente, observada na fala de um dos agentes institucionais. Não obstante o relato, em outro momento da entrevista, da exploração de trabalhadores uruguaios indocumentados e do reconhecimento de algumas características socioeconômicas de trabalhadores comumente não formalizados, a Gerencia Regional do Trabalho afirmou desconhecer situações discriminatórias:

Não tenho conhecimento de situações discriminatórias ocorridas contra os trabalhadores uruguaios, até porque, como disse anteriormente, a convivência de brasileiros e uruguaios nas cidades fronteiriças ocorre de forma relativamente harmônica, integrativa, inclusive contando com situações comuns de brasileiros e uruguaios terem dupla nacionalidade (*doble chapa*) (TEM – GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS).

Fabricio também comentou que nunca se sentiu discriminado no trabalho, porém nas ruas da cidade, sim, já se sentiu. Ele se refere a discriminação por conta de sua orientação sexual. Florencia não é tão categórica como os demais, ela “acha que não”. Mencionou a receptividade e o apoio por parte dos brasileiros e justificou que “normalmente as pessoas não percebem” diferença, a não ser pelo idioma ou sotaque:

No trabalho, não. Na rua, sim (FABRICIO).

Acho que não. Da parte de brasileiros eu sempre senti um apoio... porque normalmente as pessoas não percebem, não é? Só se tu falares em espanhol ou pelo sotaque. O brasileiro é muito dado (FLORENCIA).

Outros trabalhadores, porém, reconheceram atitudes discriminatórias em suas relações de trabalho. Agustina foi uma delas. Por alguns instantes, ela pareceu hesitar em reconhecer a discriminação por sua condição de trabalhadora de imigrante uruguaia, fator que atribuiu a um sentimento pessoal. Comentou sobre dificuldades com relação ao idioma, ao sotaque e a certa hierarquização entre professores de língua inglesa e espanhola. A experiência laboral que relatou não se deu no contexto da fronteira, mas comentou que acontece também em Livramento:

Talvez a palavra não seria discriminada, mas... [hesitação]. Nessa primeira [escola de idiomas], sim. Era como se eu não fizesse parte... me sentia inferior, porque os que davam aulas de inglês, eram mais bem vistos ali. [...]era coisa minha assim, eu sentia algo diferente [...] [...]eles não davam prioridade para a língua espanhola. Eles tinham muita procura, mas eles queriam mais inglês: ‘ah! Não, estudem inglês. É melhor inglês do que espanhol’. Isso eu sentia que acontecia nessa primeira [escola de idiomas]. Na segunda [escola que trabalhou], não (AGUSTINA).

Tinha pessoas que não falavam muito [comigo], ou ficava sempre falando: ‘tu não é daqui, olha esse sotaque’. Isso aí, sempre. Até aqui isso acontece [na cidade de Livramento]. Pelo sotaque, sempre tem. ‘Olha o jeito que fala’ ou ‘que palavra é essa?’. Mas, por um outro lado, tinha aquela coisa de curiosidade em saber: ‘como se fala tal coisa nesse idioma?’(AGUSTINA).

[...] só que chegou dois, três meses morando lá e eu percebi que ninguém mais queria conversar comigo. As pessoas diziam: ‘ah! Sim, sim, sim’, mas ninguém entendia o que eu falava. Aí, eu senti essa dificuldade de me fazer entender. Então eu pensei: ‘bom, agora eu vou ter que falar português’ e aí eu comecei a falar. Mas sempre aquela coisa, aquela dificuldade de a pessoa conversar contigo sem falar: ‘ah! Tu não é daqui, não é?’ Acho que não tem necessidade de dizer isso, porque se tu estás entendendo o que a pessoa fala, não importa o jeito que fala. Uma coisa é: ‘não entendi o que tu falaste, pode falar mais devagar?’ (AGUSTINA).

Na primeira escola em que trabalhou, Agustina sentia um certo distanciamento de alguns colegas, fator que atribuía ao fato de ser de “fora”, ser “uruguaia”. Na segunda escola, o sentimento foi mais positivo:

Na primeira [escola] eles eram mais fechados. Eu encarei assim: me sentia bem, mas eu não me sentia encaixada no lugar, era como se eu não fizesse parte da equipe. Eu pensava ‘ah! Eu sou de fora, sou uruguaia’. Era tudo novo para mim, mas eles eram pessoas boas, mas só eram mais fechados. Na segunda (escola) eu me senti mais

bem recebida. Foram mais receptivos e eu me sentia importante ali porque eu era a única que dava espanhol (AGUSTINA).

Questionado sobre possíveis atitudes discriminatórias, Ramón responde sem hesitar: “já, já sim”. As palavras foram fortes: “discriminado”, “humilhado”, “massacrado”. Ele não se referiu a condição de trabalhador fronteiriço, ao idioma ou mesmo ao sotaque, mas ao fato de em algumas situações não se sentir considerado como pessoa e como profissional, tendo que trabalhar horas ininterruptas, sem tempo até para se alimentar. Em sua memória, a lembrança do “desprezo” de alguns clientes que, depois de utilizarem dos seus serviços, passavam por ele e “faziam de conta” que nem o conhecia. Em sua narrativa, é visível o desgosto de um profissional da beleza levado à exaustão, sobretudo em períodos de festividades, sem forças e nem disposição para se confraternizar com a sua família ao final de uma jornada de trabalho extenuante. Perguntado sobre qual o tipo de discriminação estava se referindo, afirma “discriminação por poder aquisitivo”:

Já, já, sim. Discriminado e humilhado, até por clientes. Sim, porque quando a gente é mais novo e não tem tanta experiência... acho que pela personalidade da gente... a gente ficava com medo de dizer ‘não’ para um cliente. Então, às vezes, tu te sentias massacrado e humilhado, no sentido de te fazerem trabalhar ao meio dia, sem almoçar, louco de fome, para atender a bonita de meio dia e emendar na parte da tarde. A mesma coisa no fim de ano. Fim de ano, trabalhar até uma hora da manhã porque a dona fulana estava preparando a mesa, a casa e os convidados, e resolveu fazer uma escova às dez e meia da noite e tu não sabia dizer ‘não’. E como tu trabalhava para outra pessoa, aquela pessoa também não dizia ‘não’, porque queria o lucro, não é? O dinheiro. Aí a gente se sentia discriminado. Porque, com o passar do tempo, aquela mesma pessoa já não se atende contigo, ela passava por ti e nem pelota [bola] te dava. Nem te cumprimentava e fazia de conta que nem te conhecia. Aconteceu de eu vir, às vezes, a uma hora da manhã caminhando pela rua, e tu olhar pra cima, no prédio, a pessoa toda bonitinha, festejando, com a tacinha de Champagne e tu como um infeliz, com o bolso cheio de dinheiro e uma sacola com um monte de toalha, suja, pra lavar, e tu não tem como festejar na tua casa, porque tu já chegas podre de cansado, não tem mais vontade de nada (RAMÓN).

Graciela recordou que, apesar de ter uma boa relação com as suas colegas de trabalho, algumas delas, inclusive, conserva até os dias atuais, a relação com a proprietária da loja que trabalhava não era muito boa. Ela lembrou dos maus-tratos sofridos, como Ramón, atribuído a uma espécie de discriminação:

Nos camelôs era boa [a relação]. E com as colegas também, são minhas amigas até hoje. Na loja, com a patroa era horrível porque ela tratava mal as funcionárias, não sei hoje, mas qualquer pessoa que trabalhou lá vai falar a mesma coisa, mas com as colegas, era boa (GRACIELA).

No sentido de ser tratada mal, sim, pelo patrão [já se sentiu discriminada]. Pelos colegas, não. Eles [empresários] se acham superior a gente porque têm uns pilas [expressão gaúcha, referente a dinheiro] a mais (GRACIELA).

Alejandro trouxe à memória sua experiência mais recente, o acidente de trabalho que sofreu com apenas três dias de serviço. Lamentou a falta de assistência tanto do dono da obra quanto do engenheiro:

Discriminação é o que eu estou passando agora. Esse jogo de empurra entre o dono da obra e o engenheiro. No demais está certo. Eles não deram nenhum suporte, nem o dono da obra nem o engenheiro. Os companheiros de trabalho que fizeram uma coleta entre eles, umas duas ou três semanas e me alcançaram em casa. Os dirigentes da obra, não (ALEJANDRO).

Boa parte dos agentes institucionais afirmou nunca ter presenciado diretamente atitudes discriminatórias contra esses trabalhadores, mas relataram ter tratado algum caso. Seus relatos confirmam algumas atitudes discriminatórias relatadas pelos trabalhadores. Discriminação na “forma de tratar” o trabalhador, “se desfazer da pessoa”, tratar com certo desprezo. Segundo um dos sindicatos, o empregador se sente “superior”:

Presenciar diretamente, não. Mas já tivemos situações aqui, não apenas com fronteiriços, mas com brasileiros também. Discriminação na forma como o empregador trata o trabalhador, entendeste? Teve um caso que mandamos até o trabalhador fazer um BO na delegacia, porque foi muito doloroso para ele. É acusado de roubo, é acusado de negligência. Tem coisas aqui que é bem comum ouvir. Eu identifiquei como se fosse uma ameaça para o trabalhador pedir as contas, para não pagar o que é correto. É o que geralmente acontece aqui (SINDICATO 1).

Com os uruguaios em si não, mas já presenciei essa questão de se desfazer da pessoa. De dizer: ‘já paguei mais do que ele merece’. Isso já aconteceu na audiência. O empregador se sente em um patamar acima do empregado. Ele não entende que é uma via de mão dupla. O empregado tem que cumprir, existe a subordinação ao empregador, mas no que diz respeito ao trabalho (CJ SINDICATO 2).

Outro agente, igualmente, afirmou nunca ter presenciado, mas já ouviu “queixas”, por parte de brasileiros, de que os trabalhadores uruguaios aceitam trabalhar por valores menores e sem registro, restringindo oportunidades de trabalho de brasileiros. Ele se referiu a discriminação por nacionalidade:

Presenciar não, mas a gente escuta: ‘ah, esses castelhanos vêm de lá para cá e nos tira o lugar. Trabalham por menos, trabalham sem carteira para nos tirar o lugar’ isso aí é comum (SINDICATO 2).

Um dos sindicalistas falou de discriminação com trabalhadores rurais. Não se referiu especificamente a trabalhadores uruguaios, falou no âmbito estadual. Em sua fala, diferentes tipos de discriminação:

Bastante [discriminação]. Os trabalhos escravos e às más condições das pessoas. Eu já presenciei. Então, é bem complicado isso. Por exemplo, a comida, aonde a pessoa fica. Não tem condições da pessoa estar naquele local, no ambiente. [e qual discriminação?] negro, índio e tem aquelas que se acham superior por causa da cor da pele. Isso tem acontecido muito, muito mesmo. Aqui em Livramento não, mas no Estado tem. Eu estou falando no âmbito estadual. [com trabalhadores uruguaios?] não, porque a gente só fica sabendo quando ele vem, quando dá um problema (SINDICATO 3).

Outro agente ainda mencionou atitude discriminatória por parte de uma magistrada que, em uma ação trabalhista, suspendeu o processo e determinou que o trabalhador uruaio indocumentado regularizasse primeiro a sua situação documental:

Te falei aqui o caso da magistrada, essa que exigiu que o senhor [trabalhador uruaio] primeiro regulamentasse a sua condição de estrangeiro para depois ingressar com a reclamatória e suspendeu o processo. Deu um prazo, não me lembro se foi de trinta ou sessenta dias para que ele regulamentasse. Isso é discriminação (CJ SINDICATO 2).

Esse foi o caso de Jorge, trabalhador rural uruaio. Trabalhou aproximadamente por 12 a 15 anos indocumentado. A atitude da magistrada surpreendeu a advogada. Essa atitude resultou em um “acordo” direto com o empregador, em nítida desvantagem para o trabalhador, devido sua necessidade. Mais uma vez, apareceu a questão da prescrição quinquenal dos direitos trabalhista:

Tenho um trabalhador rural, que trabalhou por cerca de doze a quinze anos para uma família, totalmente indocumentado, sem nenhum documento brasileiro ou de fronteiriço, Jorge [nome fictício]. Recebia um salário mínimo, não recebia o que deveria, sem EPI, sem nada. E esse senhor também reclamou os últimos cinco anos. Na justiça do trabalho, ele não era meu cliente, eu conheci essa pessoa porque trabalhei com o empregador, me surpreendeu o fato da magistrada, na época, exigir desse trabalhador que primeiro regulamentasse sua situação documental no Brasil e suspendeu o andamento do processo trabalhista. No final, fizeram um acordo com um valor baixinho (CJ SINDICATO 3).

O empresário do comércio relatou discriminação com relação a remuneração. Afirmou ter conhecimento de casos de trabalhadores indocumentados que trabalham por salários mais baixos:

Não [presenciou casos de discriminação]. O que a gente vê muito é o pessoal trabalhando por salários abaixo da realidade, do que deveriam ganhar em nosso comércio. Mas isso é gente vindo de outro país, na informalidade. Porque na formalidade ele é obrigado a assinar a carteira, pagar o INSS, FGTS, pagar todos os direitos cabíveis. É uma espécie de discriminação, uma exploração do ser humano que deveria ganhar o mínimo para se sustentar, para ter uma vida digna e ter o direito de ter uma velhice mais tranquila, mais prazerosa, mais em paz. E se tu não puderes trabalhar para ter uma aposentadoria boa, aquele mínimo possível para tu comprar teus remédios, para te alimentar, fica complicado o nosso fim de vida. E a vida passa muito rápido (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO).

O Consulado brasileiro no Uruguai destacou a sonegação de direitos trabalhistas e previdenciários como um ato de discriminação contra trabalhadores fronteiriços:

Na fronteira com o Uruguai, observo apenas que os empregadores embolsam totalmente a parte que seria da Previdência Social e que, por ser o trabalhador indocumentado, o patronato deixa de pagar. Em outras fronteiras do Brasil, pode haver outras situações (CONSULADO-GERAL DO BRASIL EM RIVERA).

Outra questão levantada com os trabalhadores que afirmaram terem sofrido alguma espécie de discriminação foi saber como lidaram com a situação. Sentindo-se discriminada por sua condição de uruguaia imigrante na primeira escola de idioma que trabalhou, a principal forma que Agustina encontrou para lidar com a situação foi evitando o contato com os seus colegas de trabalho. Ela recordou que procurava chegar sempre próximo ao horário da aula e ia embora logo em seguida. Quando, por algum motivo, precisava ir mais cedo, “fechava-se” em uma sala:

[...] eu tinha pouco contato com eles. Eu procurava chegar na hora que tinha que dar aula e ir embora na hora que terminava. Inclusive, o material que eu precisava ficava lá, porque eles não permitem levar para casa. Então, eu preparava muitas aulas no intervalo de uma aula para outra. Às vezes, eu ia meia hora antes e evitava assim, do tipo, entrava numa sala, fechava e evitava um pouco contato pra não... até porque o pessoal de lá era mais reservado, não era um pessoal que consegue conversar abertamente (AGUSTINA).

Com relação ao idioma, o modo que encontrou foi aprender e treinar a língua portuguesa. Para isso, ela contou com a ajuda do seu esposo brasileiro:

[...] Então eu pensei: ‘bom, agora eu vou ter que falar português’ e aí eu comecei a falar[...] [...]eu sempre tentei aperfeiçoar, falava pra ele [esposo]: eu estou falando certo? Se não estiver falando certo, me avisa. O sotaque não tinha como, não tem, não é? não tem como investigar... só que eu tentava aperfeiçoar e pensar antes de falar, pra evitar [a discriminação] (AGUSTINA).

Como por força do ofício Ramon não podia evitar o contato com alguns dos seus clientes, optou simplesmente por ignorar a discriminação:

Eu lido bem até hoje [com a discriminação]. Eu faço que nem me dou conta. É aquela coisa, tu vais e faz o teu serviço. Tu sabes que faz o teu serviço bem feito e aí faz de conta que não é contigo. Hoje em dia eu estou mais experiente, não é? (RAMÓN).

Graciela, sobre os maus-tratos que sofria da proprietária da loja em que trabalhava, atribuído por ela como uma espécie de discriminação por poder aquisitivo, não é muito clara quanto a forma e o teor do enfrentamento, apenas lembra que respondia aos maus-tratos. Mas, seu sucinto relato parece sugerir o “custo” do enfrentamento:

Eu respondo, eu respondia, não ficava calada. Hoje eu aprendi a calar, mas antes não (GRACIELA).

De um modo geral, como foi possível observar, a maior parte dos trabalhadores entrevistados não percebeu discriminação no trabalho, inclusive quem já havia relatado dificuldades decorrentes de sua condição de trabalhadora uruguaia indocumentada. Essa tendência pôde ser identificada no relato de um dos agentes institucionais que, apesar de demonstrar conhecimento da exploração e descrever algumas características socioeconômicas desses trabalhadores, afirmou não ter conhecimento de atitudes discriminatórias.

No caso das pessoas trabalhadoras, pode-se dizer que foi uma resposta esperada, uma vez que a maior parte não percebeu a exploração do seu trabalho, nem entendeu a não formalização como um problema ou como um ato discriminatório de qualquer espécie. Outra questão que possivelmente explique essa não percepção da discriminação, sobretudo de quem demonstrou a consciência da exploração desses trabalhadores, seja a própria compreensão do que é a discriminação.

No trabalho, como tratado no referencial teórico, a discriminação está referida ao tratamento desigual, no qual um conjunto de ocupações, modalidades de trabalho são distribuídas, organizadas e recompensadas de forma desigual entre indivíduos e grupos, de acordo com as suas características socioeconômicas e outros “marcadores sociais”, como gênero, local de nascimento, cor da pele etc. (BATNITZKY; MC DOWELL, 2011; WEEDEN, 2002 apud GRAND; TAHLIN, 2013).

Romina foi uma das trabalhadoras que afirmou nunca ter se sentido discriminada, apesar de reconhecer a exploração do seu trabalho. E de fato, a pessoa discriminada pode não ter a consciência da discriminação. Em outro momento da entrevista, ela relatou que havia colegas brasileiras trabalhando na mesma condição, sem registro formal, apesar de possuírem a documentação, fato que possivelmente explique a não percepção da discriminação por sua condição de fronteira uruguaia indocumentada. Contudo, não lhe ocorre qualquer outro tipo de discriminação, como a de gênero e/ou classe social, por exemplo, uma vez que no mesmo ambiente laboral haviam trabalhadoras registradas formalmente.

O fato é que a decisão sobre quais trabalhadores registrar ou não registrar e a simples existência de condições de trabalho desiguais entre pessoas que exercem as mesmas funções dentro de uma mesma organização, já é em si um ato de discriminação que, como viu-se no depoimento de uma das consultorias jurídicas, é uma prática comum de algumas empresas na fronteira.

Ademais, outro aspecto considerado relevante para a tomada de consciência, ainda relacionado as questões conceituais, seria a apropriação do conhecimento sobre as diferentes formas de discriminação no trabalho, largamente disseminadas em vários estudos nacionais e internacionais sobre desigualdades no trabalho (BARBOZA, 2023; DAVIS et al., 2016; KURTULUS, 2012; MA, 2018; ORTILEB; WINTERHELLER, 2020; SOUZA, 2009; 2012).

Percebeu-se, ainda, em uma das trabalhadoras, Agustina, certa hesitação em reconhecer a discriminação, talvez pelo peso simbólico que carrega esse termo. A discriminação nem sempre é assumida ou percebida de forma consciente, pois causa “sofrimento” ao que foi discriminado, assim como expõe moralmente o autor da discriminação (SOUZA, 2009).

A maior parte das atitudes discriminatórias relatadas pelas pessoas trabalhadoras estiveram referidas aos relacionamentos interpessoais no ambiente do trabalho (com colegas de trabalho, clientela e chefia) e a organização do trabalho: o sentimento de discriminação pelos colegas de trabalho pela condição de trabalhadora imigrante uruguaia, notadamente com relação ao idioma e ao sotaque; sentimento de humilhação e discriminação pelas jornadas de trabalho exaustivas e ininterruptas, sem a possibilidade de paradas para se alimentar; o “desprezo de classe” (SOUZA, 2012) por parte de alguns clientes, denominado pelo Ramón como “discriminação por poder aquisitivo”; maus tratos por parte da chefia, caracterizado por

Graciela como um “sentimento de superioridade” pelas condições financeiras; e a discriminação pela sensação de completo abandono decorrente de uma acidente de trabalho.

Como se esperava, os agentes institucionais foram mais unânimes no reconhecimento da discriminação. Alguns também relataram discriminação no trato por parte dos empregadores, que se consideram “superior” e se “desfaz das pessoas”, entendido da mesma forma, como uma espécie de “desprezo de classe” (SOUZA, 2012); discriminação com relação a remuneração; discriminação de pessoas indocumentadas no acesso à justiça do trabalho e à direitos trabalhistas.

As atitudes de “enfrentamento” por parte dos trabalhadores foram diversas. Agustina, “respondia” a hostilidade dos seus colegas de trabalho evitando o contato, isolando-se, ao mesmo tempo em que treinava o idioma com seu esposo brasileiro, como formas de evitar os constrangimentos por não dominar bem o idioma português. Ramón, como não podia evitar os seus clientes, fonte de sua subsistência, optou por ignorar o desprezo, “fazia de conta” que não era com ele. Graciela, como viu-se, optou pelo enfrentamento direto, respondia aos maus-tratos de sua empregadora. Entretanto, seu depoimento: “eu respondia, não ficava calada. Hoje eu aprendi a calar, mas antes não” também denotou o peso de um enfrentamento direto em uma relação assimétrica de poder.

Como uma das dimensões da discriminação é institucional (FARRIS; JONG, 2014), na próxima subseção serão apresentadas as percepções dos trabalhadores e agentes institucionais sobre aspectos institucionais/legais da relação de trabalho.

4.6 AS PERCEPÇÕES DOS TRABALHADORES E AGENTES INSTITUCIONAIS SOBRE ASPECTOS LEGAIS E INSTITUCIONAIS DA RELAÇÃO DE TRABALHO

As percepções dos trabalhadores sobre aspectos legais considerados ineficientes ou injustos foram diversas e, acredita-se condizentes com as suas próprias vivências, com as dificuldades ou “facilidades” enfrentadas. Alguns, no entanto, preferiram não opinar, alegando falta de conhecimento, como foi o caso de Agustina, Romina, Graciela e Florencia.

Ramón, como MEI, falou sobre a ausência de políticas públicas que oportunize o acesso à incentivos e financiamentos para os microempreendedores individuais que desejam investir em seu negócio:

Olha, tem coisas que são erradas, mas eu aceito. É aquela coisa, eu sou MEI hoje em dia, sou microempreendedor individual, eu acho que como microempreendedor temos poucas oportunidades, temos difícil acesso, a gente contribui, mas não conseguimos um empréstimo, não temos acesso a crédito. E quando temos o acesso ao crédito, os juros são muito altos. Você vai tirar um dinheiro para fazer uma reforma no seu negócio e vai pagar duas vezes o valor. Isso aí é errado (RAMÓN).

A memória de Alejandro, trabalhador da construção civil, sobre (in)justiça o remeteu a sua própria história de vida. Ele lembra que já passou por várias dificuldades e aparenta ressentir-se da falta de solidariedade das pessoas e da ausência de políticas públicas de amparo ao trabalhador em situação de desemprego. Algumas vezes saía para procurar trabalho e não tinha recursos para se alimentar ou retornar para a sua casa, tendo que dormir na rua:

Injusto é as pessoas dormirem nas ruas por não terem aonde ficar, não ter o que comer. Isso é injusto. Eu já passei por isso, já dormir na rua porque saí para buscar trabalho e não tinha onde dormir. Injustiça é essa, das pessoas que podem ajudar a outra pessoa e nem ligam, porque sabem que têm o trabalho deles, que vai chegar em casa, têm comida, têm todos os benefícios, mas não se importam com os que estão do lado de fora, não é? (ALEJANDRO).

Javier, assumindo uma postura de empresário, considera ineficiente a legislação que determina o descanso semanal remunerado de no mínimo um domingo por mês, no ramo da gastronomia:

Como trabalhador, não estou em desacordo, mas olhando como se eu fosse o dono, não estou de acordo com a questão do domingo livre no mês, porque nesse ramo da gastronomia se trabalha forte em dois dias, no sábado e no domingo. São os dias que precisamos de gente, e todo domingo folga um e tu sente falta e fica pesado para os outros funcionários. Tens que trazer gente de fora (JAVIER).

A reflexão de Fabricio foi sobre o salário mínimo brasileiro, bem menor que o uruguaio. Disse não entender como um trabalhador consegue viver com um salário desse:

O salário mínimo do brasileiro é horrível [risos], não sei como conseguem viver. Eu acho que as pessoas precisam ter uns três trabalhos para viver bem no Brasil (FABRICIO).

Ramiro, por sua vez, não mencionou ineficiência ou injustiça, mas “facilidades” para quem deseja realizar trabalhos esporádicos. Nesse sentido, sua crítica é direcionada à legislação uruguaia, bem mais rígida nesse quesito:

Nunca tive problema, nunca trabalhei totalmente correto. Acho que é bem mais flexível do que a do Uruguai. Eu acho que quanto mais flexível, melhor. Por exemplo, aqui no Uruguai é difícil tu pegar um trabalho por um tempo, como no Brasil. No Brasil, tu podes pegar um trabalho por um ano. Ótimo, perfeito, quanto mais flexível, melhor (RAMIRO).

Da mesma forma como ocorreu com os trabalhadores, as percepções dos agentes institucionais sobre o que é injusto e/ou ineficiente na legislação brasileira, estiveram referidas às suas vivências e aos papéis que desempenham nessa relação. Para os sindicalistas, por exemplo, as “reformas trabalhistas” dificultaram a ação dos sindicatos e foram prejudiciais para o trabalhador, sobretudo para os que em determinados seguimentos possuem pouca ou nenhuma escolarização. Recebeu destaque a não obrigatoriedade de homologação das rescisões nos sindicatos:

A única coisa que eu acho injusta é a própria reforma trabalhista. Veio para tirar direitos. Mais de cento e setenta, cento e oitenta artigos da CLT foram corrompidos. Então, eu acho deveria ter uma reforma para melhorar agora, porque na realidade fizeram uma reforma para piorar. Principalmente com relação a atuação do sindicato, pois tem coisas que o sindicato não pode fazer. A reclamatória mesmo é mandada para outra cidade (SINDICATO 1).

A homologação da rescisão sem passar pelo sindicato (SINDICATO 2).

Olha, injusto tem bastante. A reforma [trabalhista] foi prejudicial para o assalariado em geral, em toda as categorias. Eu estou falando pela área rural, nós estamos muito prejudicados. Aqueles sindicatos que não têm uma convenção coletiva e acordos coletivos para defender os seus assalariados, está muito difícil. E aqueles sindicatos que possuem... têm escritórios, contadores e empregadores que querem cumprir a lei... é como se diz, toda convenção tem que ser cumprida. Só que tem muitos que não querem colaborar, acham que o sindicato está só para ralar o empregador, mas não está. A gente quer ajudar o empregador. Porque toda rescisão feita no sindicato é uma segurança para o empregador e para o funcionário. Porque se tem alguma coisa errada, a gente tenta corrigir na hora. Então, sai os dois lados em um acordo e não entram na justiça, não tem reclamatória. Eu sempre digo: ‘o que é do empregado é do empregado e o que é do empregador é do empregador’. Não é porque eu defenda o empregado que vou tirar do empregador, jamais [...]hoje tu não tens obrigação de fazer as rescisões no sindicato, aí tu tens um funcionário analfabeto ou semianalfabeto, não sabe ler, e tu dá qualquer documento, ele coloca a digital dele e aí ele perde todos os direitos que tem. Nesse sentido que eu falo. E assim, hoje também tu tens aqueles trabalhos informais, porque a maioria está informal. Com a reforma trabalhista a maioria está informal. Com isso, o assalariado rural está muito prejudicado. Então, tu aceitas o serviço ou não vais trabalhar com eles. Tem que ser do jeito que eles querem (SINDICATO 3).

As consultorias jurídicas dos sindicatos indicaram algumas dificuldades relacionadas a entraves no processo de integração. Uma das consultorias, lembrou a história de uma trabalhadora uruguaia com documentação regular, Mariela, que um sofreu um acidente de

trabalho e teve dificuldades para acessar o auxílio acidente no Brasil, uma vez que realizou o tratamento no Uruguai:

Nós estamos em uma fronteira, e mesmo com os tratados binacionais ou do MERCOSUL, ainda não foi superada a questão da tradução. Documentos estrangeiros que se tenta trazer sem a devida tradução, sendo que nessa região todos têm o conhecimento dos dois idiomas. Então, isso às vezes dificulta muito. Por exemplo, eu tive um caso de uma trabalhadora uruguaia, com documento, Mariela [nome fictício]. Documentada, carteira assinada e tudo. Ela caiu da escada quando estava tentando colocar umas mercadorias em cima da prateleira, no alto, e teve lesões sérias na coluna. Aqui no Brasil, o atendimento do INSS, questão de coluna, tem que ser um traumatologista. Quem precisa de traumatologista tem que ir para Uruguaiana [município que fica aproximadamente a 230 km de Santana do Livramento] ou Alegrete [município que fica aproximadamente a 200 km de Santana do Livramento]. Não estava resolvendo... ela disse: 'vou para o Uruguai'. Aqui ela começou a ser atendida e não deu, e se ela foi para o Uruguai, e lá mandaram para Montevideo em seguida. Aqui iria ficar em uma fila três, quatro, seis meses. Ela fez todo processo da cura no Uruguai, e aí foi uma burocracia impressionante para nós conseguirmos um médico do lado brasileiro que atestasse a queda, foi um acidente de trabalho, e encaminhasse para o INSS. O INSS não aceitava os laudos e os exames uruguaios. Foi um caos. Tivemos que conseguir um médico para validar. Enfim, e depois teve problemas da própria previdência: 'ela não está tratando aqui'. Eu encaminhei para um advogado previdenciário, porque cessaram [o auxílio acidente], deram um período e ela precisava de prorrogação do auxílio acidente. Enfim, o caso dela foi bem complicado, até mesmo porque o empregador não queria firmar o CAT [Comunicado de Acidente de Trabalho]. Quem assinou foi o sindicato. Claro que quem dava as voltas era a irmã dela, porque ela estava em cima de uma cama (CJ SINDICATO 1).

Outra consultoria jurídica falou de entraves, até mesmo para ingressar com reclamationárias na justiça do trabalho, quando a pessoa é indocumentada. O Consulado destacou a dificuldade de indocumentados quando adoecem ou estão impossibilitados de trabalhar:

Temos várias situações que são bastante injustas. Tem toda uma situação que barra o acesso à justiça. Porque, muitas vezes, as pessoas se descobrem injustiçadas, sendo mal pagas e não têm como buscar a efetividade dos seus direitos, porque encontram barreiras formais, do tipo: 'tu não tens CPF, como que eu vou preencher teu cadastro de reclamante?'. Então, são situações que deveria haver um leque maior de opções que protegesse o estrangeiro no Brasil, nessas questões de fronteira (CJ SINDICATO 3).

A dificuldade encontrada quando o trabalhador indocumentado adoecer ou precisa parar de trabalhar, por idade ou doença (CONSULADO-GERAL DO BRASIL EM RIVERA).

Mais uma vez foi levantada as dificuldades enfrentadas por aqueles trabalhadores que possuem baixa escolarização, e que assinam documentos contra os seus próprios

interesses, sem a consciência do conteúdo. Foi ressaltada, ainda, a condição de hipossuficiência desses trabalhadores dentro do processo, na reclamatória trabalhista.

Dificuldades em apresentar provas:

Sim, no processo do trabalho [existe algo injusto ou ineficiente]. Como eles são parte hipossuficiente, a prova, às vezes, é difícil a gente expor. Quando vamos para uma audiência de instrução, algumas vezes, eles não têm provas. Quais as provas deles? São as testemunhas, e as testemunhas são vagas. Vai ter as testemunhas do empregador e as do empregado. Então, é essa relação que eu acredito ser uma relação de hipossuficiência deles perante a empresa. Porque quem tem os documentos? É a empresa. Quem dá os recibos de pagamentos? É a empresa. Às vezes, eles assinam documentos que nem sabe o que está escrito. Eu não saberia te dizer qual a solução para isso, eu só vejo o erro. Às vezes, encontramos juízes que são muito bons, que conseguem tirar do empregador e do empregado a verdade real dos fatos, o que realmente aconteceu. Também trabalhamos com juízes que é o que está na lei: ‘bom, não tem provas, está indeferido o pedido’. E isso aqui para nós no escritório é a maior dificuldade. Um cara que não tem celular, como vai tirar foto? O cara que não tem WhatsApp, como se comunica? O cara que não sabe ler nem escrever, como tu dizer se o documento que ele assinou é verdadeiro, se ele não sabe nem o que está assinando? Então, a minha maior dificuldade no escritório com relação as provas de processo seriam essas. A relação de hipossuficiência perante a empresa (CJ SINDICATO 2).

Outras questões, além dessas, foram levantadas por uma das consultorias jurídicas do sindicato: a dificuldade em se fiscalizar efetivamente as relações de emprego incluídas ilegalmente em categorias de trabalho “terceirizadas”; as indenizações trabalhistas que ocorrem apenas pelo “viés econômico”, sem repercussão em benefícios sociais, com prejuízo às questões previdenciárias; e por fim, a sugestão de que em reclamatórias que restasse comprovada a relação de emprego, não se abra mão dos direitos sociais em detrimento de indenizações meramente financeiras:

Tem muita coisa que é ineficiente ou injusta. Uma das coisas que enfrentamos hoje é justamente essa noção de informalidade que se criou a partir dessa possibilidade de terceirização de trabalho. Então, o que acontece? Tem muita gente trabalhando na informalidade e não tem como fiscalizar as condições de trabalho de quem formalmente é empregado. Mas, se tu fores ver na realidade, é o contrato emprego, preenche todos os requisitos do artigo terceiro [CLT]. Não tem, não existe, não tem eficiência, não vai ter como fiscalizar isso aí, a menos que seja em condições pontuais, que é o que os sindicatos vêm fazendo, que é o que os advogados que militam na Justiça do Trabalho fazem. É cada caso pontual por ali, não é? Exige, cobra, pede vínculo. Uma coisa que seria interessante é que em todas as ações que reclamassem verbas na natureza contratual trabalhista, não pudesse abrir mão da anotação na CTPS. Na verdade, o que fazem? Fica só pelo viés econômico. Chegam lá, recebem e abrem mão do contrato de trabalho. A maioria é assim, eles querem só receber. Então, não adianta tu fazeres uma construção enorme de cunho social, colocar em dissídios, em convenções, em aparatos de normas coletivas direitos que eles não querem usufruir. Eles querem só os direitos de natureza econômica. Eles

não pensam que vão se aposentar, não pensam que um dia não terão força de trabalho, não pensam. A CLT é muito boa, feita na década de 1940, com Getúlio Vargas. Isso é muito bom, garante um monte de direitos sociais, a questão é ter um mecanismo pelo qual tu não possas abrir mão deles. Parece mentira, mas a vulnerabilidade faz com que tu abras mão, a hipossuficiência faz com que tu abras mão (CJ-2 SINDICATO 3).

O empresário da construção civil questionou a existência de uma legislação específica para o fronteiro uruguaio indocumentado. Levantou a questão da complexidade da legislação trabalhista e tributária para o empregador:

Eu acho que nem existe uma legislação com relação ao trabalhador fronteiro... Para um uruguaio vir trabalhar no Brasil, na informalidade, e não conseguir registrar. Desde que tu tenhas o registro de fronteiro aqui em Santana do Livramento, tu te enquadras na legislação trabalhista como qualquer brasileiro. [algo mais sobre a legislação?] olha, melhorou bastante de alguns anos para cá, digo como empresário. Hoje, eu ainda acho muito complexa, entendeu? Eu acho que por mais que tu tenhas um escritório de contabilidade, tenhas um amparo jurídico dentro da empresa, que o cara tem que ter um advogado trabalhista, eu acho ainda muito complexo. Poderia simplificar mais e isso geraria mais empresas, abriria muito mais CNPJ. Desburocratizar, eu acho que seria a palavra chave em relação a lei tanto trabalhista quanto a tributária (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

Foi mencionada, de igual modo, a carga tributária para o empresariado, especialmente para as empresas que estão iniciando suas atividades:

[sobre o que é injusto ou ineficiente na legislação] eu acho que principalmente para as pequenas empresas que estão começando. Tu vais colocar teu negócio, tens que pagar aluguel, pagar uma série de impostos, e o colaborador acaba saindo, além do salário, algo mais em torno de trinta e poucos por cento [do salário]. O que se torna bem alto. Se tu perceberes, o salário do comércio aqui é um mil, seiscentos e noventa e cinco reais. Então sai quinhentos e sessenta reais a mais. O funcionário não sai um mil seiscentos e noventa e cinco reais, ele sai quase dois mil e trezentos reais. Eu acho que essa parte de impostos judia bastante de uma empresa, principalmente a pequena (GESTORA DE “RH” DO COMÉRCIO VAREJISTA).

O tema da redução da jornada de trabalho de 44 horas semanais e o valor do salário mínimo, mencionado por Fabricio, também foram lembrados. Para o empresário, a redução da jornada seria uma oportunidade de geração de mais empregos:

Na trabalhista, minha opinião como empresário, seria diminuir a jornada de trabalho semanal ou mensal para dar oportunidade de empregar mais pessoas. Por exemplo, em vez de 44 horas, fazer a metade para um rodízio maior e gerar mais empregos e, conseqüentemente, ter mais renda, mais gente empregando. Seria um ciclo bom para todo mundo. Todo mundo ganharia: empregado, empregador, o comércio em geral. E a remuneração, que eu acho baixa, mas é no Brasil inteiro. O salário do comércio é

maior do que o salário mínimo. Hoje em dia está em um mil e setecentos reais, bruto, e o salário-mínimo é um mil trezentos e vinte reais. Então, tem essa diferença, mas não é um ganho, uma vantagem. Eu acho muito pouco (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO).

Com relação às instituições brasileiras, os trabalhadores foram quase unânimes em dizer que nunca tiveram qualquer dificuldade em algum órgão público brasileiro. Isso apesar de em outros momentos da entrevista tocarem em questões específicas. Agustina, por exemplo, mencionou a demora no processo de regularização da documentação, e Alejandro comentou sobre dificuldades para reconhecer seus direitos na justiça do trabalho. Importante lembrar que apenas dois dos trabalhadores entrevistados possuíam documentação regular, Agustina e Ramón. Florencia foi a única que se queixou da “burocracia” para fazer a documentação.

Para fazer a documentação é péssimo, muita burocracia. É assim que vocês falam? Mas tá, é normal, no Uruguai é a mesma coisa (FLORENCIA).

Para a maior parte dos agentes institucionais, a inspeção do Ministério do Trabalho e Emprego foi o principal órgão identificado como ineficiente:

Eu acho que se nós tivéssemos um bom Ministério do Trabalho, bem pujante como há quinze anos, seria o suficiente até para a questão da formalidade (SINDICATO 1).

O ministério do Trabalho já foi mais atento (SINDICATO 2).

Para nós aqui, ineficiente é o Ministério do Trabalho, que hoje é o Ministério da Economia. Ele já foi mais eficiente. Nós já tivemos delegacia [do trabalho na cidade], hoje não temos nada, não temos nada. Não temos ninguém próximo. Na fronteira não tem nada. Nós temos ali um postinho que é atendido por um funcionário, mas é só para protocolar alguma coisa (CJ-2 SINDICATO 3).

Um dos aspectos mais citados dessa ineficiência é a ausência de fiscalização e a não apuração das denúncias realizadas pelos sindicatos, indicados como motivos da exploração do emprego sem registro formal:

Aqui em Livramento não temos Ministério do Trabalho. Aqui se o sindicato não fizer uma fiscalização, verificar, é eles [empresários] que estão controlando, estão por conta. Eu acho bem ineficiente o judiciário [...] e o Ministério do Trabalho também [é ineficiente]. Outra coisa que eu fico um pouco indignada é que o ministério do trabalho só aparece quando o caso sai na mídia. Senão, eles nem aparecem, não se vê eles. Teve uma situação aqui em Livramento de uma madeireira

que não estava pagando o piso dos marceneiros, fomos atrás, fizemos denúncia, mas jamais tivemos qualquer resposta do ministério do trabalho. Eu imagino que a demanda é grande, mas... (CJ SINDICATO 2).

Várias [instituições ineficientes]. Por exemplo, se nós tivéssemos uma fiscalização eficiente, com certeza, a metade desses problemas que nós conversamos aqui não existiria. Agora, há uma força tarefa na cidade do Ministério do Trabalho com o Ministério Público do Trabalho na busca da condição análoga ao trabalho escravo na zona rural, mas não é só essa questão. E a questão diária do fronteiriço? todos os dias ela acontece e é difícil de ser percebida, porque a fronteira é aberta. Tu passas e o trabalhador rural está lá, a sessenta, quarenta, cinquenta quilômetros da cidade. De segunda a sábado, se tu fores lá vais encontrar aquele trabalhador rural, na condição que esteja, análoga a escravo ou não. Mas e aquele que faz o trabalho formiguinha, todos os dias ele sai de sua casa no Uruguai, sem um documento, presta trabalho no Brasil e retorna à noite, a tardezinha, ou duas vezes ao dia? Esse trabalhador passa sem que ninguém perceba. Então, deveria haver uma forma de fiscalizar. É claro que não vamos ser utópicos, achar que deveria ter um fiscal parado na fronteira. Não é isso... (CJ SINDICATO 3).

Eu acho que a fiscalização do Ministério do Trabalho é muito ineficiente. Tem gente que trabalha direito, que paga todos os INSS, FGTS, mas tem muita gente que não paga, que as vezes só vai pagar na justiça. Quem está ganhando com isso é o empregador. Isso é ruim para o empregado. Só vai poder exigir os direitos se for para a Justiça do Trabalho (EMPRESÁRIO DO COMÉRCIO).

A Gerência Regional do Trabalho em Pelotas, do Ministério do Trabalho e Emprego, responsável pela fiscalização em Santana do Livramento, reconheceu a falta de efetivo e de recursos materiais e o conseqüente o aumento de irregularidades:

As instituições estão muito interligadas, estão funcionando de forma harmônica e integradas, mas o que ocorre em todos os órgãos é a falta de efetivo, de pessoal, de recursos materiais. Os quadros de servidores estão, a cada dia, menores, de outro lado, se observa o aumento das irregularidades (MTE – GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS).

Como visto, outra instituição identificada nos relatos como ineficiente foi o judiciário, sendo o principal aspecto mencionado a morosidade. Houve também a “cobrança” de medidas mais rigorosas para coibir a reincidência da prática do emprego sem registro formal:

A morosidade do judiciário (CJ SINDICATO 1).

Eu acho o judiciário um pouquinho ineficiente, às vezes. Ele é muito lento e poderia tomar medidas que coibissem a reiteração dos atos, mas não toma. Eu acho que o judiciário poderia ter a mão mais pesada para penalizar e coibir a reincidência (CJ SINDICATO 2).

Entendo que o tempo decorrido entre a constatação das infrações/irregularidades e a aplicação das penalidades, quer sejam as multas ou penas civis/criminais, é um

incentivo ao descumprimento (GERÊNCIA REGIONAL DO TRABALHO EM PELOTAS – MTE).

Adicionalmente, a ineficiência do governo municipal relacionada a atividades específicas da empresa e questões previdenciárias, ambas não diretamente ligadas ao trabalhador fronteiriço, foram levantadas:

Eu acho a Receita Federal bem eficiente. É um dos sistemas mais eficientes que tem. Falo das instituições que eu me deparo no dia a dia, que eu tenho que recolher o INSS de uma obra, cadastrar um empregado dentro de uma empresa. Isso eu acho tudo ok. Eu acho ineficiente ainda no âmbito municipal. A prefeitura municipal no meu setor é muito ineficiente (EMPRESÁRIO DA CONSTRUÇÃO CIVIL).

Eu acho, sinceramente, essa questão da previdência [ineficiente]. Digamos que tenhas um salário melhor e tu pagas em torno de oitocentos reais para a previdência, e tu estás doente e precisas ir ali no postinho médico. Às vezes, os postos da prefeitura são mais eficientes do que algo do SUS [hospital]. Porque tu ficas horas esperando, tu não tens leito. O esposo de uma colega minha ficou doente, paga a previdência há anos, teve que se afastar porque colocou uma prótese no quadril e ficou com sessenta por cento do salário, tinha que pagar o plano de saúde e perdeu o vale alimentação, porque não tem direito quando se afasta. Imagine como isso prejudica uma família. Então, eu acho bem injusto. Porque se eu pago e eu estou na empresa há 18 anos, imagina se eu preciso me afastar porque estou doente e o meu salário cai para sessenta por cento, como é difícil para sobreviver, ainda mais se a pessoa está doente. Então, eu acho que essa parte da previdência, do SUS são bem injustas com o trabalhador (GESTORA DE “RH” DE EMPRESA DO COMÉRCIO VAREJISTA).

Enfim, como a maior parte dos trabalhadores afirmaram não conhecer bem alguns dos aspectos institucionais/legais brasileiros, as percepções sobre essa temática estiveram restritas as suas próprias vivências, dificuldades ou “facilidades” encontradas. Ramón comentou sobre dificuldades de acesso a incentivos e financiamentos para investir em seu negócio, como microempreendedor individual. Ramiro não faz crítica, mas referência as “facilidades” para o trabalho temporário, “flexível”, fundamental para algumas demandas pontuais, inclusive quando estava em idade escolar. No entanto, o seu objetivo é concluir o curso superior e passar em um concurso público, no Uruguai. Ele quer um trabalho “estável”. Javier coloca-se na perspectiva do empresário e faz críticas ao repouso semanal obrigatório aos domingos. Na verdade, ele atua como cozinheiro/gerente no negócio do pai de sua futura esposa.

A “queixa” de Alejandro, entretanto, é mais contundente. Além mencionar as agruras de sua própria trajetória de vida, ele expõe a realidade de muitos brasileiros e uruguaios que vivem em condições que violam o princípio da dignidade da pessoa humana. Não é apenas

um relato, mas um clamor por justiça, por políticas públicas de amparo ao trabalhador que enfrenta o desemprego estrutural. Um olhar mais atento perceberá que não se trata de um trabalhador qualquer, mas de uma classe trabalhadora “negativamente privilegiada”, excluída da competição pelos “bens materiais e simbólicos” de nossa sociedade moderna, justamente por ser desprovida dos capitais que possibilitam uma inserção bem-sucedida no mercado de trabalho (SOUZA, 2009).

No que se refere as percepções dos agentes institucionais, foram igualmente diversas e referidas as demandas no trato com o trabalhador. Elas levantaram aspectos importantes para essa relação de trabalho específica. Recebeu destaque, mais uma vez, a revogação da obrigatoriedade de homologação das rescisões nos sindicatos das categorias ou no Ministério do Trabalho, promovida pela “Reforma Trabalhista” de 2017. Esse dispositivo favoreceu os “acordos” diretos com os empregadores em desvantagem para o empregado, sobretudo para os trabalhadores mais vulneráveis, com baixo nível escolar, às vezes, semialfabetizados ou não alfabetizados, com pouca ou nenhuma informação sobre os seus direitos, completamente à mercê das arbitrariedades dos seus empregadores.

Outras questões levantadas referiram-se a entraves no processo de integração, dentre eles: a validade de atestados médicos uruguaios, nos casos de tratamento de saúde realizado naquele país; dificuldades de acesso à justiça do trabalho de pessoas indocumentadas; ausência de políticas públicas para facilitar o processo de documentação para pessoas em vulnerabilidade socioeconômica.

Essa dificuldade de acesso à documentação regular para pessoas vulneráveis socioeconomicamente é antiga. Foi pauta da reunião do Grupo de Trabalho de Políticas Sociais e Assuntos Trabalhistas, do Comitê de Fronteira de Sant’Ana do Livramento e Rivera no ano de 2015 (BRASIL, 2015) e constatada em outras pesquisas na região (ALMEIDA, 2016; BARBOZA, 2018).

Outro aspecto institucional/legal mencionado por um dos agentes institucionais, igualmente levantado em pesquisa na região (BARBOZA, 2018), é a indenização meramente econômica de pessoas indocumentadas. Quando vencem as diferentes barreiras e conseguem acessar à justiça do trabalho para reclamar os seus direitos, elas são indenizadas apenas de forma econômica, sem qualquer repercussão na esfera social, ocasionando prejuízos com relação a situação previdenciária.

Além da dificuldade no acesso à justiça do trabalho de pessoas indocumentadas, um outro aspecto identificado é a morosidade dos processos que tramitam na justiça. Essa morosidade tem favorecido os acordos diretos com os empregadores, em desvantagem para o empregado por sua vulnerabilidade socioeconômica. Ressalta-se, ainda, a dificuldade de apresentação de provas e de testemunhas no curso do processo, especialmente de pessoas com baixo nível escolar.

A ausência de uma delegacia do ministério do trabalho no município e o baixo contingente de fiscais do trabalho para dar conta da inspeção em nível regional têm favorecido a exploração desses trabalhadores. Realidade confirmada pela própria Delegacia Regional do Trabalho em Pelotas, responsável pela inspeção no município. Sobre a inspeção da Comissão Operativa Coordenadora do Plano Regional de Inspeção do Trabalho do MERCOSUL (COPRIT), indicada no referencial teórico, nenhum dos sindicalistas e consultorias mencionaram sequer a sua existência.

Finalmente, como foi possível observar, a maior parte dos problemas institucionais/legais aqui levantados são sentidos prioritariamente pela classe trabalhadora mais vulnerável, tanto por sua condição socioeconômica quanto pelo baixo capital escolar. Esses aspectos institucionais/legais têm reforçado e perpetuado as desigualdades e as diferentes formas de discriminação, sobretudo das pessoas trabalhadoras indocumentadas, excluídas completamente de qualquer noção de cidadania.

Respondendo ao último objetivo de pesquisa, a próxima subseção tem por finalidade apresentar algumas das estratégias de ação utilizadas por esses trabalhadores para a melhora de suas condições de vida e de trabalho e os seus projetos e sonhos futuros.

4.7 AS ESTRATÉGIAS DE AÇÃO E PLANOS PARA O FUTURO

A partir da história de vida das pessoas trabalhadoras foi possível supor alguns caminhos de mudança. Essas estratégias, em algumas trajetórias, parecem se sobrepor, dependendo dos objetivos pessoais e dos planos para futuro: regularização da situação documental; aquisição de experiência em determinado ofício; ampliação da jornada de trabalho, visando acumular capital financeiro e capital social para o investimento em um negócio próprio ou em um projeto pessoal; e o investimento em educação, seja em cursos de qualificação profissional ou mesmo na educação superior, capital cultural.

A essa altura da entrevista, as questões já percorridas parecem propor uma reflexão, um exercício de imaginação, sobre possíveis mudanças no curso da história. Indagada sobre o que mudaria em sua trajetória, Agustina comentou que gostaria de ter trabalhado formalmente antes:

Talvez, ter começado a trabalhar antes com carteira assinada. Isso era uma coisa que eu queria ter feito (AGUSTINA).

Pretendendo estabelecer-se profissionalmente no Brasil, a estratégia que Agustina utilizou foi a de regularização de sua situação documental, inclusive a de revalidar os seus estudos. Depois que revalidou os seus estudos no Brasil, Agustina realizou dois cursos de graduação para o exercício da docência na educação básica no lado brasileiro. Hoje, trabalha formalmente:

Eu procurei formalizar minha documentação o mais breve possível e providenciar a tradução do meu nível de estudo para poder fazer um curso profissionalizante [no Brasil]. A verdade foi que o processo de documentação demorou, por isso não foi possível trabalhar com carteira assinada naquele momento (AGUSTINA).

Agustina experimentou e gostou. O seu sonho era exercer plenamente a docência. Sabe-se recentemente que, depois de trabalhar no administrativo de uma escola, enfim realizou o sonho. Atualmente, ela trabalha como professora em outra escola de educação básica:

Eu gosto de trabalhar, gosto do que eu faço ali [no atual trabalho]. Eu me sinto bem no lugar, me sinto bem acolhida por todos. Eles são bem receptivos, todos. Mas, com certeza, crescer ali dentro, não é? trabalhar na minha área. Eu também tenho pedagogia, não sou formada ainda, falta somente o TCC, mas já fiz as disciplinas todas de pedagogia. então, trabalhar nessa área (AGUSTINA).

Ramón lamentou as oportunidades que deixou passar, isso apesar de reconhecer como positivas as experiências profissionais e pessoais vividas. Oportunidades perdidas, segundo ele, por falta de experiência e de gestão:

Queria [que algo fosse diferente]. Podia ter agarrado oportunidades com as duas mãos. Eu já tive muitas oportunidades, na parte pessoal, na parte laboral... tive muitas oportunidades. Eu já tive lá no topo, hoje estou lá em baixo. Pela falta de experiência, falta de gestão, coisas que tu não sabes... Eu trabalhei muito, ganhei muito dinheiro e não soube administrar. Só aprendi a administrar quando entrei no

SEBRAE e fiz o meu curso de gestão, em quatro anos. Foi quando eles me tiraram do buraco. Era muito cartão de crédito, muita dívida, muita compra, muito boleto para pagar, muita viagem, muita festa, coisas que eu não faço hoje (RAMÓN).

Antes de sua formalização como MEI, Ramón relatou que trabalhava muito, com jornadas, muitas vezes, extenuantes. Em época de festividades, chegava a trabalhar até 17 horas contínuas. Ele conta que aproveitou cada experiência para construir a sua clientela no lado brasileiro, ao mesmo tempo em que investia em sua carreira profissional realizando cursos de qualificação:

[...]eu acho que eu fui privilegiado, porque eu tive boas oportunidades. Consegui conquistar alguma coisa e aproveitei, nesse intervalo que eu ganhava meu dinheirinho informalmente para investir em mim. Porque eu comecei a fazer cursinhos, fazer cursos, cursos, cursos, cursos, cursos... tudo que aparecia eu fazia com aquele dinheiro que eu ganhava, eu comecei a investir na minha profissão (RAMÓN).

Com 65 anos de idade e 15 anos de contribuição, Ramón projeta sua aposentadoria, mas não pretende deixar de trabalhar, apenas diminuir o ritmo:

Me aposentar, vender essa casa, comprar um apartamento em Santana [do Livramento] e trabalhar pouco, como já trabalho hoje em dia, trabalhar pouquinho, é só isso (RAMÓN).

Romina lamenta não ter regularizado a sua situação documental: “Sim [gostaria que algo fosse diferente], de ter tirado a carteira antes, de ter tirado os documentos antes, nem que fosse de fronteiro”. A ampliação da jornada de trabalho também foi perceptível. Ela contou que trabalhava em casa para aumentar sua renda, fazendo alguns serviços para algumas amigas, sob encomenda. Economizando o pouco que ganhava, conseguiu comprar suas próprias máquinas de costura e montou um pequeno atelier em sua residência:

Eu já tinha algumas máquinas, e com esse dinheiro que eu ia ganhando ia juntando. Eu já trabalhava em casa, não é? fazia algumas coisinhas para algumas amigas. Então, eu já tinha algumas máquinas e fui melhorando elas (ROMINA).

A regularização de sua situação documental e previdenciária, porém, são projetos futuros. O sonho de Romina é abrir sua empresa:

Eu penso em ter uma empresa, me regularizar. Pensando no futuro, não é? (ROMINA).

Na memória recente de Alejandro, o seu acidente de trabalho e as questões de segurança na construção civil, no lado brasileiro:

Aqui no Brasil eu mudaria alguma coisa: a segurança, principalmente. [...] tinha que haver um protetor na serra, e não tinha. Toda serra elétrica de mesa tem um protetor, e essa não tinha nada (ALEJANDRO).

Relembrou da importância dos trabalhos que exerceu formalmente, fundamental para o seu processo de aposentadoria, embora lamente o tempo de serviço realizado sem registro formal, porque não pôde computar para melhorar a sua renda. Comentou que os ofícios de pedreiro e carpinteiro que aprendeu na construção civil, melhoraram um pouco a sua condição de trabalho e remuneração. Entretanto, hoje, aos 70 anos de idade, não superou completamente a condição de precariedade no trabalho. Não regularizou a sua situação documental no lado brasileiro e luta na justiça por uma indenização pelo acidente de trabalho que lhe decepcionou o dedo em uma serra de mesa sem a devida proteção. O projeto de Alejandro, mesmo aposentado, é “seguir trabalhando”:

Ir levando a vida, no mais... Ir levando a vida até que Deus queira. [...] seguir trabalhando, é o que eu posso fazer. Tirar umas férias, uma licença, sair a viajar ou coisa assim, isso não dá, nem sonhando. A não ser, que tire na loteria, aí sim [risos] (ALEJANDRO).

Javier gostaria que a sua hamburgueria tivesse dado certo. Lamentou a sua falta de disciplina e disposição para o trabalho à época. Afirmou que hoje tem outro pensamento:

Gostaria que tivesse sido melhor minha experiência na hamburgueria. Eu era muito preguiçoso, faltou um pouco de mim. Eu teria mais disciplina. Hoje em dia que eu tenho outra cabeça, focaria mais para seguir adiante (JAVIER).

Contou que está em trâmite o processo de naturalização, pois sua mãe era brasileira. O projeto de Javier é abrir seu próprio restaurante. Gostaria que fosse no lado brasileiro: “Meu sonho é ter um restaurante próprio”.

As falas de Ramiro, Graciela e Fabricio foram na direção da importância da educação como caminho de mudança. Pensando na empregabilidade, Ramiro lamenta não ter

direcionado seus estudos para uma formação técnica, uma vez que nunca conseguiu um trabalho formal no Uruguai, seu projeto de futuro.

Eu teria vindo antes para a [nome da escola técnica], para uma educação técnica profissionalizante, que vale mais que o liceu (Ensino Médio) (RAMIRO).

Paradoxalmente, apesar de ter “enaltecido” (em outro momento da entrevista) a “flexibilidade” e os trabalhos temporários que realizou, seu projeto para o futuro é passar em um concurso público no Uruguai. Não pretende trabalhar no Brasil, prefere um trabalho que lhe dê segurança e estabilidade:

Conseguir um trabalho no lado uruguaio, se for público melhor [risos]. Vou fazer uns concursos, se eu consegui um emprego desses aí já é ótimo [risos]. Sou uma pessoa sem grandes ambições, gosto de ficar no meu canto, então, quanto mais estável o trabalho, melhor para mim (RAMIRO).

Graciela, com 33 anos de idade, lamentou não ter dado a devida importância aos seus estudos. Em sua fala, o reconhecimento do valor da educação nesse processo de mudança: “para que fosse diferente, eu deveria ter estudado antes”. Seu projeto é se formar no curso de Tecnólogo em Logística, em Rivera, e conseguir um trabalho. Gostaria de fazer “negócios internacionais”:

Me formar, conseguir um trabalho e depois fazer negócios internacionais. Não sei porque me chama atenção, mas eu quero fazer (GRACIELA).

Fabricio lamentou não ter dado continuidade aos seus estudos tendo em vista seus dilemas pessoais. Destacou os seus aprendizados, mesmo diante das adversidades de sua vida. Ele projeta concluir o Ensino Médio, cursar Engenharia Logística em Rivera, crescer profissionalmente e conquistar uma casa para si e para sua mãe. Contou, ainda, que está providenciando o seu processo de naturalização brasileira:

Não queria ter me casado cedo [risos]. Gostaria também que meus pais não tivessem se separado, porque eu poderia ter dado continuidade aos meus estudos e já está formado e não teria passado toda essa necessidade que eu passei. Mas como dizem, em tudo há um aprendizado e eu aprendi bastante coisas (FABRICIO).

Terminar meus estudos, seguir crescendo profissionalmente, conquistar minha casa e poder conquistar uma casa para a minha mãe. Esse é meu projeto de vida (FABRICIO).

Florência comentou que gostaria de ter um trabalho com uma melhor remuneração. Ela espera concluir o Ensino Médio esse ano e cursar Psicologia em Montevideo, onde mora sua irmã. Após formada, ela retomaria um sonho antigo: morar nos Estados Unidos:

Pessoalmente, uma melhor remuneração. Ter mais opções para uma melhor remuneração (FLORENCIA)

Estudar, me formar, muitas coisas. Conquistar bens materiais, ir morar nos Estados Unidos é um sonho que eu tenho desde pequena, depois de me formar (FLORENCIA).

A maior parte dos agentes institucionais entrevistados afirmou desconhecer possíveis estratégias para superação da condição de precariedade decorrente dessa modalidade de trabalho. Alguns acreditam que deve passar pela regularização da situação documental:

Eu não tenho visto, não tenho presenciado [casos de superação]. Teve alguns trabalhadores uruguaios que quando chegaram a mim não possuíam documentação e eu ajudei [a ação], e disse: ‘você quer seguir trabalhando? Olha aqui, você tem tais e tais direitos, a ação demorou tanto [tempo]. Então, faz um fronteira [documentação] ou se está morando em Livramento, faz a permanente, regulariza, tira a tua carteira de trabalho e tu não passas mais esse sufoco’. Com vários que passaram por mim eu consegui que eles fizessem isso. Àqueles que regularizaram a documentação conseguiram superar mais ou menos essa informalidade, mas são poucos, muito poucos. E os que não vão ao judiciário, eu não posso te mencionar, não é? (CJ SINDICATO 1).

Houve relato de que agora, com as recentes fiscalizações por parte do ministério público pelos casos de trabalho análogo ao trabalho escravo no meio rural, há uma certa preocupação por parte dos empregadores com a situação documental dos trabalhadores:

Eu desconheço [casos de superação]. Tens uns que entram na fazenda, começam irregular e depois arrumam a documentação. Porque hoje, os fiscais do Ministério do Trabalho e o Ministério Público estão vindo fazer a fiscalização. Com o evento do trabalho escravo agora eles têm vindo e têm ido nas estâncias. Eles chegam em qualquer lugar, não avisam e olham como está a documentação. Eles revisam lá e depois vão na contabilidade para ver [se confere]. O pessoal do Ministério Público tem vindo seguido à Livramento, principalmente por causa das denúncias de trabalho escravo que ocorreram. E o empregador que fica com trabalho escravo, é denunciado pelo Estado. Nessa pessoa já fica registrado em seu cadastro uma notificação de que já teve trabalho escravo (SINDICATO 3).

Outro aspecto indicado foi o do aprendizado pelas experiências negativas e uma maior informação sobre as consequências de tipo de trabalho:

A superação deles vai nesse sentido... Eles passam trabalho no primeiro emprego. Daí, depois que passam aquele trabalho, porque precisava, no momento que é rescindido, entre aspas, e vem ao sindicato e se informa, então o próximo serviço dele é formal. Ele procura aquele serviço formal porque já viu a perda que teve. No momento que ele vem aqui, passa a ter outra visão. É como te digo, tem empresários sérios, empresas sérias em Santana do Livramento, são poucos que fazem isso [não registram]. Então, eles já procuram se formalizar em uma empresa que tem o objetivo de pagar tudo que é correto para eles (SINDICATO 1).

Resumindo, como a maioria dos trabalhadores não viu o emprego sem registro formal como um problema e boa parte deles ainda se encontra na condição de indocumentado e/ou trabalhando sem registro formal ou desempregado, a pergunta: “como fez para mudar essa realidade?” precisou ser adaptada a cada situação. Desse modo, buscou-se identificar nos relatos de suas histórias de vida aspectos que apontassem para uma possível mudança de trajetória.

A estratégia de investimento na educação, seja na conclusão do ensino médio, ensino superior e/ou na realização de cursos de qualificação profissional, pareceu a maior “aposta”. A prática da sobrejornada de trabalho com o objetivo de economizar recursos, adquirir experiência e crescimento profissional, ampliar da clientela, comprar maquinários e equipamentos, pareceu uma estratégia comum entre aqueles que buscavam investir em uma profissão.

Para os que pretendiam seguir uma carreira profissional e abrir um negócio no lado brasileiro, a regularização da situação documental mostrou-se uma estratégia fundamental para sair da “ilegalidade/informalidade”. Observou-se igualmente entre essas pessoas a busca de uma maior proficiência na língua portuguesa como forma de melhorar a comunicação.

A aquisição de experiência profissional e de novas habilidades no trabalho, a proficiência na língua do país de acolhimento e a regularização da situação documental são estratégias já reconhecidas para a superação das desigualdades no mundo do trabalho, por parte de trabalhadores imigrantes (DUCAN; TREJO, 2015; HAGAN et al., 2011; PIRUTIS, 2014).

Os projetos de futuro são diversos e estão relacionados ao tempo e a realidade de cada pessoa trabalhadora, do que ainda tem para acertar ou realizar: concluir o ensino médio/superior, passar em um concurso, conseguir um emprego formal, abrir uma empresa, regularizar a situação documental, continuar trabalhando... ou apenas diminuir o ritmo, descansar um pouco, se possível.

4.8 PRINCIPAIS CONSIDERAÇÕES DA ANÁLISE

Esta subseção tem como objetivo apresentar as principais considerações da análise dos resultados empíricos da seção “4”. Para tanto, buscou-se retomar os objetivos específicos da pesquisa e analisá-los em conformidade com os principais achados do estudo.

4.8.1 Objetivos específicos “a” e “b”: examinar o contexto histórico do mercado de trabalho do município e alguns dos indicadores de desigualdades no trabalho

A análise dos dados históricos do mercado de trabalho (geral e formal) do município de Santana do Livramento/RS, segundo os Censos do IBGE, registros administrativos da RAIS e outras referências bibliográficas, trouxeram informações que ajudaram a elucidar o contexto do trabalho nessa região fronteira, além de identificar indicadores de desigualdades nesse mercado.

No geral, trata-se de um mercado de trabalho historicamente precário e desigual, com altos índices de desemprego e informalidade, baixos níveis de escolaridade e de rendimento. É importante lembrar, como observado no referencial teórico, que esse contexto particular não está dissociado da realidade do mercado de trabalho brasileiro como um todo, da mesma forma, historicamente marcado por elevados níveis de “informalidade” e desemprego, além de péssima distribuição de renda e de grande assimetria entre “desenvolvimento” econômico e “desenvolvimento” social (DEDECCA, 2005; POCHMANN, 2020).

Com relação aos dados censitários gerais, desde 1940 tem-se uma população predominantemente urbana e uma mão de obra majoritariamente alocada no setor terciário, mesmo em um período de atividades industriais impulsionadas pela presença do Frigorífico Armour no município, que agregava outras indústrias em seu entorno. O setor secundário era o que menos empregava, com participação de apenas 15,89% da população ativa. Albornoz (2018), historiadora local, indicou que na época vários trabalhadores do frigorífico eram safristas, já configurando nessa época certo nível de “informalidade” nas atividades industriais.

As desigualdades de gênero possuem raízes históricas. O mercado de trabalho sempre fora predominantemente masculino, mesmo que as mulheres sejam maioria populacional desde a década de 1940. As trabalhadoras, em sua grande maioria,

historicamente, estiveram alocadas no segmento de serviços e atividades sociais, indicando uma divisão do trabalho pela condição de gênero.

Outro dado que mereceu destaque foi o percentual da população desocupada no município, que se manteve sempre acima dos 50% em quase todo período analisado (1970-2010), caracterizando o baixo desenvolvimento econômico e social da região e o nível de precarização de parte da população ativa. Dentre a população desocupada, as mulheres são as que possuem a maior participação, mantendo-se na casa dos 70% durante todo período.

Os Censos de 2000 e 2010 permitiram uma maior desagregação dos dados favorecendo a análise de outros indicadores de desigualdades. Como se não bastasse o alto percentual de desocupação, a análise da posição na ocupação e categoria de emprego indicou que mais da metade da PEA ocupada está alocada em atividades comumente reconhecidas como “informais” (empregados sem carteira assinada, por conta própria, trabalhadores não remunerados em ajuda a membros familiares e trabalhadores na produção para o seu próprio consumo), indicando a precariedade inclusive da população ocupada.

Apesar do encerramento das atividades do frigorífico (1994) e a migração populacional ocorrida entre as décadas de 2000 e 2010, a PEA ocupada manteve-se em crescimento, porém tal crescimento ocorreu, sobretudo, nas atividades “informais”. Chama atenção no período o crescimento em 11.74 pp das “atividades mal especificadas”.

O percentual de pessoas que contribuem para instituto de previdência é outro dado que confirma o nível de “informalidade” e de precarização do mercado de trabalho santanense. Quase a metade da PEA ocupada nas duas últimas décadas analisadas não contribui e, portanto, não possui qualquer espécie de proteção social e perspectiva de longo prazo no tocante a aposentadoria.

Ainda com relação ao gênero, apesar do aumento gradativo da participação feminina no mercado de trabalho, essa participação é inferior à masculina, persistindo a tendência histórica de alocação das mulheres em atividades reconhecidas como “informais”. As trabalhadoras também possuem a maior participação em faixas salariais mais baixas e menor participação nas faixas salariais mais altas, apesar de apresentarem os melhores níveis de qualificação (comparado ao masculino), indicando outros critérios de diferenciação da força de trabalho feminina para além do nível de instrução.

Com relação ao nível de instrução e rendimento médio mensal, o Censo de 2010 indicou que quase 40% da população ocupada encontra-se na primeira faixa: “sem instrução e

fundamental incompleto” e mais da metade recebia, em média, de 0 a 1 salário mínimo, o que denota uma classe trabalhadora com baixo capital escolar e minimamente remunerada e, por consequência, com baixo poder aquisitivo.

A faixa etária nas últimas duas décadas é composta, em sua grande maioria, por pessoas adultas com idade entre 30 a 49 anos. As pessoas adolescentes, jovens e idosas são as que possuem as menores taxas de participação. Essas classes de pessoas (além da intersecção de gênero) são comumente associadas a aspectos de discriminação e exploração no trabalho (CACCIAMALI, 2000).

Com relação à etnia, apesar de não ser possível evidenciar maiores diferenças quanto a participação no mercado de trabalho de pessoas autodeclaradas “pretas” ou “pardas”, pois a representação populacional guarda certa correspondência em termos percentuais à população ocupada, os dados apontaram diferenças significativas relacionadas ao nível educacional e a média de rendimentos entre a população ocupada, com prejuízo às pessoas autodeclaradas “pretas” e “pardas”, configurando, assim, uma restrição histórica e estrutural aos capitais cultural e econômico desses grupos, conforme já apontado por SOUZA, 2009, 2012, 2018.

Os dados do mercado de trabalho formal trouxeram informações mais recentes (2000, 2010, 2021). Algumas dessas informações confirmam algumas tendências do mercado de trabalho em geral. É um mercado que apresentou crescimento, apesar dos eventos que resultaram na concordata do frigorífico (1994) e da consequente perda de postos de trabalho, sobretudo na indústria de transformação (446).

Os setores de Comércio e de Serviços são os que mais empregaram em todo período analisado. Em 2021 eles eram responsáveis por quase 70% dos estoques de empregos. Somado aos estoques da Administração Pública, esse percentual vai para 84,11% dos postos de trabalho formal em geral.

Com relação ao gênero, o mercado de trabalho formal também é predominantemente masculino. Observou-se a ampliação gradativa da participação feminina no período, exceto de mulheres uruguaias, que apresentou decréscimo no ano 2021. O Setor de Serviços absorve mais da metade das mulheres, seguido do comércio, acompanhando a mesma tendência do mercado de trabalho em geral de uma divisão do trabalho pela condição de gênero.

No que diz respeito ao nível de escolaridade da classe trabalhadora, o período analisado apresentou uma evolução. Em 2021 quase 60% das pessoas trabalhadoras possuíam o ensino médio completo. Entretanto, essa evolução não repercutiu em melhores condições

salariais. Pelo contrário, percebeu-se no período a redução da participação (em termos percentuais) em todas as faixas de rendimento acima de 2 salários mínimos e, inversamente, a ampliação das faixas abaixo, indicando uma redução da remuneração da classe trabalhadora no período (2000/2021). Aproximadamente 62,60% dos trabalhadores estão na faixa de 1,01 a 2 salários mínimos, muito provavelmente guardando correspondência ao salário mínimo do comércio, o qual excede um pouco o salário mínimo nacional. Indicando, como no mercado de trabalho em geral, uma classe trabalhadora, em sua grande maioria, com baixos patamares de remuneração.

As mulheres, apesar de possuírem os melhores níveis de escolaridade, são as que possuem, proporcionalmente, o menor percentual de participação nas faixas acima de 2,01 salários mínimos, com algumas exceções, indicando outros motivos de diferenciação dessa força de trabalho, para além do nível escolar.

A participação de pessoas de nacionalidade uruguaia no mercado de trabalho formal é baixa, menos de 3% em todo período analisado. Elas estão alocadas, em sua maioria, no comércio e serviços. O nível de escolaridade e de remuneração, grosso modo, segue as mesmas características do mercado de trabalho formal em geral, indicando uma possível barreira apenas no acesso a esse mercado. O nível de escolaridade e de rendimento acompanha a mesma tendência de outros trabalhadores brasileiros. Com relação ao gênero, acompanha a mesma tendência do mercado de trabalho formal em geral, predominantemente masculino e com níveis educacionais e de rendimentos semelhantes. As mulheres uruguaias são mais qualificadas e com rendimento médio inferior aos dos homens.

4.8.2 Objetivo específico “c”: identificar os aspectos sociais, culturais, políticos e econômicos que influenciam as relações de trabalho desiguais entre fronteiriços uruguaios

A análise das histórias de vida das pessoas trabalhadoras e dos relatos dos agentes institucionais revelou uma classe trabalhadora heterogênea, com diferentes demandas: a) conseguir um recurso extra para demandas pontuais (não necessariamente relacionadas à necessidade de subsistência), inclusive quando adolescentes, devido às “facilidades” para o trabalho (mesmo sem registro formal), seja de um lado ou de outro; b) necessidade de

sobrevivência, dado o desemprego estrutural decorrente do baixo desenvolvimento socioeconômico da região, de pessoas documentadas ou não.

Demandas por esses trabalhadores também foram identificadas na pesquisa: a) a demanda do comércio local para o atendimento do público uruguaio que vem realizar compras no lado brasileiro; e b) a demanda, sobretudo, de pessoas indocumentadas, para o emprego sem registro formal do contrato de trabalho, indicada como uma prática comum na fronteira. Esta última, pode ser uma das possíveis explicações para a baixa participação dessa classe trabalhadora no mercado de trabalho formal na cidade brasileira, haja vista a integração e a mobilidade para o trabalho na região, anunciados nas falas de trabalhadores e agentes institucionais.

A pesquisa evidenciou que as principais dificuldades que determinados trabalhadores fronteiriços enfrentam no mercado de trabalho brasileiro resultam da exploração do emprego sem registro formal. Isso, apesar de alguns trabalhadores, por diferentes motivos, não verem como um problema e muito menos perceberem a exploração do seu trabalho a partir dessa modalidade laboral, gerando diferentes perspectivas e olhares sobre o fenômeno.

As causas, dessa forma, mostraram-se multifacetadas e diversas, confirmando a heterogeneidade dessa classe trabalhadora. Elas envolveram diferentes fatores relacionados aos atores da relação: trabalhadores, empregadores e Estado, bem como ao contexto específico dessa região em que estão inseridos.

Alguns dos motivos assumidos pelos próprios trabalhadores são reconhecidos pela literatura que versa sobre o fenômeno: a necessidade do trabalho e a ausência de escolha pela falta de oportunidades de trabalho formal (CACCIAMALI, 1989; FEITOSA; CARVALHO, 2022). Outros, entretanto, somam-se a elucidação dessa espécie de trabalho nesse contexto específico: a indicação de certa vantagem do trabalho “autônomo” com relação ao trabalho “formal”, a visão de benefícios meramente econômicos; a possibilidade de conseguir algum recurso financeiro para demandas pontuais, mesmo quando adolescentes em idade escolar; experimentar-se em determinado ofício, uma espécie de “porta de entrada” para o mercado de trabalho; a oportunidade de melhorar a remuneração, pouco importando se é “formal” ou “informal”; a falta de preocupação com o envelhecer e com as questões previdenciárias, quando se é jovem; e a ausência de documentação que habilita ao trabalho³⁶.

³⁶Embora haja vários estudos sobre imigração irregular (MAROUKIS *et al.*, 2011; MANTOUVALOU, 2015), a realidade dessa região específica indica que essa é uma condição para exploração dessa modalidade de trabalho.

A maior parte dos motivos apresentados pelos trabalhadores destacaram suas próprias intencionalidades e ações, não levando em consideração as motivações de alguns empregadores, muito menos a ação/omissão do Estado, exceto aqueles que manifestaram a ausência de escolhas pela necessidade e pela falta de oportunidades de trabalho formal. A ausência de preocupação com as questões futuras, com o envelhecimento e as questões previdenciárias parecem presente em quase todas as motivações assumidas pelos trabalhadores.

Outros motivos atribuídos aos trabalhadores pelos agentes institucionais ampliaram a complexidade do fenômeno, agregando outras causas não tão aprofundadas nos estudos sobre essa modalidade de trabalho no contexto de fronteira: a falta de crença no sistema de proteção social, ou seja, a busca por benefícios meramente econômicos, com a indicação de acordos com os empregadores como forma de compensação financeira dos direitos sociais sonogados; o recebimento de algum benefício no Uruguai que impossibilita o registro formal do contrato de trabalho no lado brasileiro; a indocumentação; e a falta de informações sobre direitos, inclusive de fronteiriços uruguaios documentados.

Noronha (2003) já havia assinalado que o compartilhamento da condição ilegal entre empregadores e trabalhadores é uma das variáveis que permite a reprodução dos acordos tácitos “informais”, assim como certa noção sobre direitos para o discernimento dos contratos considerados justos/injustos. A pesquisa evidenciou que a condição de trabalhador fronteiriço (especialmente indocumentados) é uma das causas do recrutamento de parte dessa força de trabalho, simplesmente porque a situação de “ilegalidade” em que determinados trabalhadores se encontram e a falta de informação sobre direitos do trabalho constroem essa classe trabalhadora, inibindo possíveis reclamações na justiça, o que reduz significativamente os riscos da exploração desse tipo de trabalho por parte dos empregadores.

Assim, a indocumentação, a falta de recursos e a “burocracia” para a sua tramitação, bem como a falta de informações sobre direitos civis e trabalhistas (e sobre a importância dos benefícios sociais decorrente da formalização) são fatores que devem ser considerados na exploração desse tipo de trabalho na fronteira, já reconhecidos como um problema na região (BARBOZA et al., 2023; BRASIL, 2005; 2009c; 2016c; OLIVEIRA; LIDO, 2019).

A pesquisa também revelou que, a despeito da exploração deliberada de determinados trabalhadores – encontrada na maior parte dos relatos e reconhecida amplamente pela literatura que estuda o fenômeno – alguns trabalhadores, por diferentes

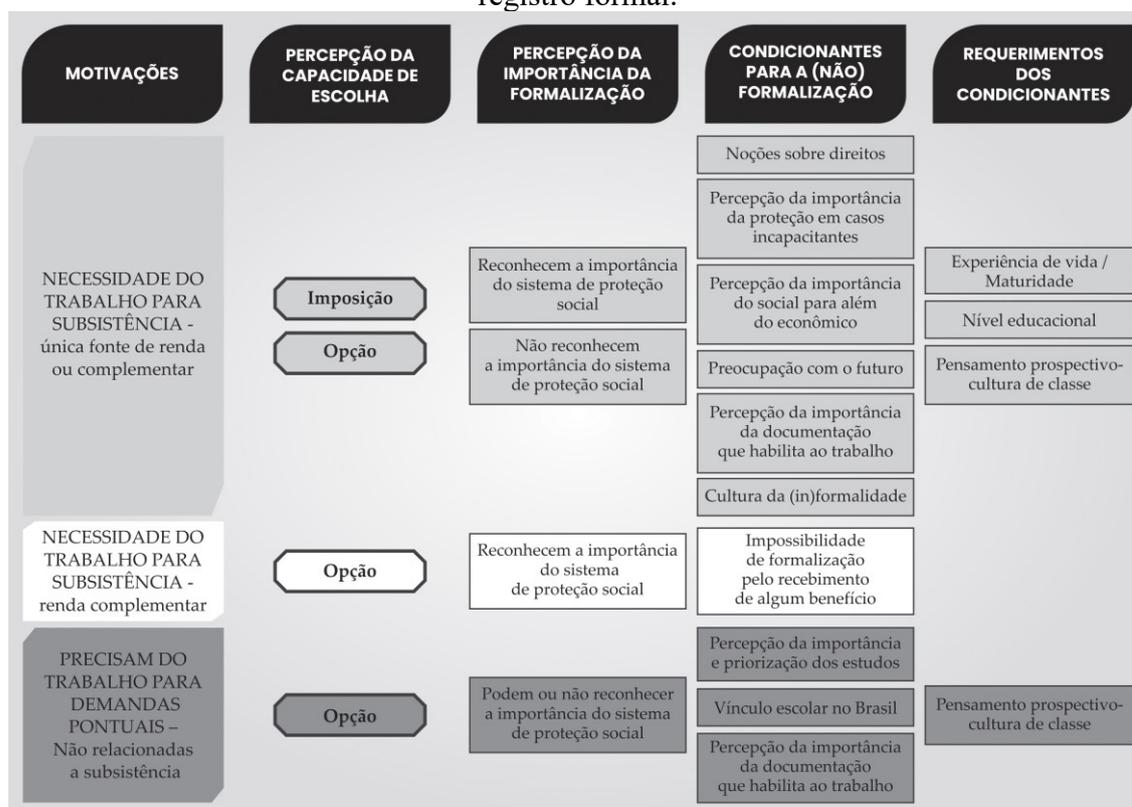
motivos, possuem “interesse” na não formalização do contrato e por isso optam conscientemente por essa espécie de trabalho.

O esquema abaixo (FIGURA 4) apresenta um esforço de síntese das principais motivações e das possíveis razões pelas quais os trabalhadores apresentam percepções diferentes sobre o emprego sem registro formal. Basicamente, o que motiva a maior parte dos trabalhadores fronteiriços é a necessidade de subsistência (sua e/ou de sua família), seja esse trabalho a única fonte de renda ou apenas uma renda complementar. Outras pessoas, porém, se utilizam dele, por um curto período de tempo, apenas para demandas pontuais, não relacionadas a necessidade de subsistência (geralmente, adolescentes em idade escolar).

Dentre as que necessitam do trabalho para a sua subsistência, existem aquelas que não veem esse trabalho como um problema e, portanto, não concebem a importância do sistema de proteção social proveniente da formalização. Para essas pessoas, o emprego sem registro formal não é uma imposição, mas uma opção. A pesquisa sugeriu alguns motivos (condicionantes) pelos quais determinados trabalhadores não percebem a importância da formalização: a falta de informações sobre direitos e benefícios sociais; não ter experimentado algum problema decorrente da não formalização; a prevalência do econômico (muitas vezes, por necessidade) em detrimento do social; a ausência de preocupação com as questões futuras, especialmente com as previdenciárias; a falta de preocupação com a documentação que habilita ao trabalho; e a cultura de informalidade. Esses motivos não são excludentes, antes se sobrepõem e se complementam. Acredita-se, ainda, que alguns pressupostos (requerimentos) são importantes para essa percepção. Por exemplo, o pensamento prospectivo, indicado por Souza (2009) como uma disposição aprendida no seio familiar, responsável pelo cálculo racional, resultado de uma cultura de classe, é importante para a capacidade de projetar do futuro; o nível educacional e a maturidade/experiência, do mesmo modo, para a noção sobre direitos civis e trabalhistas etc.

Ainda entre aquelas pessoas motivadas pela necessidade de subsistência, existem as que utilizam essa espécie de trabalho como uma renda complementar, mas por receberem algum benefício no Uruguai, não possuem interesse na formalização, pois acreditam que podem perder o benefício. Elas reconhecem a importância do sistema de proteção social.

Figura 4 – Síntese das motivações e percepções dos trabalhadores sobre o emprego sem registro formal.



Fonte: Elaborado pelo autor.

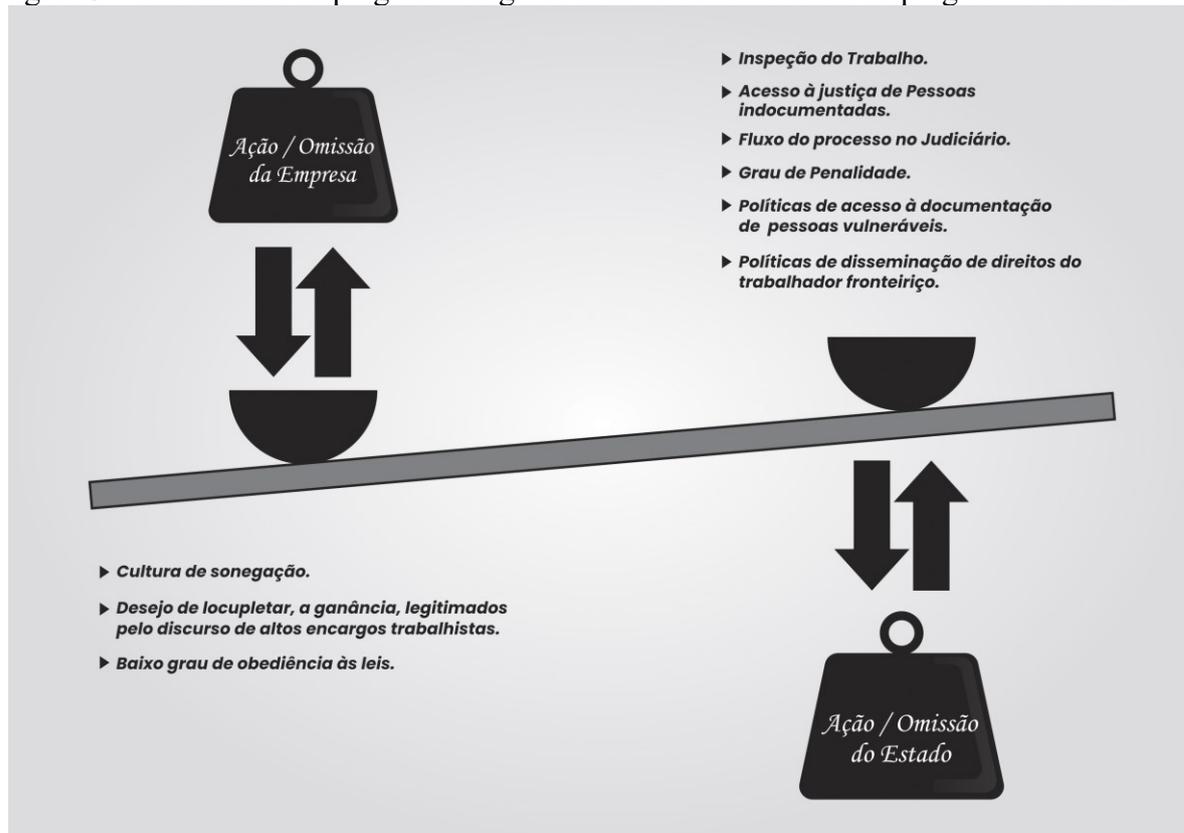
No que diz as motivações dos empregadores, foram destacados: a “cultura” de sonegação de direitos e tributos, o desejo de se “locupletar” pela sonegação de direitos do trabalhador e de tributos ao Estado. A “ganância”, entendida como uma “cultura” do “levar vantagem”, mentalidade corriqueira na fronteira. Para Cardoso e Lage (2005) essa cultura de sonegação é resultado de um cálculo racional que envolve: altos custos trabalhistas, risco de ser autuado/sancionado e o montante dessa sanção. Os autores destacaram o baixo grau de obediência à lei no cotidiano das relações de trabalho no contexto brasileiro.

Os altos encargos sociais e tributos incidentes sobre a folha de pagamento serviram de “justificativa” para a prática de alguns empregadores. Eles também são apontados por certa vertente econômica como uma das “explicações” (econômicas) da exploração dessa modalidade de trabalho, especialmente em tempos de crise (econômica), sobretudo no âmbito das pequenas empresas (CACCIAMALI, 2000). Contudo, a simples existência de empresas, inclusive pequenas, que respeitam as regras de contratação, submetidas às mesmas condições fiscais e tributárias, reforça as outras motivações imputadas ao empregador.

Entre os motivos imputados a ação/omissão do Estado destacam-se a inspeção do trabalho ineficiente e o baixo grau de penalidade, ambas indicadas na literatura (CARDOSO; LAGE, 2005). A pesquisa revelou outros motivos atribuídos ao Estado referidos a essa relação de trabalho específica: a morosidade do judiciário, que estimula os acordos diretos com desvantagem para o trabalhador, devido sua vulnerabilidade socioeconômica, e entraves que dificultam o acesso de pessoas indocumentadas à justiça. Destacou-se, ainda, a ausência de políticas públicas que facilitem: a retirada de documentação para população em vulnerabilidade socioeconômica, garantindo, assim, a cidadania a parcelas da população fronteiriça; a disseminação de direitos, inclusive trabalhistas; a proteção aos trabalhadores em região de fronteiriços, indicadas em outras pesquisas na região (BARBOZA, 2023; BRASIL, 2005; 2009c).

Como é possível observar, as causas atribuídas ao empregador mostram-se relacionadas as causas conferidas ao Estado, ou seja, a prática do emprego sem registro formal por parte do empregador está diretamente associada a ação/omissão do Estado, enquanto instância mediadora das relações de trabalho, que fiscaliza, julga e penaliza os desvios legais dos atores, como em uma balança. A Figura 5 evidencia bem essa relação: o desejo de se locupletar com a sonegação de direitos e tributos, indicado como algo cultural de algumas empresas na fronteira, e o baixo grau de obediência à legislação trabalhista, que caracteriza o mercado de trabalho brasileiro, encontram em um sistema de inspeção do trabalho ineficiente, em um baixo grau de penalidade, na morosidade do judiciário etc., um campo fértil para exploração desse tipo de trabalho, com baixo risco.

Figura 5 – Motivos do emprego sem registro formal atribuídos aos empregadores e ao Estado.



Fonte: Elaborado pelo autor

Outra reflexão sobre o fenômeno diz respeito às consequências do emprego sem registro formal. Elas foram identificadas nas histórias de vida de algumas das pessoas trabalhadoras, mas, sobretudo, nos relatos dos agentes institucionais que lidam com os dilemas e problemas dessas pessoas. As consequências estiveram relacionadas aos atores da relação (trabalhadores, empregadores e Estado).

A pesquisa indicou que, por diversas razões, algumas dessas consequências passam despercebidas para boa parte dos trabalhadores. Elas podem ser imediatas, repercutidas, por exemplo, em possíveis inobservâncias ao salário estabelecido em lei, a jornada de trabalho regulamentar e aos seus intervalos, na não remuneração de horas extraordinárias etc. Podem ser contingenciais, sentidas somente em caso de enfermidades, acidente de trabalho, gravidez e desemprego involuntário, por exemplo, ou sentidas somente à longo prazo, no tempo de contribuição, quando chega a idade de aposentadoria (FIGURA 6).

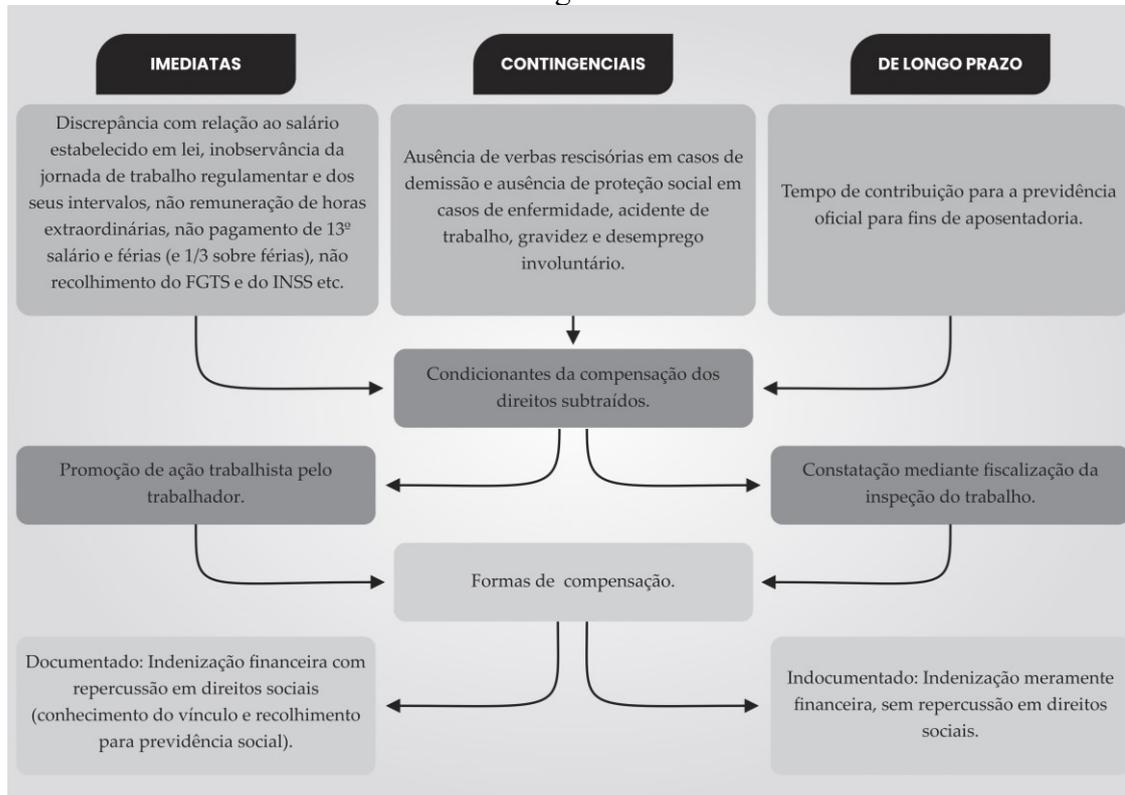
Algumas delas são bem conhecidas nos estudos que tratam sobre o fenômeno: discrepância do salário fixado por força de lei; ausência de férias e 13º salário; dispensa sem qualquer direito em caso de gestação, acidente de trabalho, enfermidade; não compensação

financeira em caso de dispensa involuntária; ausência de benefícios previdenciários, dentre outras (ANTUNES, 2018; CACCIAMALI, 2000; CORRÊA, 2010).

Como já indicado anteriormente, essas consequências para o trabalhador podem ser compensadas mediante a promoção de ação judicial trabalhista (por parte do trabalhador) ou quando ocorre a constatação mediante fiscalização da inspeção do trabalho e/ou denúncias devidamente apuradas pelos órgãos fiscalizadores (FIGURA 6).

Sobre a realidade desse contexto específico, o estudo indicou que no caso dos trabalhadores fronteiriços uruguaios indocumentados, quando vencem as barreiras de acesso à justiça e promovem ações reclamationárias trabalhistas ou mesmo quando há a constatação por fiscalização da inspeção do trabalho, as indenizações são realizadas de forma meramente econômica, sem repercussão em benefícios sociais, com prejuízo às questões previdenciárias. Realidade constatada em estudo na região (BARBOZA, 2023). Soma-se, ainda, o prejuízo das pessoas exploradas por um longo período de tempo, uma vez que o dispositivo da prescrição quinquenal permite apenas a indenização dos últimos cinco anos.

Figura 6 – Consequências do emprego sem registro formal para o trabalhador fronteiriço uruguaio.



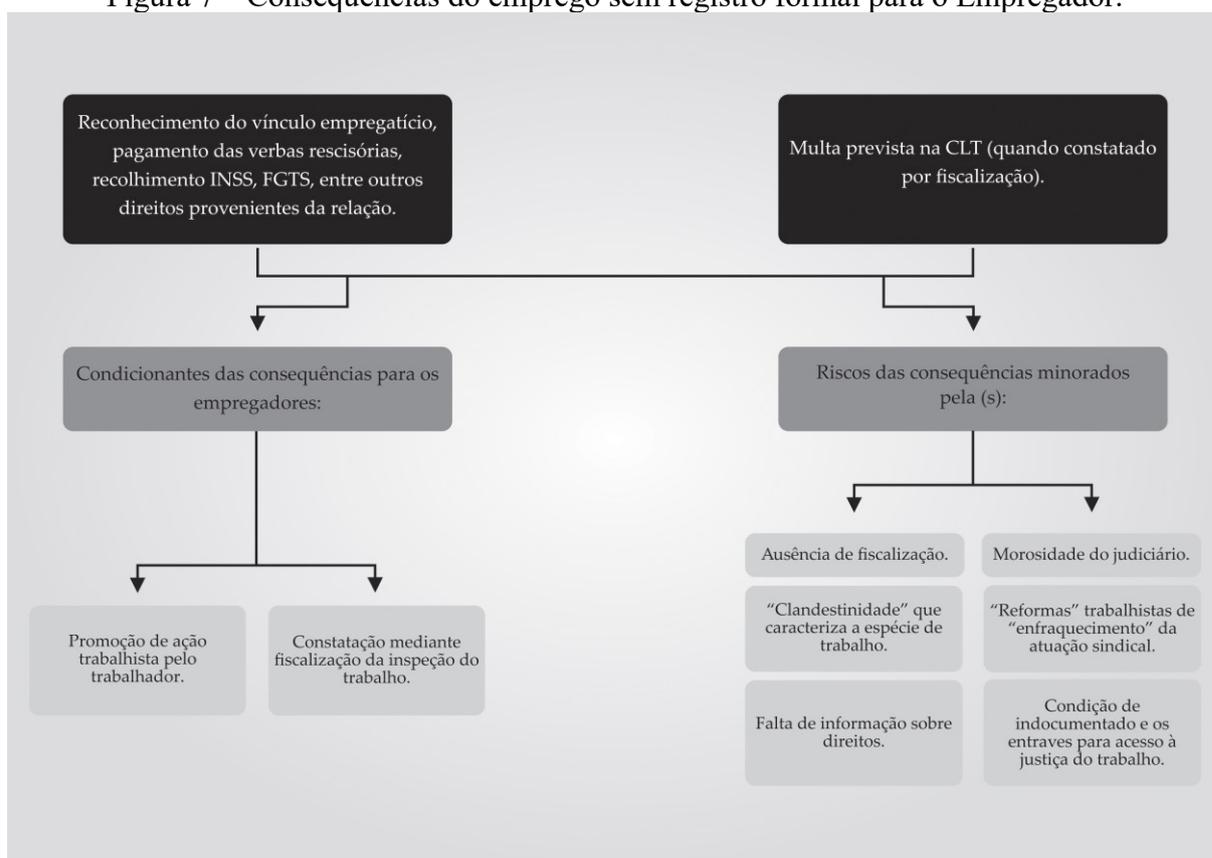
Fonte: Elaborado pelo autor

Com relação aos motivos da não percepção das consequências por parte de alguns trabalhadores, o estudo apontou as situações já mencionadas: naturalização da “informalidade” e da precariedade de vida dela decorrente, característica do mercado de trabalho no município; condição de ilegalidade de alguns trabalhadores, que acreditam não possuírem direitos por essa condição; ausência de informações sobre direitos civis e trabalhistas; e a não experiência do abandono social decorrente das consequências contingenciais, como enfermidade, acidente de trabalho, gravidez e desemprego involuntário, especialmente de quem depende do trabalho para sua subsistência. No geral, as consequências tendem a ser percebidas a longo prazo, particularmente no final da carreira, quando chega a idade de aposentadoria.

As consequências para o empregador mostraram-se efetivas somente quando: a) há a constatação da irregularidade mediante fiscalização da inspeção do trabalho (decorrente ou não de uma denúncia) ou b) há a promoção de reclamatória trabalhista na justiça pelo trabalhador. Em ambas as situações, o empregador é obrigado a reconhecer o vínculo empregatício do trabalhador e realizar os devidos pagamentos das verbas rescisórias, recolhimento INSS, FGTS, entre outros direitos provenientes da relação de trabalho. Quando ocorre a constatação mediante fiscalização, além dessas obrigações com o trabalhador, há a incidência de multa, recolhida aos cofres públicos do Estado (BRASIL, 1943).

Além de serem efetivas somente nesses casos, a realidade da pesquisa mostrou que as consequências para os empregadores que adotam essa prática são atenuadas por diferentes razões: ausência de fiscalização; morosidade do judiciário (favorecendo os acordos diretos com o empregador em condição desvantajosa para o trabalhador); clandestinidade da relação, geralmente invisibilizada; “reformas trabalhistas” que enfraqueceram a atuação sindical e favoreceram os “acordos” diretos; e no caso específico de fronteiriços uruguaiois, as já mencionadas falta de informação sobre direitos, a condição de indocumentado e os entraves para o acesso a justiça do trabalho (FIGURA 7).

Figura 7 – Consequências do emprego sem registro formal para o Empregador.



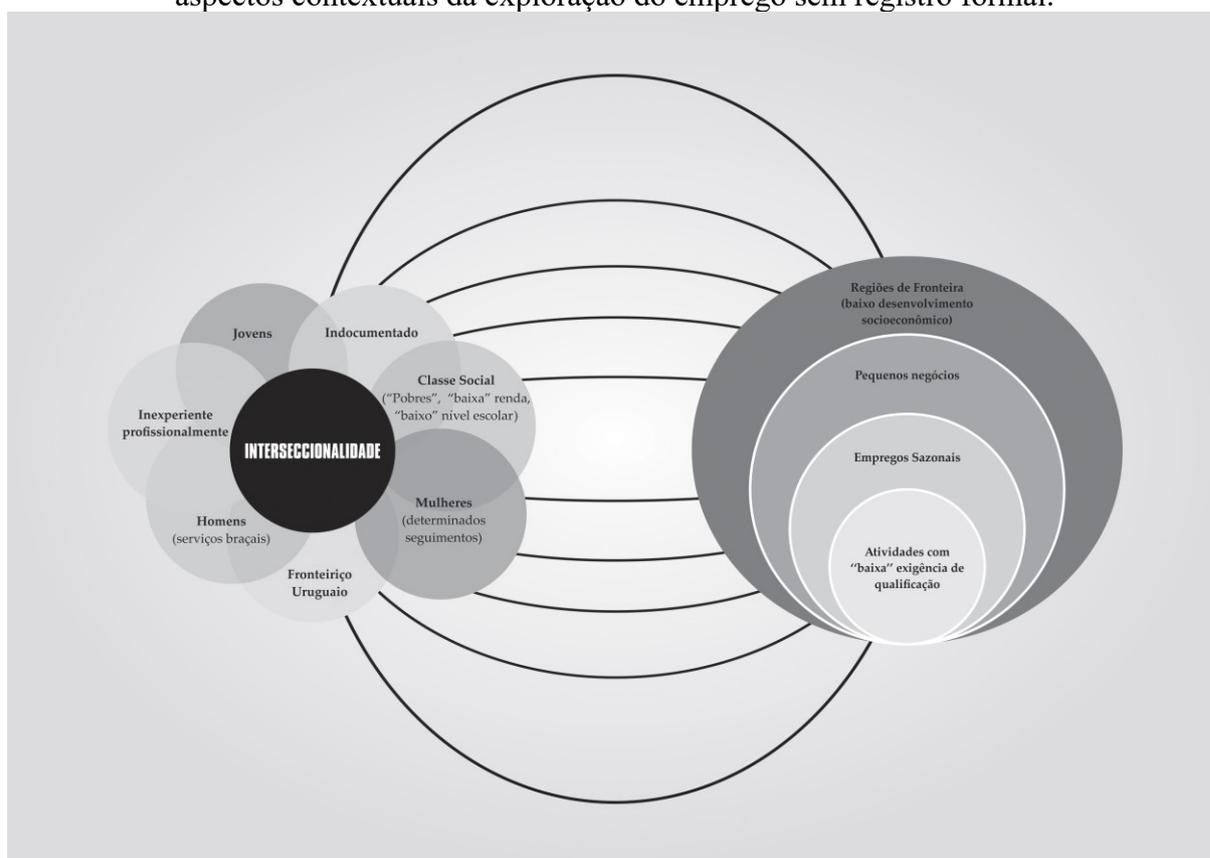
Fonte: Elaborado pelo autor.

Para o Estado, como consequências, tem-se apenas os prejuízos aos cofres públicos provenientes da sonegação de impostos e tributos, refletido negativamente sobretudo na base de financiamento da previdência social, como indicado na literatura (CORRÊA, 2010). As consequências para o Estado são atenuadas quando há constatação de irregularidade pela fiscalização da inspeção do trabalho ou quando o trabalhador promove ação trabalhista contra o empregador.

Como foi possível observar, as consequências do emprego sem registro formal são mais severas para a classe trabalhadora, a parte hipossuficiente da relação. Mas não para um trabalhador qualquer, o qualificado ou aquele para quem essa modalidade de trabalho é uma opção ou uma fonte de renda extra, mas para uma classe trabalhadora "negativamente privilegiada", excluída da competição pelos "bens materiais e simbólicos" por não possuírem (ou possuírem de forma limitada) os capitais que possibilitam uma inserção bem-sucedida no mercado de trabalho (SOUZA, 2009).

Embora o estudo tenha evidenciado uma classe trabalhadora heterogênea, com diferentes atributos e motivações, a análise das características pessoais e socioeconômicas das pessoas comumente recrutadas para esse tipo de trabalho, aquelas que mais sentem as suas consequências, evidenciou a intersecção de múltiplos eixos de diferenciação (FARRIS; JONG, 2014). Não é apenas o fronteiriço uruguaio, é especialmente o indocumentado. São pessoas “humildes”, com pouca qualificação e nível de escolaridade baixo, sem experiência profissional, mulheres, jovens e até adolescentes. Essas características pessoais são potencializadas pelo contexto da região, marcada pelo baixo desenvolvimento econômico e social, prevalecendo essa prática no universo das pequenas empresas, em trabalhos sazonais precários e em atividades que não exigem muitas qualificações (FIGURA 8).

Figura 8 – Intersecção de diferentes eixos de diferenciação dos trabalhadores e alguns dos aspectos contextuais da exploração do emprego sem registro formal.



Fonte: Elaborado pelos atores.

Isso explica muitas questões levantadas sobre esses trabalhadores: ausência de preocupação com as questões futuras; a falta de informação sobre direitos civis e trabalhistas; a não percepção da importância dos benefícios sociais decorrentes da formalização; a visão

acrítica da realidade social; e a ausência de recursos financeiros e informacionais para tramitar a documentação que habilita ao trabalho, signos de uma classe social com “baixo” nível educacional e em situação de vulnerabilidade socioeconômica, marcada pela emergência do aqui e agora, que não adquiriu (no seio familiar) as capacidades/habilidades necessárias para a prospecção do futuro (SOUZA, 2009). São pessoas que, paradoxalmente, ao mesmo tempo em que ficam mais expostas à exploração por essas “propriedades sociais”, têm as suas condições de trabalho e de vida invisibilizadas pela “clandestinidade” dessa relação de trabalho específica. Como afirmou um dos agentes institucionais, são pessoas que “ninguém vê” e “ninguém protege”, perpetuando a exploração e as desigualdades em que se encontram.

A maior parte dos trabalhadores não percebeu a discriminação no trabalho, inclusive quem relatou dificuldades e memórias negativas decorrentes da condição de fronteira indocumentada. Além dos motivos já mencionados sobre a visão acrítica de suas realidades, uma das razões possivelmente esteja na própria compreensão do que seja a discriminação e de suas diferentes formas de manifestações, inclusive no trabalho. Ademais, como indica Souza (2009), a discriminação nem sempre é assumida ou percebida de forma consciente, pelo peso simbólico que carrega, podendo causar “sofrimento” ao que foi discriminado, assim como a exposição moral do autor da discriminação. Essas questões podem explicar a hesitação de uma das trabalhadoras em reconhecer atitudes discriminatórias dos seus colegas de trabalho.

Como visto no referencial teórico, a discriminação no trabalho está referida ao tratamento desigual no qual um conjunto de ocupações e de modalidades de trabalho são distribuídas, organizadas e recompensadas de forma desigual entre indivíduos e grupos de acordo com as suas características socioeconômicas e outros “marcadores sociais”, como gênero, local de nascimento, cor da pele etc. (BATNITZKY; MC DOWELL, 2011; WEEDEN, 2002 apud GRAND; TAHLIN, 2013).

Algumas pessoas trabalhadores, entretanto, relataram atitudes discriminatórias, elas envolveram: discriminação pela condição de imigrante uruguaia relacionada ao idioma, ao sotaque e a certa hierarquização entre professores de língua inglesa e espanhola; desrespeito as jornadas de trabalho e aos intervalos para o almoço e descanso; desprezo de clientes, percebido pela indiferença fora do ambiente de trabalho, caracterizado pelo próprio trabalhador como uma espécie de discriminação por “poder aquisitivo”; maus-tratos por parte da empregadora, percebido como discriminação por poder aquisitivo; e sentimento de discriminação pelo abandono social devido acidente de trabalho.

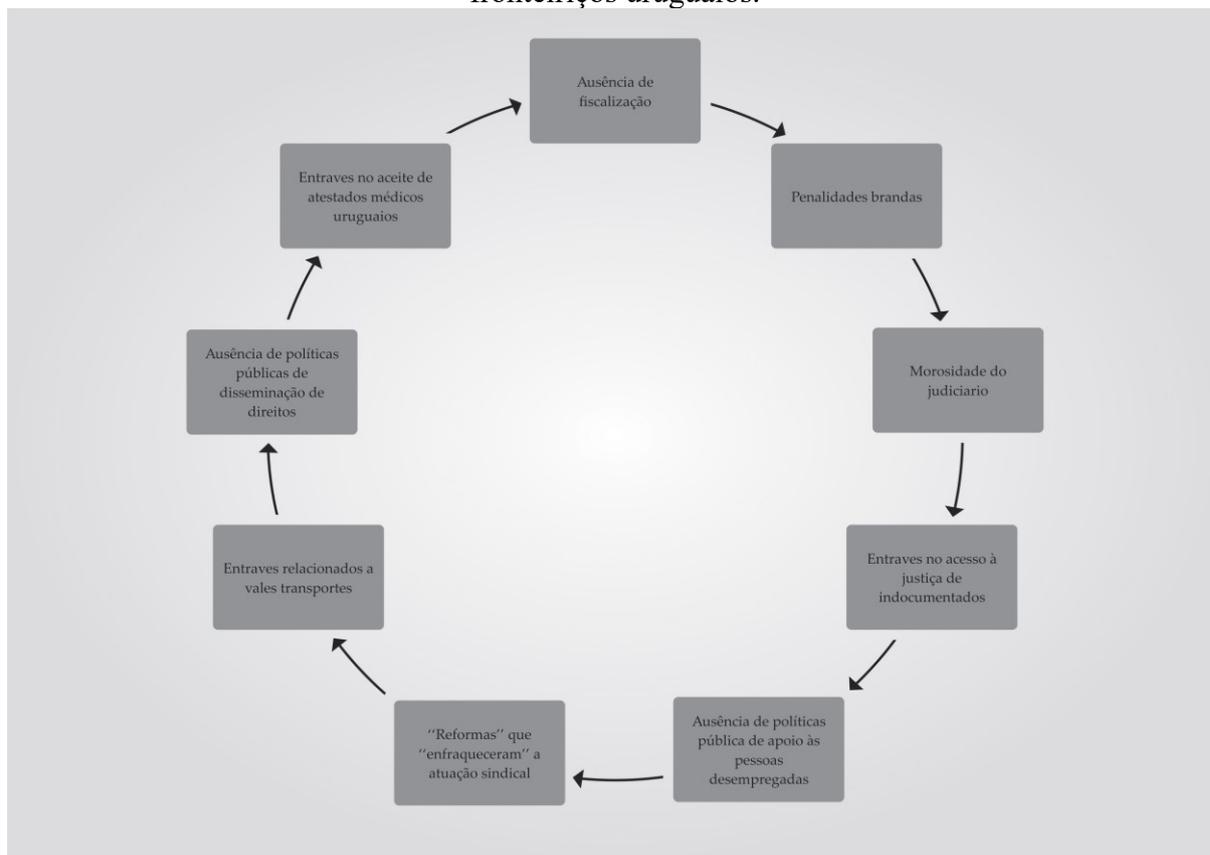
Alguns agentes institucionais também relataram presenciar ou saber de atitudes discriminatórias contra os trabalhadores: certo sentimento de superioridade por parte dos empregadores que se consideram “superior” e se “desfaz das pessoas”, entendido da mesma forma, como uma espécie de “desprezo de classe” (SOUZA, 2012); discriminação com relação à remuneração; e discriminação de pessoas indocumentadas no acesso à justiça do trabalho e a direitos trabalhistas.

As atitudes de “enfrentamento” identificadas pelos trabalhadores incluíram: evitar o contato com os colegas de trabalho, algumas vezes se “fechando” em uma sala; ignorar a discriminação, fazer de conta que não é consigo; e o enfrentamento direto, respondendo aos maus-tratos. No caso da Graciela, a sua fala: “eu respondia, não ficava calada. Hoje eu aprendi a calar, mas antes não”, sugeriu o “peso” de um enfrentamento direto em uma relação assimétrica de poder, onde o que está em jogo para a trabalhadora são os recursos da própria subsistência.

Possíveis discriminações institucionais foram percebidas principalmente na fala dos agentes institucionais, uma vez que quase a totalidade dos trabalhadores afirmou desconhecer aspectos legais e institucionais da relação. Entre os trabalhadores, destaca-se a percepção de um trabalhador da construção civil (Alejandro), relativa as agruras de sua própria trajetória de vida. Ele expõe a realidade de muitos brasileiros e uruguaios. Em seu relato, o clamor por políticas públicas para quem enfrenta as desigualdades e a precariedade de vida decorrente do desemprego estrutural.

Os agentes institucionais destacaram questões institucionais/legais importantes, além das mencionadas: ausência de fiscalização da inspeção do trabalho; morosidade do judiciário; entraves relacionados ao aceite de atestados médicos uruguaios e vales transportes para as conduções uruguaias; dificuldade de acesso ao judiciário de pessoas indocumentadas; ausência de políticas públicas que facilitem o acesso à documentação de pessoas vulneráveis e de disseminação de informações sobre direitos civis e trabalhistas. Destacou-se a revogação da obrigatoriedade de homologação das rescisões nos sindicatos das categorias ou no Ministério do Trabalho, promovida pela “Reforma Trabalhista” de 2017. Esse dispositivo favoreceu os “acordos” diretos com os empregadores em desvantagem para o empregado, sobretudo para os trabalhadores mais vulneráveis, com baixo nível de escolaridade, às vezes, semialfabetizados ou não alfabetizados, com pouca ou nenhuma informação sobre os seus direitos, completamente à mercê das arbitrariedades dos seus empregadores (FIGURA 9).

Figura 9 – Aspectos institucionais/legais que influenciam as desigualdades no trabalho entre fronteiriços uruguaios.



Fonte: Elaborado pelo autor.

Entende-se que a maior parte dos aspectos institucionais/legais aqui levantados afetam especialmente a classe trabalhadora mais vulnerável, por sua condição socioeconômica e pelo “baixo” nível educacional. Esses aspectos têm reforçado e perpetuado as desigualdades e as diferentes formas de discriminação na fronteira, sobretudo das pessoas trabalhadoras indocumentadas, excluídas de qualquer noção de cidadania.

4.8.3 Objetivo específico “d”: discutir possíveis estratégias de ação que estão sendo utilizadas pelos trabalhadores fronteiriços uruguaios para superação da precarização laboral

Como a maior parte das pessoas trabalhadoras não viu o emprego sem registro formal como um problema a ser superado e a maioria ainda se encontrava na condição de indocumentada, trabalhando sem registro formal ou desempregada, e os agentes institucionais afirmaram desconhecer possíveis estratégias para superação da condição de precariedade

decorrente dessa modalidade de trabalho, o desafio foi identificar nos relatos das histórias de vida alguns aspectos que apontavam para possíveis mudanças na trajetória.

A estratégia de investimento na educação, seja no desejo de concluir o ensino médio, o ensino superior e/ou na realização de cursos de qualificação profissional, aparentou ser a maior “aposta”. Foi o que se observou, por exemplo, nas histórias de vida da maior parte das pessoas trabalhadoras entrevistadas. Elas destacaram a importância de dar continuidade ou concluir os seus estudos. Seja o Ensino Médio, para realização da tão sonhada faculdade ou mesmo a finalização do curso superior, fundamental para a vida profissional.

A prática da sobrejornada de trabalho com o objetivo de juntar recursos, adquirir experiência, crescimento profissional, ampliar a clientela e comprar maquinários e equipamentos, pareceu uma estratégia comum entre aquelas pessoas que buscavam investir em uma profissão. Como observou-se nas histórias de vida de Ramón, cabeleireiro que montou seu próprio salão de beleza ou de Romina que, apesar dos poucos recursos e de ainda não ter regularizado a sua documentação, conseguiu comprar as suas máquinas de costura e montar um pequeno atelier, mesmo “informal”, em sua residência.

Para aquelas pessoas que pretendiam seguir uma carreira profissional ou abrir um negócio no lado brasileiro, a regularização da situação documental foi fundamental para sair da condição de “ilegalidade/informalidade”. A busca por uma maior proficiência na língua portuguesa para uma melhor comunicação esteve presente nesse grupo. É o que se depreende a partir das histórias de Ramón e Agustina, os únicos trabalhadores que possuíam documentação regular quando entrevistados. Agustina, após validar seus estudos realizou dois cursos superiores no lado brasileiro e hoje trabalha formalmente em uma instituição de ensino. Ramón formalizou seu negócio há 15 anos, é microempreendedor individual. Javier contou que está tramitando sua documentação. O seu sonho é abrir o seu próprio restaurante no lado brasileiro.

A aquisição de experiência profissional e de novas habilidades no trabalho, a proficiência na língua do país de acolhimento e a regularização da situação documental são estratégias já reconhecidas para a superação das desigualdades no mundo do trabalho, por parte de trabalhadores imigrantes (DUCAN; TREJO, 2015; HAGAN et al., 2011; PIRUTIS, 2014).

Os relatos sobre os sonhos e projetos futuros mostraram-se relacionados ao tempo e a realidade de cada pessoa trabalhadora, daquilo que ainda tem para acertar ou realizar: concluir

o ensino médio ou superior; passar em um concurso no Uruguai ou apenas conseguir um emprego formal; abrir uma empresa; regularizar a situação documental; continuar trabalhando, mesmo aposentado... ou apenas diminuir o ritmo e descansar um pouco, se possível.

5 PRINCIPAIS CONCLUSÕES DA PESQUISA

Este estudo teve como principal objetivo analisar os fenômenos sociais relacionados ao emprego sem o devido registro formal do contrato de trabalho entre trabalhadores fronteiriços uruguaios na cidade brasileira de Santana do Livramento/RS., com a finalidade de compreender as razões pelas quais pessoas trabalhadoras fronteiriças uruguaias estão sujeitas a relações de trabalho desiguais entre si.

Para tal propósito, adotou-se a estratégia de pesquisa conhecida como História Oral Temática, privilegiando, assim, as experiências de pessoas fronteiriças uruguaias com essa modalidade de trabalho. Agentes institucionais que lidam com as demandas desses trabalhadores também foram ouvidos e outras histórias de pessoas trabalhadoras foram surgindo para enriquecer o debate. Julgou-se pertinente ainda, realizar um levantamento de dados históricos do mercado de trabalho do município e de indicadores de desigualdades, como forma de melhor compreender o contexto do trabalho na região e subsidiar as análises das narrativas dos trabalhadores e agentes institucionais.

Acredita-se que a adoção dessa estratégia foi fundamental para consecução dos objetivos propostos nesse estudo, principalmente porque o emprego sem registro do contrato de trabalho é uma espécie de contratação ilegal que ocorre na “clandestinidade” (a fim de serem evitados os riscos de sua exploração), sendo, por essa característica, de difícil acesso por outras fontes. Desse modo, a escolha teórico/metodológica de privilegiar “a recuperação do vivido conforme concebido por quem viveu” (ALBERTI, 2004, p.143), apesar da dificuldade de acesso aos trabalhadores, mostrou-se essencial para uma maior compreensão do fenômeno.

Conceitualmente, identificou-se a necessidade de uma delimitação e definição mais precisas dessa relação de trabalho, evitando os riscos de imprecisão e/ou confusão conceitual, uma vez que na literatura são utilizadas diferentes nomenclaturas, muitas vezes genéricas, para designar essa espécie de trabalho. Nesse sentido, em um esforço interdisciplinar, a pesquisa trouxe a interpretação do direito, por entender-se mais precisa para designar esse tipo de “informalidade” (ou de trabalho atípico), tendo em vista que a relação de trabalho caracterizada como emprego (na perspectiva do direito) e exercida sem devido registro formal do contrato de trabalho (e os consequentes registros funcionais) é uma espécie de contratação

ilegal. Como bem observou Antunes (2011), uma modalidade de trabalho que ocorre ao arrepio da legislação trabalhista brasileira.

Na perspectiva do direito não há trabalho “não regulamentado” ou “à margem da legislação trabalhista”. Mesmo que a atividade laboral não possua uma regulamentação específica e que não haja um contrato formal de trabalho, a noção de “contrato tácito” garante a qualquer pessoa trabalhadora, comprovada a relação de emprego, os direitos inscritos na Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT, Art. 443). Ademais, toda e qualquer espécie de trabalho é regida e regulamentada pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Essa compreensão, além de refletir melhor a realidade específica desse trabalho, ainda possui um caráter de denúncia face a precariedade de trabalho e de vida a que muitos trabalhadores estão submetidos, evitando, assim, alguns “eufemismos” comumente utilizados para designar essa espécie de trabalho ilegal.

Conceitualmente, restou evidente que o emprego sem o devido registro formal é uma espécie de trabalho atípico (ou “informal”) extremamente precária, sobretudo para as pessoas que dele dependem para a sua sobrevivência e de sua família, pois além de serem submetidas a uma relação desigual – materializada pela simples constatação de que em um mesmo ambiente laboral existem pessoas formalizadas e não formalizadas, com condições de trabalho diferenciadas entre si – são, muitas vezes, subjugadas às arbitrariedades dos seus empregadores, com impacto direto e imediato em suas condições de trabalho. Elas também não possuem nenhuma espécie de proteção social em situações contingenciais que impossibilitam (temporariamente) o trabalho, enfrentando o completo abandono, tanto dos seus empregadores quanto do Estado. Além disso, a ausência de recolhimento à previdência, peculiaridade desse tipo de trabalho, também impacta em suas perspectivas de vida futura.

Essa concepção escapa a uma visão “economicista” do mercado de trabalho, a qual atribui a existência do emprego sem registro formal a ação mecânica e impessoal do mercado na busca por “eficiência” econômica (em tempos de crise). Retira-se, assim, as intencionalidades e responsabilidades dos atores da relação, os conflitos, as lutas, a assimetria de poder, as dinâmicas dos contextos em que estão inseridos e as características desse mercado de trabalho, ocultando as verdadeiras razões de sua existência, inclusive as históricas.

A pesquisa evidenciou que as razões do emprego sem registro formal são multifacetadas e diversas, envolvendo as ações/omissões dos atores da relação, bem como as

influências dos contextos sociais, culturais, econômicas e políticos em que estão inseridos. Algumas dessas razões são reconhecidas pela literatura, outras, porém, somaram-se as causas de sua exploração nesse contexto e classe trabalhadora específicos.

O levantamento das motivações das pessoas trabalhadoras revelou uma classe trabalhadora heterogênea, com diferentes características e demandas. Para determinadas pessoas, essa espécie de trabalho não é uma escolha, mas uma imposição pela necessidade, uma questão de sobrevivência. Outras, porém, mesmo dependendo desse trabalho para a sua subsistência, por diferentes motivos, não concebem a importância do sistema de proteção social e, por isso, não se importam se o trabalho é “informal” ou “ilegal”, preferindo, inclusive, “acordos” de compensação financeira pelos direitos sonogados. Para outras pessoas, ainda, é uma escolha consciente, seja para solucionar demandas pontuais (não relacionadas a necessidade de subsistência), inclusive quando adolescentes em idade escolar, ou mesmo pela “impossibilidade” de formalização do contrato para não perder algum benefício (no Uruguai).

As causas atribuídas aos empregadores mostraram-se diretamente relacionadas as causas conferidas ao Estado, ou seja, a prática do emprego sem registro formal por parte do empregador está associada a ação/omissão do Estado, como em uma balança. Dito de outra forma, o desejo de se locupletar, a ganância, a cultura de sonegação decorrente do baixo grau de obediência à legislação trabalhista por parte dos empregadores, encontram em um sistema de inspeção do trabalho ineficiente, no baixo grau de penalidade, na morosidade do judiciário, entre outros, um campo fértil para exploração desse trabalho, com risco baixíssimo.

Como visto, a literatura e o senso comum têm acreditado que os altos tributos e impostos incidentes sobre a folha de pagamento é um dos possíveis motivos da exploração dessa modalidade de trabalho. Essa “explicação” também é influenciada pela interpretação “economicista” da busca por eficiência do mercado. Mais uma vez, ocultam-se as raízes históricas e contextuais do mercado de trabalho, assim como os aspectos sociais, culturais e políticos dessa relação. Ademais, como já assinalado, a simples existência de empresas, inclusive pequenas, que obedecem às regras de contratação, submetidas as mesmas condições fiscais e tributárias, reforça as outras motivações imputadas aos empregadores.

Ainda sobre as causas de responsabilidade do Estado para com essa classe trabalhadora específica, solidária aos Estados parte do MERCOSUL, a pesquisa evidenciou a ausência de políticas públicas e alguns entraves, sobretudo para a população mais vulnerável. Entre elas, políticas que promovam a facilitação da documentação para população em

vulnerabilidade socioeconômica, a fim de garantir a cidadania à parte da população fronteiriça dela excluída; a resolução de entraves que dificultam o acesso a direitos civis, trabalhistas e sociais, bem como o acesso a instituições públicas, de pessoas indocumentadas; disseminação de informações sobre direitos, inclusive trabalhistas; e políticas de proteção aos trabalhadores em região de fronteira.

Mesmo reconhecendo a heterogeneidade da classe trabalhadora, suas diferentes características e motivações, as histórias dessas pessoas evidenciaram que as consequências do emprego sem registro formal são mais danosas para a classe trabalhadora, especialmente para as classes mais vulneráveis econômica e socialmente, impactando as suas vidas presente e futura. Além de terem alguns dos seus direitos subtraídos no dia a dia, eles experimentam o completo abandono dos seus empregadores e do Estado, em casos de enfermidade, acidente de trabalho, gravidez e desemprego involuntário, sem falar do prejuízo às questões previdenciárias pelo não recolhimento ao instituto de previdência.

Para essas pessoas, as consequências são compensadas apenas quando há a promoção de ação trabalhista (pelos trabalhadores) ou quando há a constatação da infração mediante fiscalização da inspeção do trabalho. Nesses casos, resta ao empregador a obrigação de reconhecimento do vínculo, pagamento das verbas rescisórias e realização dos recolhimentos retroativos à previdência, entre outros direitos provenientes da relação. Contudo, para as pessoas indocumentadas, as indenizações têm ocorrido somente de forma financeira, sem repercussão em direitos sociais. O dano é maior para as pessoas trabalhadoras exploradas por um longo período de tempo, como visto na história da Emma (30 anos de serviço) e do Jorge (15 anos de serviço), trabalhadores do campo. Sem entrar no mérito da natureza dessas relações de trabalho, o dispositivo da prescrição quinquenal tem sido utilizado com grande prejuízo aos direitos dessas pessoas, na esfera jurídica.

Somados aos motivos da não percepção da importância da formalização dos contratos por parte das pessoas trabalhadoras (desconhecimento sobre direitos, ausência de preocupação com o futuro, cultura da “informalidade”, emergência das questões financeiras etc.), o estudo indicou que as consequências desse trabalho tendem a ser percebidas quando os trabalhadores enfrentam algum problema ou experimentam o abandono social em situações contingenciais que impossibilitam o trabalho. No mais, as consequências são sentidas, geralmente, quando chega a idade de aposentadoria. Todas essas questões, além da já indicada opção consciente por receber algum benefício oficial, tornam ainda mais complexas as razões

que levam alguns trabalhadores a não desejarem ou não se importarem com a formalização dos seus contratos, para além de certa universalização de alguns direitos sociais e de uma suposta imaturidade juvenil.

A análise das consequências para o empregador demonstrou o baixo risco da exploração dessa modalidade de trabalho. Sendo efetivas tão somente quando há a promoção de ação judicial pelo trabalhador ou então quando há a constatação mediante fiscalização da inspeção do trabalho. Os riscos ainda são minimizados: pela clandestinidade da modalidade de trabalho, uma relação geralmente invisibilizada; pela condição de indocumentado e pela falta de informações sobre direitos, pois são constrangidos pela desinformação e pela condição de ilegalidade; pela ausência de fiscalizações; pelos entraves que dificultam o acesso à justiça de pessoas indocumentadas; pelas “reformas” trabalhistas que enfraqueceram a atuação sindical, favorecendo os “acordos” diretos com os empregadores; e pela morosidade do judiciário, também forçando os “acordos” diretos em desvantagem para o trabalhador, por sua situação de vulnerabilidade socioeconômica.

Aqui é importante mais uma vez frisar que a condição de trabalhador fronteiro indocumentado não implica em inexistência ou perda de direitos trabalhistas. Além do Princípio Constitucional que estabelece a igualdade entre pessoas brasileiras e residentes de outras nacionalidades, sem distinção de qualquer natureza (BRASIL, 1988), a Lei de Migração (Art. 50, parágrafo 4º) garante às pessoas, mesmo em situação irregular no país, os direitos adquiridos em relações contratuais ou decorrentes da lei brasileira (BRASIL, 2017). De igual modo, o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL (Artigo 10º) prevê a adoção de medidas e sanções às pessoas físicas ou jurídicas que lucrem com o trabalho de pessoas imigrantes em condição ilegal, ressaltando que tais “medidas não afetarão os direitos que correspondam aos trabalhadores imigrantes, como consequência dos trabalhos realizados nestas condições” (BRASIL, 2009).

As histórias de vida das pessoas trabalhadoras e os relatos dos agentes institucionais identificaram algumas características pessoais e socioeconômicas das pessoas comumente recrutadas para o emprego sem registro formal. Elas revelaram a intersecção de diferentes eixos de diferenciação das pessoas exploradas. Não é apenas o fronteiro uruguaio, é especialmente o indocumentado, pois são constrangidos pela desinformação e pela condição de “ilegalidade”. São pessoas “pobres”, dos estratos sociais mais vulneráveis, caracterizados pelo “baixo” nível educacional e socioeconômicos. São jovens, sem experiência profissional e

sem maiores qualificações. Em determinados seguimentos, é mais comum o recrutamento de mulheres. Para atividades mais braçais, o recrutamento de homens.

Essas características explicam muitas das questões levantadas sobre determinados trabalhadores: a falta de preocupação com o futuro; a falta de informação sobre direitos civis e trabalhistas; a não percepção da importância dos benefícios sociais decorrentes da formalização; a visão acrítica da realidade social; a ausência de recursos financeiros e informacionais para tramitar a documentação que habilita ao trabalho, entre outras. Signo de uma classe social com “baixo” nível educacional e socioeconômico e marcada pela emergência do aqui e agora. A exploração dessas pessoas é potencializada pelo contexto da região de fronteira, pouco desenvolvida econômica e socialmente, como evidenciado na análise do mercado de trabalho do município. Não por acaso, essa é uma prática mais comum entre as pequenas empresas, em trabalhos sazonais e em atividades que não exigem muitas qualificações.

O estudo apontou ainda diversos aspectos institucionais/legais que reforçam e perpetuam as desigualdades e as diferentes formas de discriminação dessa classe trabalhadora na fronteira, sobretudo das pessoas mais vulneráveis, tanto por sua condição socioeconômica quanto pelo “baixo” nível educacional. Eles marcam a ausência do Estado (ou mesmo a sua apropriação por forças políticas que promovem os interesses capitalistas) – seja no âmbito nacional ou supranacional, com as ações do MERCOSUL – enquanto instância fiscalizadora, garantidora de direitos e promotora de políticas públicas de combate às injustiças e desigualdades sociais, inclusive no trabalho.

Um dos objetivos da pesquisa, para além da identificação dos problemas sociais decorrentes dessa relação de trabalho, foi apontar algumas das estratégias utilizadas pelos trabalhadores para promover a mudança de suas condições de vida e de trabalho. Apesar de a maior parte das pessoas trabalhadoras se encontrar na condição de indocumentadas, desempregada e/ou trabalhando sem registro formal, as suas histórias de vida sugeriram alguns caminhos. O investimento na educação mostrou-se a maior “aposta”: na retomada dos estudos para conclusão do ensino médio visando um curso superior; no esforço para concluir o ensino superior; ou até mesmo na realização de cursos de qualificação profissional.

Entre as pessoas que pretendiam se especializar em algum ofício, além do investimento em educação, a prática da sobrejornada de trabalho com o objetivo de juntar recursos, adquirir experiência e crescimento profissional, ampliar a clientela, comprar

maquinários e equipamentos, foram as ações mais utilizadas. Para aquelas pessoas que pretendiam uma carreira profissional ou abrir um negócio no lado brasileiro, além da busca por uma maior proficiência na língua portuguesa, a regularização da situação documental para sair da condição de “ilegalidade/informalidade” e formalizar o seu trabalho mostrou-se fundamental.

Diante disso, retomando as premissas apresentadas no início da pesquisa, é possível afirmar que sim, as desigualdades vivenciadas por determinadas pessoas dessa classe trabalhadora guardam uma relação intrínseca com os aspectos estruturais do mercado de trabalho do município e estão referidas **a) as questões históricas atinentes a sua formação.**

Como exposto, o mercado de trabalho é historicamente precário, composto por uma classe trabalhadora inserida majoritariamente no Setor de Terciário (de serviços), mesmo no período em que o município contava com as atividades industriais do Frigorífico Armour. O percentual da população desocupada mostrou-se bastante elevado e a maior parte da população ocupada está alocada em atividades reconhecidamente “informais”. Trata-se de uma classe trabalhadora, historicamente, minimamente remunerada e com “baixos” níveis de escolaridade. Além disso, mais da metade da população ocupada não recolhe para a previdência oficial e, portanto, não possuem qualquer proteção social e expectativa de aposentadoria futura, explicando a cultura da “informalidade” desse mercado.

As desigualdades de gênero também é parte do mercado de trabalho santanense. As mulheres, apesar de comporem a maior parte da PEA e possuem os maiores níveis educacionais, possuem a menor participação na população ocupada, estão predominantemente alocadas em atividades informais e ocupam as menores faixas salariais, com relação a população masculina. Desigualdades étnicas igualmente foram evidenciadas. As pessoas autodeclaradas “pretas” e “pardas” possuem as menores remunerações e os menores níveis de escolaridade, configurando as restrições históricas e estruturais aos bens econômicos e culturais à essas parcelas da população.

O mercado de trabalho formal acompanha as mesmas tendências do mercado de trabalho em geral com relação ao gênero. No tocante aos fronteiriços uruguaios, verificou-se que sua participação é pequena, não chega a 3% dos estoques totais de empregos do município. Isso, apesar do discurso de integração social, econômica e cultural entre as cidades. Essa realidade empírica pode denotar alguma espécie de restrição dessa população ao mercado de trabalho formal.

Sim, as desigualdades vivenciadas por determinadas pessoas dessa classe trabalhadora guardam uma relação intrínseca com os aspectos estruturais do mercado de trabalho do município e estão referidas **b) a discriminação decorrente da interseccionalidade de diferentes “propriedades sociais” de indivíduos e de grupos sociais (classe social, gênero, etnia etc.)**.

A pesquisa evidenciou que a condição de fronteiro uruguaio, especialmente a de indocumentado, interseccionada a outras propriedades sociais, como classe social (entendida não apenas pelo viés econômico, mas pelo capital cultural, sob a forma de conhecimento técnico/profissional e escolar), gênero, idade etc., são características que tornam essa população mais vulnerável à exploração do emprego sem registro formal e às diferentes formas de desigualdades no mercado de trabalho. Entretanto, essa não é a única causa da exploração dessa espécie de trabalho na fronteira. Como visto, alguns trabalhadores optam conscientemente pela não formalização por receberem algum benefício que os “impossibilitam” de terem contratos formais. Outros, ainda, querem apenas um trabalho esporádico, em tempo parcial, para as suas demandas pessoais.

Sim, as desigualdades vivenciadas por determinadas pessoas dessa classe trabalhadora guardam uma relação intrínseca com os aspectos estruturais do mercado de trabalho do município e estão referidas **c) as relações de dominação resultantes da assimetria de poder entre os atores do processo produtivo**.

Para uma parte dessa força de trabalho, o emprego sem registro formal não é uma opção, mas uma imposição pela necessidade de trabalho, uma arbitrariedade dos empregadores. As diferentes histórias de vidas aqui contadas pelos próprios trabalhadores entrevistados e pelos agentes institucionais deixaram claro essa relação assimétrica de poder. Determinados trabalhadores são submetidos pela necessidade do trabalho, dentre outros atributos que, como evidenciado, torna para dessa força de trabalho mais vulnerável à exploração. Observou-se a submissão de determinadas pessoas a condições de trabalho precárias e desiguais e, em casos de demissão, a “acordos” diretos legitimados por dispositivos institucionais/legais completamente desvantajosos para as pessoas trabalhadoras. Os indocumentados, quando vencem as diferentes barreiras e acessam à justiça têm apenas partes dos seus direitos indenizados, sem repercussão em direitos sociais.

Enfim, acredita-se que o estudo cumpriu o seu objetivo de lançar maiores luzes sobre essa espécie de trabalho atípico (ou informal), buscando elucidar as diferentes causas e

consequências, envolvendo os diferentes atores da relação e os contextos em que estão inseridos. A pesquisa contribuiu ainda para o conhecimento mais aprofundado dos problemas sociais ocasionados pela prática do emprego sem registro formal na fronteira, indicando a urgência de políticas públicas de combate a precariedade das condições de trabalho e de vida a que muitas dessas pessoas estão submetidas.

Como limitação, além da humana (de compreender e explicar fenômenos humanos e sociais tão complexos), e não obstante a pertinência da estratégia de pesquisa para elucidação de aspectos dessa relação de trabalho *sui generis*, a clandestinidade do trabalho analisado (justamente por seu caráter ilegal) e a situação ilegal de muitas dessas pessoas dificultaram o acesso à outras vivências e experiências que poderiam enriquecer ainda mais a discussão. Acredita-se, da mesma forma, que essa tenha sido uma das razões pela qual alguns atores institucionais não quiseram participar da pesquisa.

REFERENCIAL BIBLIOGRÁFICO

ACKER, J. “Hierarchies, Jobs, Bodies: A Theory of Gendered Organizations.” **Gender & Society** v. 4, n. 2, p. 139–158, 1990.

ALBERTI, V. **Ouvir contar**: textos em história oral. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2004.

ALBORNOZ, V. P. L. **Armour: uma aposta no pampa**. Santa Maria: Editora Pallotti, 2000. Disponível em: <http://veraalbornozcienciashumanas.blogspot.com/2016/09/armour-uma-aposta-no-pampa.html>. Acesso em 05.08.24.

ALFONSO, Haroldo Dilla. Los complejos urbanos transfronterizos en América Latina. **Estudios Fronterizos**, v. 16, n. 31, p. 15-38, ene./jun., 2015.

ALMEIDA, L. N. **O Estado e os ilegalismos nas margens do Brasil e do Uruguai**: um estudo de caso sobre a fronteira de Sant’Ana do Livramento (BR) e Rivera (UY). Porto Alegre, RS: Editora Fi, 2016.

ALVES, M. A.; TAVARES, M. A. A dupla face da informalidade do trabalho. In.: ANTUNES, Ricardo (org.). **Riqueza e miséria do trabalho no Brasil**. São Paulo, Boitempo, 2006.

AMADO, J.; FERREIRA, M. M. Apresentação. In **Usos & abusos da história oral**. Janaína Amado e Marieta de Moraes Ferreira (Orgs) Rio de Janeiro: Editora FGV, 2006.

ANTUNES, R. Os modos de ser da informalidade: rumo a uma nova era da precarização estrutural do trabalho? **Serv. Soc. Soc.**, São Paulo, n. 107, p. 405-419, jul./set., 2011.

ANTUNES, R. **O privilégio da servidão** [recurso eletrônico]: o novo proletariado de serviços na era digital. São Paulo: Boitempo, 2018.

ARAÚJO, C. A. A. Bibliometria: evolução histórica e questões atuais. **Em Questão**, v. 12, n. 1, p. 11-32, 2006.

BACHMANN, R.; FELDER, R.; TAMM, M. Labour market participation and atypical employment over the life cycle: A cohort analysis for Germany. **Ruhr Economic Papers**, n. 786, 2018.

BARBOZA, S. F. **As relações de trabalho do fronteiriço uruguaio na cidade de Sant’Ana do Livramento, RS**: aspectos institucionais/legais e os relativos às práticas dos agentes. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2018.

BARBOZA, S. F.; OLTRAMARI, A. P.; MÜLLER, C. V.; SALVAGNI, J. Relações de Trabalho: Reflexões Conceituais e Proposta de Agenda a Partir da Produção Científica Brasileira (2005 - 2017). **Revista ADM.MADE**, v. 23, n. 3, p. 20–41, 2019. Disponível em: <https://mestradoedoutoradoestacio.periodicoscientificos.com.br/index.php/admmade/article/view/5884>. Acesso em: 4 ago. 2024.

BARBOZA, S. F.; MENDES, J.; CAMPOS, H. Estado, desenvolvimento e panorama social na América Latina: análise de indicadores em países selecionados - Brasil, Argentina, Chile, México e Colômbia. **Revista Catarinense de Economia**, v. 4, n. 2, p. 115-138, 2020.

BARBOZA, S. F.; OLTRAMARI, A. P.; GRANATO, L. Trabalho e integração regional Mercosul: um estudo sobre trabalhadores uruguaios na fronteira sul do Brasil. **Desenvolvimento em questão**, v. 21, n. 59, p. 1-20, 2023.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 1979.

BASSI, C. S.; PERAZZO, P. F. Projeto empreender nas associações comerciais e industriais da região do abcd. **Revista da Micro e Pequena Empresa**, v.2, n.3, p.65-79, 2009.

BATNITZKY, A; MCDOWELL, L. Migration, nursing, institutional discrimination and emotional/affective labour: Ethnicity and labour stratification in the UK national health service. **Social & Cultural Geography**, v. 12, n. 2, mar., p. 181-201, 2011.

BENTO, F. R. Fronteiras, significado e valor a partir do estudo da experiência das cidades-gêmeas de Rivera e Sant’Ana do Livramento. **Revista Conjuntura Austral**, v. 3, n. 12, jun./jul., 2012.

BISPO, D. A.; DOURADO, D. C. P.; AMORIM, M. F. C. L. Possibilidades de dar sentido ao trabalho além do difundido pela lógica do *mainstream*: um estudo com indivíduos que atuam no âmbito do movimento *hip hop*. **O&S**, v.20, n.67, p. 717-731, nov./dez. 2013.

BLINDER, A. Wage discrimination: reduced form and structural estimates. **Journal of Human Resources**, v. 8, p. 436–455, 1973.

BÖHNKE, P; ZEH, J; LINK, S. Atypical Employment and Careers: Do Types of Careers Reflect Social Division? **Zeitschrift für Soziologie**, v. 44, n. 4, aug. p. 234-252, 2015.

BOURDIEU, P. **A Distinção**: crítica social do julgamento. ZOUK, 2007.

_____. Capital simbólico e classes sociais. **Novos Estudos**, São Paulo, n. 96, p.105-115, jul., 2013. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/nec/n96/a08n96.pdf>. Acessado em: 24 nov. 2021.

BRAUN, Y. A. The reproduction of inequality: Race, class, gender, and the social organization of work at sites of large-scale development projects. **Social Problems**, v. 58, n. 2, may., p. 281-303, 2011.

BREWSTER, Z. W.; LYNN, M. Black-White earnings gap among restaurant servers: A replication, extension, and exploration of consumer racial discrimination in tipping. **Sociological Inquiry**, v. 84, n. 4, nov., p. 545-569, 2014.

BRASIL. CONSTITUIÇÃO DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL DE 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em 05.08.2024.

_____. **Decreto-Lei n. 5.452**, de 01 de maio de 1943. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em 14.02.2022.

_____. **Decreto n. 5.105**, de 14 de junho de 2004. Promulga o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo da República Oriental do Uruguai para Permissão de Residência, Estudo e Trabalho a Nacionais Fronteiriços Brasileiros e Uruguaios de 21 de agosto de 2002. Brasília, 14 jun. 2004. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5105.htm. Acesso em: 06.05.2017.

_____. **Decreto n. 6.975**, de 07 de outubro de 2009. Promulga o Acordo sobre Residência para Nacionais dos Estados Partes do Mercado Comum do Sul – MERCOSUL, Bolívia e Chile, assinado por ocasião da XXIII Reunião do Conselho do Mercado Comum, realizada em Brasília nos dias 5 e 6 de dezembro de 2002. Brasília, 07 out. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6975.htm. Acesso em: 04.08.2024.

_____. **Lei n. 12.095**, de 19 de novembro de 2009. Declara Sant’Ana do Livramento, Estado do Rio Grande do Sul, cidade símbolo da integração brasileira com os países membros do MERCOSUL. Brasília, 19 nov. 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112095.htm#:~:text=LEI%20N%C2%BA%2012.095%2C%20DE%2019,os%20pa%C3%ADses%20membros%20do%20Mercosul. Acesso em: 04.08.2024.

_____. **Lei n. 13.445**, de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113445.htm. Acesso em: 04.08.2024.

_____. Ministério da Integração Nacional. Secretaria de Programas Regionais. Programa de Desenvolvimento de Faixas de Fronteira - PDFF. **Proposta de Reestruturação do Programa de Desenvolvimento da Faixa de Fronteira**. Brasília: Ministério da Integração Nacional, 2005.

_____. Ministério da Integração Nacional. Secretaria de Programas Regionais. Programa de Desenvolvimento de Faixas de Fronteira. **Faixa de Fronteira: Programa de Promoção do Desenvolvimento da Faixa de Fronteira** — PDFF. Brasília: Ministério da Integração Nacional, 2009.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **Como Trabalhar nos Países do MERCOSUL: Guia Dirigido Nacionais dos Estados partes do MERCOSUL**. Brasília, 2010.

_____. Ministério das Relações Exteriores. **Declaração Sociolaboral do MERCOSUL de 2015** – I Reunião Negociadora – Brasília, 17 de julho de 2015. Disponível em:

https://www.gov.br/mre/pt-br/canais_atendimento/imprensa/notas-a-imprensa/declaracao-sociolaboral-do-mercosul-de-2015-i-reuniao-negociadora-brasilia-17-de-julho-de-2015. Acesso em: 04.08.2024.

_____. Ministério das Relações Exteriores. **Ata do Comitê de Fronteira de Sant'Ana do Livramento e Rivera 2015**. Disponível em: 113
<https://sistemas.mre.gov.br/kitweb/datafiles/Rivera/ptbr/file/CAPA%20E%20ATAS%20POR%202015.pdf>. Acesso em: 29.06.2018.

_____. Ministério das Relações Exteriores. **X Reunião de Alto Nível da Nova Agenda de Cooperação e Desenvolvimento Fronteiriço Brasil - Uruguai Brasília, 18 e 19 de abril de 2016**. Ata do Grupo de Trabalho sobre Assuntos Trabalhistas. Disponível em:
http://rivera.itamaraty.gov.br/pt-br/assuntos_trabalhistas.xml. Acesso em: 29.06.2018.

CACCIAMALI, M. C. Expansão do Mercado de Trabalho Não Regulamentado e Setor Informal. **Est. Econ.**, São Paulo, v.19, n. 9, p. 25-48, 1989.

_____. Globalização e processo de informalidade. **Economia e Sociedade**, Campinas, n. 14, p. 153-174, jun., 2000.

CALIENDO, M; LEE, W.-S. Fat chance! Obesity and the transition from unemployment to employment. **Economics and Human Biology**, n. 11, p. 121–133, 2013.

CAMARGOS, M. C. S.; RIANI, J. L. R.; MARINHO, K. R. L. Mercado de trabalho e gênero: uma análise das desigualdades em Minas Gerais. **PRETEXTO**, v. 15 n. 2 p. 41-57, p. abr./jun., 2014.

CANSI, F. **As relações de trabalho no âmbito do MERCOSUL**: uma análise das reformas na legislação trabalhista no Brasil e na Argentina durante a década de 1990. Dissertação (Mestrado em Desenvolvimento Regional) – Universidade de Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul, 2014.

CARDOSO, A.; LAGE, T. A Inspeção do Trabalho no Brasil. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**. Rio de Janeiro, v. 48, n. 3, pp. 451-490, 2005.

CARVALHO NETO, A. M. Relações de trabalho e gestão de pessoas: entre o macro e o micro? provocações epistemológicas. **REGE**, São Paulo, v. 19, n. 2, p. 297-306, abr./jun., 2013.

CARRIERI, A. P.; LOPES, F. T. “O avô constrói, o pai usa e o neto morre de fome”: histórias de família em uma organização”. **REGE**, v. 19, n. 1, p. 3-20, jan./mar. 2012.

CAVAZOTTE, F. S. C. N.; OLIVEIRA, L. B.; MIRANDA, L. C. Desigualdade de gênero no trabalho: reflexos nas atitudes das mulheres e em sua intenção de deixar a empresa. **R.AdM.**, v.45, n.1, p.70-83, jan./fev./mar., 2010.

CHANLAT, J.F. e SÉGUIN, F. O paradigma crítico em sociologia (trad. livre). **L'analyse des organisations: une anthologie sociologique**. Tome I. Montreal: Gaëtan-Morin, 1992.

CLOSS, L. Q.; ANTONELLO, C. S. O uso da história de vida para compreender processos de aprendizagem gerencial. **RAM, REV. ADM. MACKENZIE**, v. 12, n. 4, p. 44-74, jul./ago. 2011.

CLOSS, L. Q.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S. História de Vida e Trajetórias Profissionais: Estudo com Executivos Brasileiros. **RAC**, v. 19, n. 4, art. 6, p. 525-543, jul./ago. 2015.

CONCOLATTO, C. P.; OLTRAMARI, A. P. Relações de Trabalho: reflexões sobre suas transformações e permanências. **EnGPR**. Anais... Curitiba, PR, 2017.

CORRÊA, R. S. O emprego sem carteira de trabalho no Brasil urbano. Dissertação (Mestrado em Economia) – UNICAMP, São Paulo, 2010.

COSTA, C. R. F.; MACHADO, H. V.; VIEIRA, F. G. D. Comportamento Empreendedor na Exploração de Oportunidades: história oral sobre o caso de uma indústria do setor alimentício. **Desenvolvimento em Questão**, n. 10, jul./dez. 2007.

COTANDA, F. C. Trabalho, sociedade e sociologia. In: Carlos Henrique Horn; Fernando Coutinho Cotanda (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

DANCYGIER, R. M.; LAITIN, D. D. Immigration into Europe: Economic discrimination, violence, and public policy. **Rev. Polit. Sci.**, n. 17, p. 43–64, 2014.

DAVIS, J. J.; ROSCIGNO, V. J.; WILSON, G. American Indian Poverty in the Contemporary United States. **Sociological Forum**, v. 31, n. 1, mar., 2016.

DEDECCA, C. Notas sobre a evolução do mercado de trabalho no Brasil. **Revista de Economia Política**, n.25, v.1, jan./mar., 2005.

DEMO, P. **Metodologia científica em ciências sociais**. São Paulo: Editora Atlas, 1985.

DORFMAN, A. **Contrabandistas na fronteira gaúcha: Escalas geográficas e representações textuais**. Dissertação (Mestrado em Geografia) – Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2009.

DRYDAKIS, N. Sexual orientation and labour relations: New evidence from Athens, Greece. **Applied Economics**, n. 44, p. 2653–2665, 2012.

DUARTE, R. S.; FUSCO, W. Migração e emprego precário em dois contextos distintos: São Paulo e Toritama. **CADERNO CRH**, Salvador, v. 21, n. 53, p. 337-347, mai./ago., 2008.

DUCAN, B.; TREJO, S. J. Assessing the Socioeconomic Mobility and Integration of U.S. Immigrants and Their Descendants. **Annals of the American Academy of Political and Social Science**, n. 657, jan., 2015.

- ESPÍRITO SANTO, A. L.; VOKS, D. Repensando os Estudos Fronteiriços: Participação e Inovação Social no Desenvolvimento das Zonas de Fronteiras. **Organizações & Sociedade**, v. 28, n. 99, p. 862-889, 2021.
- ESTANQUE, E. Trabalho, desigualdades sociais e sindicalismo. **Revista Crítica de Ciências Sociais**, n. 71, jun, p. 113-140, 2005.
- FAGERTUN, A. Labour in Paradise: Gender, Class and Social Mobility in the Informal Tourism Economy of Urban Bali, Indonesia. **The Journal of Development Studies**, v. 53, n. 3, p. 331-345, 2017.
- FARRIS, S. R.; DE JONG, S. Discontinuous intersections: Second-generation immigrant girls in transition from school to work. **Ethnic and Racial Studies**, v. 37, n. 9, p.1505–1525, 2014.
- FEITOSA, C. O.; CARVALHO L. A. A desconstrução das garantias em segurança e saúde do trabalho com a Reforma Trabalhista de 2017. **Laborare**. Ano V, n. 8, jan./jun., p. 6-29, 2022.
- FERREIRA, J. F.; GODOY, A. S. Processos de aprendizagem: um estudo em três restaurantes de um clube étnico alemão de negócios, gastronomia e cultura. **RAM, REV. ADM. MACKENZIE**, v.16, n.2, mar./abr. 2015.
- FISCHER, R. M. “Pondo os Pingos nos Is” sobre as relações de trabalho e políticas de administração de recursos humanos. In: Maria Tereza Leme Fleury e Rosa Maria Fischer (Coord.). **Processos e relações de trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1992.
- FONSECA, J. J. S. **Metodologia da pesquisa científica**. Fortaleza: UEC, 2002.
- FOSTER, D.; WASS, V. Disability in the Labour Market: An Exploration of Concepts of the Ideal Worker and Organizational Fit that Disadvantage Employees with Impairments. **Sociology**, v. 47, n. 4. p. 705–721, 2012.
- FREITAS, R. K. V; TEIXEIRA, R. M. Empreendedorismo sustentável e a identificação de oportunidades: história oral de empreendedores de negócios sustentáveis. **RPCA**, v. 8 n. 1, P. 151-170, jan./mar. 2014.
- GAGNON, J.; XENOGIANI, T.; XING, C. Are migrants discriminated against in Chinese urban labour markets? **IZA Journal of Labor and Development**, v.3, n. 17, 2014.
- GALEAZZI, I. Precarização do Trabalho. In: Antônio David Cattani e Lorena Holzmann (organizadores). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed da UFRGS, 2006.
- GARCÍA DELGADO, D.; CHOJO, M. **Desarrollo e integración regional**. Hacia un modelo productivo social. In: GARCÍA DELGADO, Daniel; NOSETTO, Luciano (Comp.) El desarrollo en un contexto posneoliberal: hacia una sociedad para todos. Buenos Aires: Ediciones CICCUS, p. 119-137, 2006.

GOMES, R. Análise e interpretação de dados de pesquisa qualitativa. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. In: Suely Ferreira Deslandes, Romeu Gomes, Cecília de Souza Minayo (Org.). 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.

GONÇALVES, W. S. O MERCOSUL e questão do desenvolvimento regional. In: RESENDE, E. S. A.; MALLMANN, M. I. (Orgs.). **MERCOSUL 21 anos: maioria ou imaturidade?** Curitiba: Appris, 2013.

GRANATO, L. **Brasil, Argentina e os rumos da integração: O MERCOSUL e a UNASUL**. 1ª ed. Curitiba: Appris, 2015.

GRANATO, L.; COSTA, M. M. M. Cidadania e direitos sociais no MERCOSUL: um estudo a partir de uma sistematização da normativa do bloco. In: Lídia de Oliveira Xavier, Carlos Frederico Dominguez Ávila (org.). **Cidadania, direitos humanos e políticas públicas no Brasil: estudos e pesquisas pós-graduadas**. Curitiba: CRV, 2016.

GRAND, C. L.; TAHLIN, M. Class, occupation, wages, and skills: The iron law of labor market inequality. **Comparative Social Research**, v. 30, p. 3–46, 2013.

GRILL, I. G.; REIS, E. T. (orgs.). **Estudos de elites e formas de dominação**. São Leopoldo: Oikos, 2020.

HAGAN, J.; LOWE, N.; QUINGLA, C. Skills on the move: Rethinking the relationship between human capital and immigrant economic mobility. **Work and Occupations**, v. 38, n. 2, p. 149–178, 2011.

HARRISON, J. L.; LLOYD, S. E. New jobs, new workers, and new Inequalities: Explaining employers' roles in occupational segregation by nativity and race. **Social Problems**, v. 60, n. 3, p. 281–301, 2013.

HEYMANN, L. Q. Memórias da elite: arquivos, instituições e projetos memoriais. **R. Pós Ci. Soc.** v.8, n.15, p. 77-96, jan./jun. 2011.

HOLMES, S. M. Structural vulnerability and hierarchies of ethnicity and citizenship on the farm. **Medical Anthropology**, v. 30, n. 4, p. 425-449, 2011.

HOLZMANN, L. A dimensão do trabalho precário no Brasil no início do século XXI. In: Valmiria Carolina Piccinini; Lorena Holzmann; Ilona Kovács; Valeska Nahas Guimarães; Sara Falcão Casaca... [et al.] (Org.). **O Mosaico do Trabalho na Sociedade Contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

HORN, C. H.; COTANDA, F. C.; PICHLER, W. A. John T. Dunlop e os 50 Anos do Industrial Relations Systems. **DADOS – Revista de Ciências Sociais**, Rio de Janeiro, v. 52, n. 4, p. 1047-1070, 2009.

HORN, C. H.; COTANDA, F. C. Apresentação. In: Carlos Henrique Horn; Fernando Coutinho Cotanda (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

HUFFMAN, M. L.; KING, J.; REICHEL, M. Equality for whom? Organizational policies and the gender gap across the German earnings distribution. **LR Review**, v. 70, n. 1, jan., 2017.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua**. Notas técnicas Versão 1.12, Rio de Janeiro, 2023.

IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua Trimestral - PNADC/T**. Indicadores selecionados, primeiro trimestre de 2024. Disponível em <https://sidra.ibge.gov.br/pesquisa/pnadct/tabelas>. Acesso em 30.06.2024.

ICHIKAWA, E.; SANTOS, L. Contribuições da história oral à pesquisa organizacional. In: GODOI, C; BANDEIRA-DE-MELLO, R; SILVA, A. **Pesquisa Qualitativa em Estudos Organizacionais: Paradigmas, estratégias e métodos**. São Paulo: Saraiva, 2010.

KALLEBERG, A. L. Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. **American Sociological Review**, v. 74, p. 1-22, 2009.

KARLSSON, C. **Researching operations management**. London: Routledge, 2008.

KHURANA, S. Redefining norms, exploring new avenues: Negotiations of women informal workers in Delhi. **International Journal of Comparative Sociology**, v. 61, n. 2-3, p. 178–199, 2020.

KOSNY, A.; SANTOS, I.; REID, A. Employment in a “Land of Opportunity?” Immigrants’ Experiences of Racism and Discrimination in the Australian Workplace. **Int. Migration & Integration**, v. 18 p. 483–497, 2017.

KOVÁCS, I.; CASTILLO, J. **Novos modelos de produção: trabalho e pessoas**. Oeiras: Celta Editora, 1998.

KURTULUS, F. A. Affirmative Action and the Occupational Advancement of Minorities and Women During 1973-2003. **Industrial Relations**, v. 51, n. 2, apr., 2012.

LEMOS, B. O. **A Nova Agenda para cooperação e desenvolvimento fronteiriço entre Brasil - Uruguai: repercussões territoriais nas cidades-gêmeas de Sant’Ana do Livramento e Rivera**. Dissertação (Mestrado em Geografia) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2013.

LEMOS, B. O.; RÜCKERT, A. A. A Nova Agenda para Cooperação e Desenvolvimento Fronteiriço entre Brasil e Uruguai: repercussões territoriais nas cidades-gêmeas de Sant’Ana do Livramento e Rivera. **Revista Política e Planejamento Regional (PPR)**, Rio de Janeiro, RJ, v. 1, n. 1, p.138-158, jan./jun. 2014.

LIEDKE, E. R. Relações de trabalho. In: Antônio David Cattani e Lorena Holzmann (organizadores). **Dicionário de Trabalho e Tecnologia**. Porto Alegre: Ed da UFRGS, 2011.

- LIMA, G. S.; NETO, A. C.; LIMA, M. S.; TANURE, B.; VERSIANE, F. O teto de vidro das executivas brasileiras. **PRETEXTO**, v. 14 n. 4, p. 65-80, out./dez., 2013.
- LOPES, F. T.; CARRIERI, A.; SARAIVA, L. A. S. Relações entre poder e subjetividade em uma organização familiar. **O&S**, v. 20, n. 65, p. 225-238, abr./jun. 2013.
- LUTZ, H.; PALENGA- MÖLLENBECK, E. Care, Gender and Migration: Towards a Theory of Transnational Domestic Work Migration in Europe. **Journal of Contemporary European Studies**, v. 19, n.3, p.349-364, 2011.
- MA, X. Labor market segmentation by industry sectors and wage gaps between migrants and local urban residents in urban China. **China Economic Review**, v. 47, feb., p. 96-115, 2018.
- MACHADO, L. O. Limites e fronteiras: da alta diplomacia aos circuitos da ilegalidade. **Revista Território**. Rio de Janeiro, ano V, n. 8, p. 7-23, jan./jun., 2000.
- MACIEL, F.; GRILLO, A. O trabalho que (in)dignifica o homem. In: Jessé Souza; colaboradores André Grillo... [et al.]. **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.
- MANTOUVALOU, V. 'Am I Free Now?' Overseas Domestic Workers in Slavery. **Journal of Law and Society**, v. 42, n. 3, set., 2015.
- MARGOTO, J. B.; BEHR, R. R.; PAULA, A. P. P. Eu me demito! Evidências da racionalidade substantiva nas decisões de desligamento em organizações. **O&S**, v.17, n.52, p. 115-135, jan./mar. 2010.
- MAROUKIS, T.; IGLICKA, K.; GMAJ, K. Irregular Migration and Informal Economy in Southern and Central-Eastern Europe: Breaking the Vicious Cycle? **International Migration**, v. 49, n. 5, 2011.
- MEIHY, J. C. B.; HOLANDA, F. **História Oral: como fazer como pensar**. São Paulo: Contexto, 2020.
- MEYERS, J. S. M.; VALLAS, S. P. Diversity Regimes in Worker Cooperatives: Workplace Inequality under Conditions of Worker Control. **The Sociological Quarterly**, v. 57, n. 1, p. 98-128, 2016.
- MINAYO, C. S. O desafio da pesquisa social. **Pesquisa Social: teoria, método e criatividade**. In: Suely Ferreira Deslandes, Romeu Gomes, Cecília de Souza Minayo (Org.). 28. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2009.
- NETO, A. S.; SILVA, A. B. Os estágios de aprendizagem de auditores fiscais no contexto da prática profissional. **RAP**. v. 46, n.3, p. 841-63, mai./jun. 2012.
- NETO, H. L. C.; SARAIVA, L. A. S.; BICALHO, R. A. Diversidade sexual nas organizações: um estudo sobre *coming out*. **RPCA** v. 8, n. 1, p. 86-103, jan./mar. 2014.

NOGUEIRA, A. F. M.; OLIVEIRA, M. A. G. Mercantilização e relações de trabalho no ensino superior brasileiro. **Rev. Ciênc. Admin.**, Fortaleza, v. 21, n. 2, p. 335-364, jul./dez., 2015.

NOGUEIRA, M. O. Infinitos Tons de cinza: entre o formal e o informal, o Brasil se faz no Semiformal. **Mercado de trabalho**, n. 64, abr., 2018.

NOGUEIRA, M. O.; ZUCOLOTO, G. F. Um pirilampo no porão: um pouco de luz nos dilemas da produtividade e da informalidade no Brasil. Brasília, DF: IPEA, 2017.

NORONHA, E. G. "INFORMAL", ILEGAL, INJUSTO: percepções do mercado de trabalho no Brasil. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 18 n. 53, out., 2003.

OAXACA, R. Male–female wage differentials in urban labor markets. **International Economic Review** v. 14, p. 693–709, 1973.

OLIVEIRA, M. A. M.; LOIO, J. A. M. Migração internacional pendular em fronteira: em busca de qualificações espaciais. **Revista Videre**, v.11, n.21, p. 54-67, jan./jun., 2019.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias**. Adoptada pela Resolução 45/158, de 18 de dezembro de 1990, da Assembleia-Geral (entrada em vigor a 1 de julho de 2003). Disponível em: <https://www.oas.org/dil/port/1990%20Conven%C3%A7%C3%A3o%20Internacional%20sobre%20a%20Protec%C3%A7%C3%A3o%20dos%20Direitos%20de%20Todos%20os%20Trabalhadores%20Migrantes%20e%20suas%20Fam%C3%ADlias,%20a%20resolu%C3%A7%C3%A3o%2045-158%20de%2018%20de%20dezembro%20de%201990.pdf>. Acesso em 04.08.2024

ORTLIEB, R.; WINTERHELLER, J. Behind Migrant and Non-Migrant Worktime Inequality in Europe: Institutional and Cultural Factors Explaining Differences. **British Journal of Industrial Relations**, v. 58, n. 4, dec., p. 785–815, 2020.

PAIVA, S. C. F. **Estratégias de política industrial e desenvolvimento econômico**: ideias e ideais de Fernando Fajnzylber para a América Latina. Tese (Doutorado em Economia Aplicada) UNICAMP, Campinas, 2006.

PALENGA-MÖLLENBECK, E. Care Chains in Eastern and Central Europe: Male and Female Domestic Work at the Intersections of Gender, Class, and Ethnicity. **Journal of Immigrant & Refugee Studies**, v. 11, n. 4, p. 364-383, 2013.

PARUTIS, V. "Economic Migrants" or "Middling Transnationals"? East European Migrants' Experiences of Work in the UK. **International Migration**, v. 52, n. 1, 2014.

PAULA, A. P. P. Para além dos paradigmas nos Estudos Organizacionais: o Círculo das Matrizes Epistêmicas. **Cad. EBAPE.BR**, v. 14, nº 1, Rio de Janeiro, jan./mar. 2016.

PICCININI, V. C.; ROCHA-DE-OLIVEIRA, S.; RUBENICH, N. V. Formal, flexível ou informal? In: Valmíria Carolina Piccinini; Lorena Holzmann; Ilona Kovács; Valeska Nahas Guimarães; Sara Falcão Casaca... [et al.] (Org.). **O Mosaico do Trabalho na Sociedade Contemporânea: persistências e inovações**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006.

PINTO, R. A. B.; PAULA, A. P. P. Do assédio moral à violência interpessoal: relatos sobre uma empresa júnior. **Cad. EBAPE.BR**, v. 11, n. 3, artigo 1, set./nov. 2013.

POCHMANN, M. Tendências estruturais do mundo do trabalho no Brasil. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 25, n.1, p. 89-99, 2020.

PUCCI, A. S. **O estatuto da fronteira Brasil-Uruguai**. Brasília: FUNAG, 2010.

QURESHI, K.; VARGHESE, V. J.; OSELLA, F. Indian Punjabi skilled migrants in Britain: Of brain drain and under-employment. **Journal of Management Development**, v. 32, n. 2, p. 180-190, 2013.

RAMPAZO, A. V.; ICHIKAWA, E. Y. Identidades naufragadas: o impacto das organizações na (re)construção do universo simbólico dos ribeirinhos de Salto Santiago. **Cad. EBAPE.BR**, v. 11, n. 1, jan./mar. 2013.

SACRAMENTO, A. A.; FIGUEIREDO, P. F. M.; TEIXEIRA, R. M. O Uso da História Oral nas Pesquisas em Administração: Análise dos Estudos Publicados em Periódicos Nacionais no Período de 2000 a 2015. **Anais XL Encontro da ANPAD**, Costa do Sauípe, BA, 2016.

SANTOS, E. C. S.; HELAL, D. H. Relações de Trabalho e Práticas: Aproximações Teóricas. **IX Encontro de Estudos Organizacionais da ANPAD**. Anais... Belo Horizonte, 2016.

SANTOS, E. R. A igualdade jurídica do trabalhador fronteiriço. **Gen. Jurídico**, 2017. Disponível em: <http://genjuridico.com.br/2017/12/07/igualdade-juridica-trabalhador-fronteirico/>. Acesso em: 05 ago. 2024.

SANTOS, E. R.; FARINA, B. C. A igualdade jurídica do trabalhador fronteiriço. **Revista Ltr: legislação do trabalho**, v. 75, n. 4, p. 395-408, abr., 2011.

SIEBERS, H.; VAN GASTEL, J. Why migrants earn less: in search of the factors producing the ethno-migrant pay gap in a Dutch public organization. **Work, employment and society**, v. 29, n. 3, p. 371–391, 2015.

SILVA, S. G. C. L. S. Relações de Trabalho no mundo contemporâneo: prefácio aos estudos multidisciplinares. In: Carlos Henrique Horn; Fernando Coutinho Cotanda (Org.). **Relações de trabalho no mundo contemporâneo: ensaios multidisciplinares**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2011.

SIQUEIRA, N. M. Relações de Trabalho no Campo. **Revista Gestão & Tecnologia**, Pedro Leopoldo, v. 9, n. 2, p. 1-17, ago./dez. 2009.

SNEL, E.; FABER, M.; ENGBERSEN, G. Civic Stratification and Social Positioning: CEE Labour Migrants without a Work Permit. **Popul. Space Place**, v. 21, p. 518–534, 2015.

SOUZA, J. **Ralé brasileira: quem é e como vive**. Jessé Souza; colaboradores André Grillo... [et al.]. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2009.

SOUZA, J. **Os batalhadores brasileiros: nova classe média ou nova classe trabalhadora?** Jessé Souza; colaboradores Brand Arenari... [et al.]. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2012.

SOUZA, J. **Subcidadania brasileira: para entender o país além do jeitinho brasileiro**. Rio de Janeiro: LeYa, 2018.

STEIMAN, R.; MACHADO, L. O. Limites e Fronteiras Internacionais: uma discussão histórico-geográfica. **Terra Limitanea: Atlas da Fronteira Continental do Brasil**. Rio de Janeiro: Grupo RETIS, 2002.

STEVENS, M.; HUSSEIN, S.; MANTHORPE, J. Experiences of racism and discrimination among migrant care workers in England: Findings from a mixed-methods research project. **Ethnic and Racial Studies**, v. 35, n. 2, p. 259-280, 2011.

TOMASKOVIC-DEVEY, D. The relational generation of workplace inequalities. **Social Currents**, v. 1, n. 1, p. 51–7, 2014.

TONON, L.; GRISCI, C. L. I. Gestão gerencialista e estilos de vida de executivos. **RAM, REV. ADM. MACKENZIE**, v. 16, n. 1, p. 15-39, jul./ago. 2015.

TRAPPMANN, V.; SEEHAUS, A. MROZOWICKI, A.; KRASOWSKA, A. The Moral Boundary Drawing of Class: Social Inequality and Young Precarious Workers in Poland and Germany. **Sociology**, v. 55, n. 3, p. 451–468, 2021.

VACLAVIK, C.; OLTRAMARI, A. P.; ROCHA-DE-OLIVEIRA S. Empresariando a informalidade: um debate teórico à luz da gig economy. **Cad. EBAPE.BR**, v. 20, n. 2, mar./abr., 2022.

VAZ, A. C. **Cooperação, integração e processo negociador: a construção do MERCOSUL**. Brasília: IBRI, 2002.

VISENTINI, P. O Brasil, o Mercosul e a integração da América do Sul. **Revista de Estudos e Pesquisas sobre as Américas**, v. 1, n. 1, p. 82-94, 2007.

VIZEU, F.; FILHO, E. R. G.; GOMES, M. A. Para além do olhar econômico nas alianças estratégicas: implicações sociológicas do caso unihotéis. **RAM, REV. ADM. MACKENZIE**, v. 15, n. 3, p. 132-165O, mai./jun. 2014.

XAVIER, W. S.; BARROS, A. N.; CRUZ, R. C.; CARRIERI, A. P. O imaginário dos mascates e caixeiros-viajantes de Minas Gerais na formação do lugar, do não lugar e do entrelugar. **RAdm.**, v.47, n.1, p.38-50, jan./fev./mar. 2012.

WILLIAMS, C. L. Life Support: The Problems of Working for a Living. **American Sociological Review**, v. 86, n. 2, p. 191–200, 2021.

ANEXO I

| ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Trabalhador Fronteiriço Uruguaio |
| <p>Caracterização do trabalhador(a), dados sociodemográficos: Nome, idade, gênero, estado civil Naturalidade Formação Profissão Cidade de Residência Com quem reside? (composição familiar) Qual a atual condição documental atual (fronteiriço, acordo MERCOSUL, indocumentado)? Mais alguém trabalha na família? Quem? Possui parentes que moram na cidade brasileira? Qual o grau de parentesco? Possui parentes brasileiros? Qual o grau de parentesco? Qual a formação do pai e da mãe?</p> <p>Questões temáticas: Conte-me um pouco sobre a sua história de vida... sua trajetória de trabalho até o momento... Na sua opinião, como as pessoas percebem o trabalhador uruguaio no lado brasileiro? Já trabalhou sem o registro formal do contrato de trabalho, ou seja, sem carteira de trabalho assinada? Conte como ocorreu. Em qual função? Por quanto tempo? Possuía documentação regular à época? Foi a primeira experiência ou teve outras? O que o(a) motivou o trabalho nessas condições? Considera que a(s) experiência(s) foi(foram) negativa(s) ou positiva(s)? Por quê? Se negativa, o que fez (ou que tem feito) para mudar? Como era a relação com a chefia e os colegas? Conhece os seus direitos como trabalhador (a), quais? Não concorda com algo na legislação vigente, considera algo injusto? se sim, O que? Já se sentiu discriminado no trabalho por colegas ou chefes? se sim, fale sobre como aconteceu? Como você lidou com isso? Teve alguma dificuldade com o idioma? Como lidou com isso? Teve alguma dificuldade em decorrência do trabalho sem carteira assinada? Quais? Se sim, com lidou com ela? Teve dificuldade em algum órgão público brasileiro? Se sim, Qual? E como fez para resolver? Qual a sua situação previdenciária anterior e atual? Quais as tuas condições de trabalho atual? Gostaria que algo fosse diferente? o que? Qual o teu projeto para o futuro?</p> |
| ROTEIRO DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS |
| Agentes institucionais |
| <p>Qualificação do agente institucional: Órgão/organização: Finalidade:</p> <p>Questões temáticas: Na sua opinião, como as pessoas percebem o trabalhador uruguaio que vem trabalhar aqui na cidade? Acha que eles(as) enfrentam alguma dificuldade no mercado de trabalho da cidade? Já conheceu ou soube de algum caso de trabalho sem carteira de trabalhadores uruguaio? Conte um pouco sobre essa história. Quais as características desse trabalhador? Na sua opinião, essa é uma prática comum na fronteira? É positiva ou negativa? Por quê? O que motiva o trabalho nessas condições?</p> |

Por que alguns empregadores se utilizam dessa modalidade de trabalho?

Você acredita que acarreta alguma consequência para o trabalhador e/ou o empregador? Quais? Quais as estratégias percebidas ou identificadas que utilizam como forma de superação de sua condição?

Há algo na legislação, seja trabalhista e/ou civil que considera ineficiente ou injusto?

Alguma ineficiência em alguma instituição?

Já presenciou ou soube de alguma atitude discriminatória contra esses trabalhadores? Se sim, fale sobre o ocorrido.

ANEXO II

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Estamos realizando um estudo com a finalidade de analisar alguns dos fenômenos sociais relacionados à prática do recrutamento para o emprego sem registro formal de trabalhadores fronteiriços uruguaios na cidade gêmea de Santana do Livramento, RS. Para tanto, estamos conduzindo entrevistas (com aproximadamente uma hora de duração, cada) com algumas instituições e trabalhadores visando compreender um pouco mais sobre a temática. As entrevistas serão realizadas individualmente, gravadas e depois transcritas, sendo devidamente arquivadas após o término da pesquisa. Embora esta pesquisa não traga nenhum benefício direto aos participantes, a sua colaboração poderá contribuir para a construção de conhecimento científico nesta área e beneficiar perspectivas de intervenções futuras. O único incômodo previsto é o de disponibilizar o tempo para a realização das entrevistas. É importante salientar que a sua participação na pesquisa é voluntária; portanto, caso não queira participar, você não precisa assinar este termo. Você também pode interromper a entrevista a qualquer momento, se assim desejar, sem qualquer prejuízo para você. Os resultados globais da pesquisa serão publicados posteriormente em algum periódico científico, porém com o seu anonimato assegurado.

Esta pesquisa é orientada pela Prof. Dr. Lauro Francisco Mattei do Programa de Pós-graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina - UFSC, com quem podem ser obtidas maiores informações, caso seja do seu interesse (e-mail: l.mattei@ufsc.br ou telefone 48 99908-6210).

Pelo presente Termo de Consentimento, eu, _____ declaro que sou maior de 18 anos e que fui informado dos objetivos da presente pesquisa, e estou de acordo em participar da mesma.

Fui igualmente informado:

- a) da liberdade de participar ou não da pesquisa, bem como do meu direito de retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo, sem que isto me traga qualquer prejuízo;
- b) da garantia de receber resposta a qualquer dúvida acerca dos procedimentos e outros assuntos relacionados com a pesquisa;
- c) da segurança de que não serei identificado e que se manterá o caráter confidencial das informações registradas;
- d) que as informações obtidas através das entrevistas serão arquivadas sem identificação pessoal junto ao banco de dados do pesquisador responsável na Universidade Federal de Santa Catarina;
- e) que as entrevistas realizadas serão arquivadas sob a guarda do pesquisador responsável por cinco anos e depois destruídas.

Data ___ / ___ / ___ Assinatura do participante: _____

Assinatura do pesquisador responsável: _____