

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE CAMPINAS

FACULDADE DE DIREITO

GIOVANNA RAQUEL INÁCIO

DIREITO INTERNACIONAL E A IMIGRAÇÃO LABORAL

Campinas

2020

Giovanna Raquel Inácio

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à
Faculdade de Direito da Pontifícia Universidade
Católica de Campinas como parte dos requisitos
para obtenção do título de Bacharel em Direito.

Orientadora: Carolina Piccolotto Galib

Campinas

2020

Pontifícia Universidade Católica de Campinas

Faculdade de Direito

Autora: Giovanna Raquel Inácio

Título: Direito Internacional e a Imigração Laboral

Dissertação de Graduação em Direito

BANCA EXAMINADORA

Presidente e Orientadora Professora Carolina Piccolotto Galib

1ª Examinadora Professora Maria Conceição Amgarten

2º Examinador Professor Marcelo Hilkner Altieri

Campinas, 20 de novembro de 2020

Dedico, carinhosamente, este trabalho a todos que contribuíram direta ou indiretamente para minha formação acadêmica.

AGRADECIMENTOS

Primeiramente, sou grata a Deus por toda a luz que emanou em minha vida, garantindo que tudo daria certo!

Meu agradecimento à minha mãe, Thais Helena Leone Inácio, que sempre dedicou sua vida aos meus cuidados, sendo minha melhor amiga e ajudando a tornar-me a mulher que sou. Meu agradecimento ao meu pai, Marcio Heleno Inácio, que empenhou sua vida ao trabalho digno e zelou pelo amor, felicidade, respeito e bem estar da família. Eu sinto o amor de vocês em cada traço da minha vida!

Agradeço à minha avó, Maria Aparecida Luiz Leone, que sempre sonhou que eu colocaria um “DR” na frente do meu nome; saiba que a senhora é o principal motivo da minha dedicação para honrar a família e meu maior exemplo de bondade e amor sincero. Agradeço ao meu avô, Paulo Sérgio Leone, pelo imenso carinho e amor à sua “netinha preferida”. Espero que sintam tanto orgulho de mim, como sinto de vocês!

Meus agradecimentos aos meus avós, Maria Aparecida Cassemiro Inácio e Sebastião Inácio, por sempre me acolherem com toda ternura e amor!

Sou grata à minha madrinha, Ivonete Luiz Muller, que acreditou em mim e no meu sonho de formação acadêmica, se esforçando para que ele se tornasse real!

Agradeço o meu amor, Bruno Alves da Silva, por ser a razão do meu melhor sorriso! Obrigada por sempre acreditar no meu potencial, me incentivar, me respeitar, me ajudar a conquistar sonhos e se dedicar tanto a nós.

Sou grata a todos os meus familiares, que sempre se orgulharam de mim e acreditaram na minha capacidade!

Agradeço aos meus *pets*, que tornaram e tornam minha vida mais completa e feliz!

Sou grata a todos os meus amigos, que estiveram comigo nesta linda caminhada, tornando cada momento único e inesquecível!

À minha chefe e inspiração, Patricia Battistone Cordeiro Gonçalves, por todas as oportunidades de crescimento e carinho! Meu agradecimento, também, aos meus colegas de trabalho.

Meu agradecimento à minha professora e orientadora, Carolina Piccolotto Galib, que me acolheu como sua orientanda e me guiou nesta jornada e etapa final da graduação! Meus agradecimentos aos queridos professores Marcelo Hilker Altieri e Maria Conceição Amgarten! À vocês e todos os professores, a minha admiração e carinho.

RESUMO

INÁCIO, Giovanna Raquel. **Direito Internacional e a Imigração Laboral**. 2020. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharel em Direito), Faculdade de Direito, Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2020.

O presente trabalho visa abordar aspectos conceituais, históricos, legais e críticos da imigração laboral no contexto da relação entre Brasil e Canadá. Estabelecendo um Direito Comparado pormenorizado entre as legislações trabalhistas canadense e brasileira. Além disto, a exposição de dados concretos e estatísticos enfatizam a contemporaneidade do fenômeno imigratório brasileiro para o Canadá.

Palavras-chave: Imigração. Emigração. Migração. Legislação Trabalhista. Direito Internacional do Trabalho. Brasil. Canadá.

ABSTRACT

INÁCIO, Giovanna Raquel. **International Law and the Labor Immigration**. 2020. Course Conclusion Paper (Bachelor of Law), Faculty of Law, Pontifical Catholic University of Campinas, Campinas, 2020.

The present work aims to approach conceptual, historical, legal and critical aspects of labor immigration in the context of the relationship between Brazil and Canada. Establishing a detailed Comparative Law between Canadian and Brazilian labor laws. In addition, the exposure of concrete and statistical data emphasizes the contemporaneity of the Brazilian immigration phenomenon to Canada.

Keywords: Immigration. Emigration. Migration. Labor Legislation. International Labor Law. Brazil. Canada.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO E METODOLOGIA	12
2. CONCEITOS E DELIMITAÇÃO TERRITORIAL	14
3. RELAÇÃO BILATERAL	16
4. EVOLUÇÃO HISTÓRICA	18
4.1. Caso emblemático de imigração brasileira para o Canadá: <i>48 native brazilians</i> que buscavam melhor qualidade de vida	18
4.2. Caso emblemático de imigração canadense para o Brasil: a contribuição que a instalação da companhia <i>Light</i> propiciou ao Brasil	18
4.3. Cenário imigratório do século XX e tendências do século XXI	19
5. DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS	22
5.1. Direito à qualidade de vida como Direito Fundamental	22
5.2. Análise econômico-social: o perfil do imigrante brasileiro	23
5.3. Motivações imigratórias: mitigações de garantias constitucionais	24
6. MERCADO DE TRABALHO E ESTABELECIMENTO NO CANADÁ	27
6.1. Profissões disponíveis no Canadá	27
6.2. As concepções das políticas migracionais	28
6.3. <i>Work Permit, Temporary Resident e Permanent Resident</i>	29
7. DIREITO COMPARADO: ESTIPULAÇÕES INTERNACIONAIS E LEGISLAÇÕES DO TRABALHO	31
7.1.1. Organização Internacional do Trabalho: aspectos gerais	31
7.1.2. Convenção nº 97 da OIT	32
7.2.1. A evolução das políticas migratórias brasileiras	33

7.2.2. Relação entre as normas nacionais e internacionais sobre imigração laboral	36
7.3.1. Consolidação das Leis do Trabalho	37
7.3.2. Impactos da vigência da Lei nº 13.467/17 no Direito Internacional do Trabalho	43
7.4. Direito Comparado: a legislação trabalhista canadense	47
7.5. Direito Comparado e outras disposições: principais diferenças e similaridades	50
8. CASOS CONCRETOS	55
8.1.1. Dados estatísticos atuais sobre a imigração brasileira para o Canadá	55
8.1.2. Considerações aos dados estatísticos sobre a imigração brasileira para o Canadá	59
8.2. Entrevista	60
9. CONCLUSÃO	63
10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	68

SIGLAS E ABREVIATURAS

CLT – Consolidação das Leis do Trabalho

KM – Quilômetros

DPE – Diretoria de Pesquisas

COPIS – Coordenação de População e Indicadores Sociais

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

G20 – Grupo dos 20

AG5 – Grupo Agrícola do Hemisfério Ocidental

TLC – Tratado de Livre Comércio

ALC – Acordo de Livre Comércio

CTI – Acordo de Ciência, Tecnologia e Inovação

TRIPS – Acordo sobre Aspectos dos Direitos de Propriedade Intelectual Relacionados ao Comércio

TRIMS – Acordo sobre Medidas de Investimento Relacionadas ao Comércio

GATT – Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio de 1994

GATS – Acordo Geral sobre Comércio de Serviços

TFA – Acordo da Organização Mundial do Comércio sobre Facilitação do Comércio

VARIG - Viação Aérea Rio-Grandense

CIC – *Citizenship and Immigration Canada*

CCBC – Câmara de Comércio Brasil-Canadá

V.G. – *Verbi gratia*

MBA – *Master of Business Administration*

TI – Tecnologia de Informação

PhD – *Philosophy Doctor*

NOC – *National Occupational Classification*

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONU – Organização das Nações Unidas

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

PIS – Programa de Integração Social

PASEP – Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público

FAT – Fundo de Amparo do Trabalhador

TST – Tribunal Superior do Trabalho

STF – Supremo Tribunal Federal

CIT – Conferência Internacional do Trabalho

PL – Projeto de Lei

MP – Medida Provisória

CTPS – Carteira de Trabalho e Previdência Social

INSS – Instituto Nacional do Seguro Social

eTA – *Electronic Travel Authorization*

ET AL. – E Outros

SC – Santa Catarina

SP – São Paulo

1. INTRODUÇÃO E METODOLOGIA

Ab initio, conceitua-se, brevemente, os principais institutos que são abordados na presente obra, inclusive, estabelecendo que o trabalho retrata a imigração laboral específica entre o Canadá e Brasil.

Passa-se, então, a contextualizar os aspectos econômicos e geográficos entre os países de foco principal, como extensão territorial, densidade populacional e separação multicultural.

É feita análise das relações bilaterais estabelecidas pelo Brasil e Canadá, demonstrando-se as parcerias políticas e projetos em comum.

Prosseguindo, expõe-se a evolução histórica do cenário imigratório entre os países de foco principal, sendo retratado um caso emblemático de imigração brasileira para o Canadá e um caso emblemático de imigração canadense para o Brasil. Ademais, é exposta a expectativa futura para o referido cenário, sendo demonstrado, inclusive, os níveis de investimentos realizados entre os países de foco principal.

Inicia-se, pois, a inserção do tema da imigração laboral no contexto do Direito Constitucional, havendo a percepção do fenômeno imigratório como consequência das mitigações das garantias constitucionais. Neste momento, constata-se o perfil do imigrante brasileiro e as condições socioeconômicas nas quais ele está inserido.

Em seguida, expõe-se o comportamento do mercado de trabalho para com o imigrante. Outrossim, são relatadas, sucintamente, algumas formas de estabelecimento do imigrante no Canadá.

Dando continuidade ao raciocínio, após a inserção do imigrante brasileiro no mercado de trabalho do Canadá, a regência de seu pacto laboral passa a ser pelos ditames da legislação canadense do trabalho, e não mais da CLT.

Verifica-se que a Organização Internacional do Trabalho determina certas imperatividades às relações laborais, independentemente de onde a referida relação se estabelece; um exemplo desta imperatividade internacional, é a Convenção nº 97, que trata, especificamente, sobre a migração laboral. Insta salientar que esta Convenção foi ratificada pelo Brasil, possuindo vigência interna.

Então, passa-se realizar uma comparação entre as legislações trabalhistas canadense e brasileira. Ademais, retrata-se os impactos que a vigência da Reforma Trabalhista consequenciou no Direito Internacional do Trabalho. Por fim, o último comparativo realizado intenta estruturar algumas diferenças e similaridades e possíveis vantagens e desvantagens, da imigração laboral brasileira para o Canadá, no tocante à abrangência das legislações trabalhistas e aspectos físicos diversos, entre os territórios.

Ao final, são expostos dados estatísticos e uma entrevista, que tornam os conteúdos deslindados no decorrer da obra mais tangíveis e concretos.

A metodologia utilizada para a confecção do presente trabalho é exploratória, descritiva, explicativa, bibliográfica, quantitativa e qualitativa, principalmente com o exame de legislação, doutrina, artigos de periódicos e material disponibilizado na Internet.

2. CONCEITOS E DELIMITAÇÃO TERRITORIAL

Inicialmente, é relevante conceituar, de forma sintética, os principais institutos que serão abordados no decorrer do presente trabalho.

Ressalte-se, desde logo, que não se intenta realizar uma análise exaustiva e pormenorizada dos conceitos a serem abordados, mas sim fazer breves diferenciações etimológicas, para melhor alicerçar as exposições desta obra.

A conceituação brasileira legal de imigrante e emigrante pode ser extraída da Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017, mais conhecida como Lei de Migração, notadamente ao seu artigo 1º, parágrafo 1º, incisos II e III. De acordo com a retro mencionada lei, imigrante é a “pessoa nacional de outro país ou apátrida que trabalha ou reside e se estabelece temporária ou definitivamente no Brasil” (2017), enquanto que emigrante é o “brasileiro que se estabelece temporária ou definitivamente no exterior” (2017).

Importante estabelecer a diferenciação entre imigrante e refugiado. Entende-se, legalmente, como refugiado, aquele indivíduo que sai de seu país de origem em razão de perseguição racial, política, religiosa, quanto à nacionalidade ou grupo social; ou ainda, em razão de grave e generalizada violação de direitos humanos. Este conceito pode ser encontrado no artigo 1º, incisos I, II e III, da Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997. Note-se que o imigrante, normalmente, é aquela pessoa que saiu do país de origem por iniciativa própria, no intuito de buscar uma vida melhor, e não por correr fundados perigos, como ocorre com o refugiado (PÖHLE, 2015).

Por fim, é abordagem principal o trabalhador migrante, que possui conceituação específica de acordo com o artigo 11, da Convenção nº 97, da Organização Internacional do Trabalho, qual seja: trata-se de toda pessoa que emigra de um país para outro, com fito de ocupar um emprego que não será exercido por sua própria conta, compreendendo qualquer pessoa regularmente admitida como trabalhador migrante (1966).

Para melhor abordar o tema central deste trabalho de conclusão de curso, faz-se necessária a especificação de países que serão foco principal para as elucidações, quais sejam: Brasil e Canadá.

Feita esta colocação, há de ser analisado o aspecto físico geográfico entre os países de foco principal. Conforme dados disponibilizados pelos contribuidores do *OpenStreetMap* (2016), entre o centro geográfico do Brasil e o de Canadá, há 9.303 km em linha reta a serem percorridos. O Canadá é o segundo maior país do mundo, em termos de extensão territorial, de acordo com Amy Gois (2017), enquanto o Brasil é o quinto ocupante do *ranking* de extensão territorial mundial.

Ao ano de 2019, de acordo com os dados disponibilizados pela *StatCan* em conjunto com Departamento do Censo dos Estados Unidos, a densidade populacional canadense estimada foi de 37.314.442 milhões de pessoas; conforme a DPE-COPIS, do IBGE, a densidade populacional do Brasil reuniu 210.147.125 milhões de pessoas, em 2019; portanto, em que pese o Brasil possuir menor extensão territorial, sua densidade populacional é demasiadamente superior, quando comparada com o Canadá.

Importante ressaltar que o Canadá é um país multicultural, sendo que é comumente dividido entre parte inglesa e parte francesa. Isto porque a França colonizou o país junto com a Inglaterra, formando a “Nova França” e “Nova Inglaterra”, respectivamente (CANADA INTERCAMBIO, 2017). O foco deste trabalho está na parte inglesa do Canadá.

Os fatores territoriais, econômicos e populacionais acarretam consequências diretas no fenômeno da imigração laboral, conforme será amplamente estudado.

3. RELAÇÃO BILATERAL

O Canadá e o Brasil gozam de uma relação multifacetada desde 1866, quando o Canadá inaugurou sua primeira missão comercial no território brasileiro (GOVERNMENT OF CANADA, 2020).

As nações trabalham em conjunto em fóruns multilaterais, como G20, Organização dos Estados Americanos, Organização das Nações Unidas, Organização Mundial do Comércio e Grupo Agrícola do Hemisfério Ocidental - Ag5 (GOVERNMENT OF CANADA, 2020).

De acordo com o *website Government of Canada* (2020):

Os mecanismos de governo a governo de alto nível que apóiam as relações comerciais incluem um Conselho de Comércio Econômico Conjunto, um Comitê Consultivo de Agricultura e um Comitê Conjunto de Ciência, Tecnologia e Inovação. Os mecanismos para discussões bilaterais adicionais com o Brasil incluem conversações político-militares e um grupo de trabalho de mobilidade. Existem “Grupos de Amizade” parlamentares no Congresso do Brasil e no Parlamento do Canadá. [...] Além disso, o Brasil é o maior beneficiário do Programa de Líderes Emergentes nas Américas do Canadá na América Latina, e as associações canadenses de educação são muito ativas no Brasil - muitas assinaram acordos com entidades governamentais brasileiras e com universidades brasileiras. [...] As questões de mobilidade, migração e refugiados têm sido componentes integrais do relacionamento do Canadá com o Brasil nos últimos anos. Por meio do diálogo e do engajamento, temos conseguido aumentar nossa cooperação, inclusive por meio do Grupo de Trabalho de Mobilidade Canadá-Brasil, realizado pela última vez em Brasília em fevereiro de 2020. Províncias e várias entidades de desenvolvimento econômico, com o apoio de programas como o Global A Estratégia de Competências e as Iniciativas de Investir nas Comunidades Canadenses geralmente lideram missões para recrutar trabalhadores qualificados temporários do Brasil. Com cerca de 200.000 brasileiros que visitaram o Canadá em 2018, o Brasil é a 11ª fonte de turistas mais importante para o Canadá. [...] O Canadá lançou Consultas de Direitos Humanos em março de 2017, e os representantes canadenses mantêm um diálogo sustentado sobre direitos humanos em suas interações com as autoridades brasileiras. [...] Dada a importância do Brasil como ator regional, fortes laços de serviço a serviço e um papel cada vez maior nas operações regionais de apoio à paz, o Brasil é um parceiro-chave no hemisfério para o Departamento de Defesa Nacional e as Forças Armadas canadenses. [...] Nesse sentido, o Canadá está atualmente em negociações para um Acordo de Livre Comércio (TLC) com o bloco comercial do Mercosul, no qual o Brasil desempenha um papel importante. Lançado em março de 2018, as negociações do ALC Canadá-Mercosul continuam sendo uma prioridade para o Canadá e o Brasil. [...] Em 2020, Brasil e Canadá estão celebrando o 10º aniversário da Ciência,

Tecnologia e Inovação (CTI) Acordo. O acordo inclui o estabelecimento de um Comitê Conjunto para promover a colaboração bilateral em ciência, tecnologia e inovação entre parceiros canadenses e brasileiros da indústria, academia e governo. O financiamento para a colaboração em pesquisa sob um acordo-quadro sobre CTI é fornecido por meio do Programa Canadense de Inovação Internacional do Global Affairs Canada, que apóia projetos de pesquisa e desenvolvimento industrial colaborativos com alto potencial de comercialização entre o Canadá e países parceiros. É entregue em colaboração com o Programa de Assistência à Pesquisa Industrial do Conselho Nacional de Pesquisa do Canadá. O Brasil e o Canadá também assinaram em julho de 2020 um Memorando de Entendimento bilateral sobre pesquisa agrícola, que estabelece uma estrutura formal conjunta para apoiar e aprimorar a cooperação existente.

As nações também estão envolvidos em outros acordos comerciais, quais sejam: Acordo sobre Aspectos dos Direitos de Propriedade Intelectual Relacionados ao Comércio (TRIPS), Acordo sobre Medidas de Investimento Relacionadas ao Comércio (TRIMS), Acordo Geral sobre Tarifas e Comércio de 1994 (GATT), Acordo Geral sobre Comércio de Serviços (GATS), Acordo da Organização Mundial do Comércio sobre Facilitação do Comércio (TFA) e Coprodução do Tratado do Audiovisual. Ademais, o Acordo de Livre Comércio Canadá-Mercosul está em negociação (GOVERNMENT OF CANADA, 2020).

Diante deste panorama, pode-se concluir que a relação entre o Brasil e o Canadá, de fato, permeia diversas áreas, como educação, segurança, comércio, entre outras.

4. EVOLUÇÃO HISTÓRICA

Serão expostos casos de imigração brasileira para o Canadá e canadense para o Brasil, que se destacaram no século XX.

Explora-se, também, a evolução do cenário imigratório e propensão de aumento no número de brasileiros imigrando para o Canadá, considerando acontecimentos e estatísticas coletadas desde o final do século XX.

4.1. Caso emblemático de imigração brasileira para o Canadá: *48 native brazilians* que buscavam melhor qualidade de vida

Um dos casos mais representativo do movimento imigratório antigo que se tem conhecimento ocorreu em 1902, quando um grupo de 48 brasileiros viajou em direção a Port Arthur, atual Thunder Bay, ao norte de Ontario, Canadá (BARBOSA, 2012). Não se registrou de qual região do Brasil estes brasileiros eram, apenas que a expectativa com a imigração era obtenção de melhor qualidade de vida (BARBOSA, 2012).

De acordo com Rosana Barbosa (2012), o movimento foi documentado por jornais canadenses, pois a documentação oficial de imigração do governo de Ontario, no que concerne ao ano de 1902, se perdeu. Tais jornais acompanharam o deslocamento do grupo desde a passagem pela fronteira com os Estados Unidos. Documentou-se que o grupo acampou na periferia de London, Ontario, enquanto aguardavam a decisão do governo canadense sobre o pedido de imigração (THE DAILY NEWS, 4/3/1902).

O jornal canadense *The Free Press*, afirmou que a real intenção dos *48 native brazilians* era se encaminhar para Rainy River, cidade localizada a cerca de 437 quilômetros de Port Arthur (THE FREE PRESS, 24/1/1902).

Apesar de toda a informação jornalística, não foi registrada a chegada em si do grupo brasileiro em Rainy River ou em Port Arthur (PORT ARTHUR, 1913).

4.2. Caso emblemático de imigração canadense para o Brasil: a contribuição que a instalação da companhia *Light* propiciou ao Brasil

Um dos casos mais emblemáticos de canadenses imigrando para o Brasil, é o da companhia *Light* (BARBOSA, 2012).

De acordo com Rosana Barbosa (2012), a companhia foi fundada em São Paulo, em 1899, como *Sao Paulo Light & Power Company*. Houve uma expansão para o Rio de Janeiro, em 1904, adquirindo o nome *Rio de Janeiro Tramway, Light and Power Company*. Ao ano de 1912, ambas companhias se uniram, formando a *Brazilian Traction, Light and Power Company*.

A companhia canadense propiciou a imigração, temporária ou permanente, de uma quantidade considerável de profissionais (BARBOSA, 2012). Alexander Mackenzie é, provavelmente, o mais conhecido exemplo deste recrutamento imigratório, sendo que era um jovem advogado quando da sua chegada ao território brasileiro, no início do século XX. Ao ano de 1917, Mackenzie ocupou cargo de presidência da companhia *Light*. Retornou ao Canadá quando se aposentou, em 1928, depois de 30 anos de permanência no Brasil (DEAN, 2005, P. 104; OGELSBY, 1976, P. 133; MacLEAN'S, 15/8/1947). O sobrinho de Alexander, Ken McCrimmon, mudou-se para o Brasil em 1920, para auxiliar seu tio na companhia *Light*, assumindo a chefia do departamento jurídico e se tornando deveras influente na sociedade brasileira (McDOWALL, 1988, p. 335). Tamanha era a influência de McCrimmon, que em 1940, quando Mackenzie já havia deixado de ocupar o cargo de presidente da companhia, o ministro brasileiro de negócios estrangeiros, Oswaldo Aranha, solicitou intervenção do governo canadense, para constituir uma legação no Brasil, o que veio a ocorrer em 1941 (OGELSBY, 1976, p. 43 e 135).

A companhia *Light* forneceu serviços elétricos, de transporte e telefônicos para o Rio de Janeiro e São Paulo, até a sua venda para o governo federal de Ernesto Geisel, em 1979 (BARBOSA, 2012).

Bem demonstrada uma das relevantes contribuições canadenses no Brasil, de forma a expandir a área empresarial e de empreendimentos, chegando, até mesmo, a contribuir diplomaticamente, com a legação constituída em 1941.

4.3. Cenário imigratório do século XX e tendências do século XXI

Ao final do século XX e início do século XXI, observou-se um aumento significativo da quantidade de brasileiros emigrantes (MARGOLIS, p. 604).

Em 1986, a imigração brasileira para o Canadá cresceu devido às facilidades oportunizadas, já que a Viação Aérea Rio-Grandense, mais conhecida como VARIG, estabeleceu voos direto para Toronto. Somado a isto, neste ano não era necessário visto de entrada, que se tornou obrigatório a partir de 1987 e permanece até hoje (BARBOSA, 2012).

Mesmo após a supressão destas mencionadas facilidades, os cidadãos brasileiros continuaram emigrando para o Canadá, sendo que muitos entraram com um processo de refúgio, alegando *economic refugee*, conseguindo com isto a permissão para residir no Canadá até o processo ser concluído, todavia muitos destes processos de refúgio não obtiveram sucesso (BARBOSA NUNES, 2003, p. 204).

No início da década de 1990, apesar de o poder legislativo canadense ter criado leis mais rígidas para refugiados, a emigração brasileira persistiu, desta vez com evidente fito laboral, uma vez que o próprio governo canadense criou uma campanha para atração legal de mão de obra especializada e de nível universitário, com anúncios em jornais, revistas e palestras ministradas pela Embaixada e Consulados (BARBOSA NUNES, 2003, p. 204).

Conforme o recenseamento, houve um *boom* populacional, sendo que as fontes estimam que a quantidade total de brasileiros no Canadá, em 2002, era entre 10.000 e 12.000 pessoas (CONSULADO BRASILEIRO, 2002). Já em 2004, a Embaixada Brasileira estimou entre 12.000 e 15.000 brasileiros no Canadá; em 2011, a estimativa aproximada era 25.000 brasileiros emigrando para o território canadense (EMBAIXADA BRASILEIRA, 2004 e 2011).

De acordo com os dados do *Citizenship and Immigration Canada* (CIC), 92,4 mil brasileiros, entre janeiro e setembro de 2016, solicitaram algum tipo de visto para residência temporária no país, sendo que a aprovação de tais solicitações atingiu a marca aproximada de 90%.

A reciprocidade de investimentos entre Brasil e Canadá impulsiona que o número de imigrantes continue aumentando, considerando que, em 2008, o Brasil foi o quarto maior investidor no Canadá, com investimentos de cerca de 22 bilhões de dólares (PINTO, 2008, p. 3). Já em 2017, conforme estatísticas gerais da Câmara de Comércio Brasil-Canadá, o Brasil foi o sétimo maior investidor no Canadá, com cerca

de US\$ 13,8 bilhões; ao passo que, neste mesmo período, o Canadá foi o décimo terceiro maior investidor no Brasil, o que, em números, representa aproximadamente 8,8 bilhões de dólares em investimentos (CCBC, 2018). Atualmente, o Brasil é o terceiro maior parceiro comercial do Canadá (GOVERNMENT OF CANADA, 2020).

A tendência é o contínuo crescimento demográfico canadense, com a presença cada vez maior de imigrantes brasileiros.

5. DISPOSIÇÕES CONSTITUCIONAIS

Compreender como a Constituição Federal pode ser interpretada, mormente o direito à qualidade de vida, e perceber a imigração como uma das formas nas quais o cidadão brasileiro consegue efetivar este direito, permite realizar uma breve apreciação do perfil do imigrante e das condições socioeconômicas que ele está envolvido.

5.1. Direito à qualidade de vida como Direito Fundamental

Quando se pensa no Direito Fundamental à vida, comumente atribui-se uma vertente biológica, consistente no mecanismo orgânico e corporal. No entanto, o direito à vida, fundamental como é, consiste em uma tríplice extensão garantista, na qual inclui-se a vertente biológica, o direito à subsistência e direito à qualidade de vida (JÚNIOR, 2007).

Em que pese a Constituição Federal mencionar o direito à qualidade de vida somente ao capítulo sobre Meio Ambiente, ao artigo 225, não é recomendável associar tal direito unicamente ao fator ambiental.

De acordo com João Jampaulo Júnior (2007):

Os Direitos Fundamentais passam a figurar como centro do trabalho, em especial, através da garantia imediata de sua aplicação. A Carta de 1988 não apresenta rol taxativo dos Direitos Fundamentais. Buscando na Constituição esses direitos não enumerados em face de seu caráter incompleto e inacabado, da realização da Constituição e da figura da mutação constitucional, a qualidade de vida aflora como Direito Fundamental decorrente de uma interpretação sistêmica da Constituição, envolvendo o artigo 5º (direito à vida) e o artigo 225 (meio ambiente como essencial à sadia qualidade de vida), e pela abrangência do § 2º do art. 5º da Lei Maior.

Assim, compreendendo o direito à qualidade de vida como Fundamental, é possível tratar sobre a busca necessária e incessante por dignidade. De acordo com Silvio Beltramelli Neto (2017):

A dignidade da pessoa humana é, pois, antes de tudo (antes inclusive de seu aspecto jurídico), um dado da vida, inerente à condição humana. O direito só faz protegê-la e promovê-la. [...] A dignidade da pessoa humana é multidimensional e individual. Multidimensional, porque congrega diversos atributos intrínsecos do ser humano (v.g. liberdade, igualdade, integridade física e psíquica). Individual, porque, embora inerente a todo ser humano, é moldada com características

próprias, delineadas pelo contexto histórico-cultural que circunda o indivíduo.

A dignidade, para Rodrigo Meyer Bornholdt (2005), é constituída pela dimensão material e espiritual. Humberto Nogueira Alcalá (2005) defende que o aspecto material da dignidade da pessoa humana se subdivide em direitos econômicos, sociais e culturais.

É possível relacionar a busca por dignidade material aos estímulos internacionais, considerando as referências existentes mundo afora. Ou seja, o cidadão imigrante vê no país estrangeiro, uma forma de obter recursos materiais que o seu país de origem ainda é, parcial ou totalmente, incapaz de proporcionar. Recursos materiais estes que elevam a qualidade de vida, principalmente quanto às condições econômicas e sociais.

Pode-se perceber, que esta tal referência estrangeira está presente desde o século XX, como foi abordado no caso emblemático dos *48 native brazilians*, que viram a imigração para o Canadá como uma forma de obter uma melhor qualidade de vida.

João Jampaulo Júnior (2007) esclarece sobre as disposições constitucionais e a qualidade de vida como Direito Fundamental:

Assim, a qualidade de vida como direito fundamental será composta e concretizada através da cidadania, dos valores sociais do trabalho, da livre iniciativa, da construção de uma sociedade livre, justa e solidária, da garantia do desenvolvimento nacional, da erradicação da pobreza e da marginalização e com a redução das desigualdades sociais e regionais. Acrescente-se ainda, os recursos disponíveis na sociedade e que possibilitem uma existência digna para que o homem possa desenvolver as suas potencialidades, através dos direitos individuais e coletivos, e dos direitos sociais, garantindo-se, para tanto, o seu bem-estar físico, mental e social e a satisfação e afirmação culturais. E por fim, deverá preponderar o respeito ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Assim, interpretando o direito à qualidade de vida como um Direito Fundamental é possível melhor relacionar a busca pela dignidade, principalmente, a material, como gatilho para as imigrações brasileiras para o Canadá.

5.2. Análise econômico-social: o perfil do imigrante brasileiro

Para melhor estabelecer o perfil do cidadão brasileiro que imigra para o Canadá, é interessante demonstrar o que a legislação brasileira disserta sobre os níveis de educação. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996), em seu artigo 21, estabelece que os níveis de educação escolar são: educação básica (formada pela educação infantil, ensino fundamental e ensino médio) e educação superior.

De acordo com Hector Vilar (2009), geralmente, os imigrantes brasileiros são cidadãos com nível de educação básica (de ensino médio) ou educação superior, em construção de carreira, que falam pelo menos um dos idiomas do país. Vilar (2009) sustenta que o processo de integração canadense, para as pessoas que se acomodam à estas características, acaba se tornando mais facilitado.

Também sob a perspectiva de perfil dos imigrantes, a autora Clara Radicetti Paiva (2018) defende que houve uma mudança tanto na oferta de oportunidades, quanto no perfil emigratório brasileiro. “Antes, se o emigrante era de baixa qualificação e partia em busca de sonho de riqueza, hoje vemos uma maior participação do migrante qualificado” (PAIVA, 2018, p. 12).

Clara Radicetti Paiva (2018) realizou um estudo sobre os recentes fluxos migratórios, no qual concluiu, através da análise de dados, que:

Para o Canadá, 46% do espaço amostral tem idade de 20 a 30 anos, público jovem-adulto. Para o gênero, 72,3% é público feminino e 27,7% é público masculino. O nível de escolaridade mais preenchido foi 46% com superior completo e o segundo maior foi de 27,8% com pósgraduação ou MBA completos, conforme pode ser visto na tabela 5. As ocupações mais votadas foram profissionais da área de tecnologia da informação- TI (32 pessoas), engenheiros (31 pessoas), estudantes, incluindo estudantes de graduação, mestrado e PhD (27 pessoas) e administradores (25 pessoas). Ocupações como professores, economistas, profissionais da saúde e advogados também foram citados. O estado de origem mais respondido foi São Paulo, com 147 respostas [...] O questionário ainda colheu informação como área de origem no Brasil. Oitenta e um por cento das pessoas moravam em área metropolitana. Apenas 1% dos entrevistados viviam em área rural no Brasil.

Com a pesquisa de Paiva, conclui-se que o perfil do emigrante brasileiro é, em sua maioria, jovem, feminino, com nível de escolaridade alto, que residia em áreas metropolitanas brasileiras e com ocupações em demanda como tecnologia da informação e engenharia.

5.3. Motivações imigratórias: mitigações de garantias constitucionais

As imigrações não ocorrem aleatoriamente, sendo que, muitas vezes, a motivação imigratória está no âmbito socioeconômico (PAIVA, 2018). Considerando o perfil do imigrante brasileiro e a insatisfação com a realidade em que está inserido, a já citada busca pela dignidade material está sustentada na esperança de melhoria da qualidade econômico-social de vida.

Os Direitos Fundamentais, entre os quais a qualidade de vida hermeneuticamente se insere, são prerrogativas ou benefícios jurídicos estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida digna em sociedade (DELGADO, 2007).

A Constituição Federal redige, em seu Título II, sobre os Direitos e Garantias Fundamentais, subdividindo-os em capítulos, nomeados Direitos Individuais e Coletivos¹, Direitos Sociais², Direitos de Nacionalidade³, Direitos Políticos⁴ e Direitos Relacionados à Existência, Organização e a Participação em Partidos Políticos⁵.

Note-se que todos os direitos e garantias fundamentais mencionados, com exceção dos Direitos de Nacionalidade, podem ser evidentes gatilhos para o fenômeno emigratório brasileiro. Um descontentamento gerado por um conflito quanto aos direitos da personalidade, ou problemas de acesso à saúde ou educação, ou até mesmo antagonismo político, são exemplos de como as garantias constitucionais podem ser mitigadas. Com estas mitigações, percebe-se a vulnerabilidade e provoca-se a insatisfação, que gera expectativa de efetivação de direitos fundamentais com a ida para o exterior.

Os preceitos constitucionais retro citados são dogmas e teorias para atingir certa qualidade de vida, contudo, a realidade prática é díspar. Ao não ter suas

¹ Previsão ao artigo 5º e incisos; trata-se de direitos ligados ao conceito de pessoa humana e à sua personalidade, tais como à vida, à igualdade, à dignidade, à segurança, à honra, à liberdade e à propriedade.

² Previstos a partir do artigo 6º; são direitos referentes à educação, saúde, trabalho, previdência social, lazer, segurança, proteção à maternidade e à infância e assistência aos desamparados.

³ Previsão contida ao artigo 12; sobre o vínculo jurídico e político, que liga um indivíduo a um determinado Estado, fazendo com que este indivíduo se torne um componente do povo, capacitando-o a exigir sua proteção e em contra partida, o Estado sujeita-o a cumprir deveres impostos a todos.

⁴ Elencados ao artigo 14; direitos que permitem ao indivíduo, através de direitos públicos subjetivos, exercer sua cidadania, participando de forma ativa dos negócios políticos do Estado.

⁵ Previstos ao artigo 17; trata da autonomia e a liberdade plena dos partidos políticos como instrumentos necessários para a preservação do Estado democrático de Direito.

expectativas constitucionais atingidas, o cidadão brasileiro se frustra e vê a imigração como uma forma de efetivar uma garantia que o Estado Democrático de Direito estipula, mas não fornece completamente.

Independente do país em que o indivíduo brasileiro se encontrar, é utópico que se atinjam, total e plenamente, todos os Direitos e Garantias Fundamentais almejados. Porém, havendo oportunidade de se majorar a qualidade de vida em uma nação paradigmaticamente melhor, alguns brasileiros se arriscam com a emigração.

Então, emigrar é, quase sempre, uma tentativa de o cidadão brasileiro alcançar o máximo de Direitos e Garantias Fundamentais que o seu país de origem dogmatiza, mas não efetiva totalmente.

6. MERCADO DE TRABALHO E ESTABELECIMENTO NO CANADÁ

Analisado o contexto motivacional das imigrações, no que diz respeito às mitigações de garantias constitucionais, bem como verificado o perfil do brasileiro imigrante, passa-se a expor o comportamento do mercado de trabalho para com o imigrante.

Ademais, relata-se brevemente algumas das formas de estabelecimento do imigrante no território canadense.

6.1. Profissões disponíveis no Canadá

Além de existir um perfil no qual o imigrante brasileiro está enquadrado, inclusive com as especificações de níveis educacionais preenchidos, existe, também, uma categorização de vagas que são disponibilizadas no mercado de trabalho internacional de acordo com os níveis de qualificação técnica-laboral dos imigrantes.

A especialista em circulação de mão de obra migratória, Tatiana Accioly (2009), ao pesquisar políticas migratórias para os Estados Unidos e Canadá, concluiu pela existência de duas categorizações das exigências laborais: o trabalhador *high skilled* e o trabalhador *less skilled*.

O trabalhador *high skilled* é entendido como proletário de alta qualificação, ou seja, exige-se nível de formação educacional de, no mínimo, 16 anos; exemplos de profissões que possuem esta exigência são cientistas, administradores, contadores, engenheiros, entre outros profissionais com titulação de bacharelado. Já o trabalhador *less skilled* é aquele proletário de baixa qualificação, dotado de formação educacional de menos de 16 anos; exemplos de ocupações que contam com esta exigência são secretários, garçons, vendedores, motoristas, trabalhadores em construção civil, entre outros (SEGA, 2013).

A partir do modelo de categorização de Accioly, o governo canadense elaborou a tabela chamada *National Occupational Classification* (2011), adaptando as exigências das vagas de trabalho para um contexto mais específico do país (SEGA, 2013). Nesta tabela, não há duas, mas cinco categorizações, que levam em consideração a duração e tipo de educação que o indivíduo possui, bem como treinamento necessário para admissão à vaga.

As categorizações da NOC são listadas em *skill level: Zero, A, B, C e D*. Os níveis *Zero* e *A* são aqueles ocupados por cargos de gestão e gerência, a depender do tipo de responsabilidade, especialização e treinamento que o trabalhador possui. O *skill level B* é ocupado por cargos que exigem curso de formação tecnológica ou de aprendizagem. O *skill level C* são as ocupações que exigem ensino médio e/ou formação específica da própria ocupação. Por fim, o nível *D* é voltado para aquelas ocupações que fornecem o treinamento próprio para a vaga.

Além das cinco categorizações, há dez grupos que representam as áreas de atuação disponíveis para trabalho. No grupo 0 estão as ocupações de gerência no geral; já o grupo 1 é preenchido pelas ocupações de finanças e administração de empresas; o grupo 2 é direcionado às ciências naturais aplicadas e profissões relacionadas; o grupo 3 consiste nas profissões da área de saúde; no grupo 4 estão ocupações em educação, profissões jurídicas, serviços sociais e comunitários, bem como serviços governamentais; o grupo 5 é destinado às profissões de artes, cultura e recreação esportiva; o grupo 6 é relacionado às ocupações de vendas e serviços; grupo 7 é aquele destinado para operadores de transporte e de equipamentos comerciais; grupo 8 é para profissões relacionadas aos recursos naturais, produção e agricultura; por fim, o grupo 9 é destinado às ocupações de manufatura e serviços públicos (NATIONAL OCCUPATIONAL CLASSIFICATION MATRIX, 2011).

Então, combinando-se as categorizações profissionais (*skill levels*) com as áreas de atuação, tem-se a disponibilidade de profissões para se exercer no mercado de trabalho canadense.

6.2. As concepções das políticas migracionais

Para um argumento negativo sobre a imigração laboral, pois muitos acreditam que os imigrantes tomam empregos de trabalhadores nativos. Tal argumento se baseia na ideia de aritmética inversamente proporcional, de que o número dos postos de trabalho, em qualquer nação, é fixo (GOMES, 2016). Para Peter Stalker (2008, p. 64), este argumento é facilmente rebatido, pois cada pessoa cria trabalho para outros; assim, quanto maior a população, maior a necessidade de serviços. Então, para Stalker (2008), se o número de postos de trabalho, ou as taxas de desemprego, aumentam ou diminuem, a explicação está nos ciclos econômicos e na estrutura da economia da nação.

De acordo com Ana Virginia Moreira Gomes (2016), há dois tipos de políticas migracionais:

uma que diz respeito aos refugiados e outra que diz respeito aos estrangeiros em busca de melhores condições de renda e emprego. Em relação ao refúgio, a comunidade internacional tem se mostrado mais aberta a autorizar esse tipo de migração. Já em relação ao migrante trabalhador, os Estados buscam, cada vez mais, restringir o acesso ao visto permanente de trabalho somente aos trabalhadores qualificados, deixando os migrantes de baixa qualificação profissional, oriundos de países mais pobres em situação de irregularidade.

Martin Ruhs (2013, e-book), em sua obra *The price of rights*, analisou programas de concessão de visto ao trabalhador imigrante, em 46 países diferentes. A conclusão deste estudo indica que todos os programas de concessão de visto que foram analisados buscam por trabalhadores altamente qualificados, sendo que 2/3 dos países estudados preferem conceder o visto de trabalho na modalidade temporária ao visto de permanência.

6.3. *Work Permit, Temporary Resident e Permanent Resident*

Com as profissões disponíveis contextualizadas e as políticas migratórias estabelecidas, é importante tratar sobre algumas formas de estabelecimento do imigrante no Canadá.

Os procedimentos canadenses de visto e imigração sofrem constantes reformulações, mas a base é praticamente a mesma em todas as alterações que ocorrem (SEGA, 2013).

Rodrigo Fessel Segá (2013) trata sobre a diferença entre *permanent resident*, *temporary resident* e cidadania canadense:

Existem duas maneiras de cruzar a fronteira do Canadá de maneira documentada: com status de residente temporário ou com o status de residente permanente. Residente temporário, como o próprio nome pressupõe, é o indivíduo que pretende ficar por algum tempo no país, no máximo até seis meses. [...] Esses são os tipos mais básicos e gerais de status que se consegue para entrar no país. A diferença entre ser residente permanente ter a cidadania canadense é ínfima: residente permanente não pode votar nas eleições do país e não tem o passaporte canadense. O migrante usa o passaporte do país de origem, mas com um visto específico, IM – 1 Immigrant. Com exceção dessas ressalvas, pode usufruir de todos os direitos do Canadá, como a educação e saúde pública, como se já fosse cidadão. Ser residente permanente, portanto, é uma etapa anterior ao de ser cidadão canadense.

Existe, ainda, o *work permit*, que, de acordo com vsCanadá (2017), é uma autorização de trabalho que não está vinculada a nenhuma empresa ou trabalho específico.

Estas são algumas das formas de estabelecimento do imigrante brasileiro no Canadá, que mais interessam para o presente trabalho.

7. DIREITO COMPARADO: ESTIPULAÇÕES INTERNACIONAIS E LEGISLAÇÕES DO TRABALHO

Devidamente estabelecido no território canadense e inserido no mercado de trabalho, o imigrante brasileiro deixa de ter sua relação laboral regida pelas garantias trabalhistas do Brasil e passa a ser norteado pela legislação canadense do trabalho.

Algumas proteções ao trabalhador fazem parte do discurso da Organização Internacional do Trabalho, devendo ser observadas independentemente de onde a relação laboral se estabelece. Inclusive, considerando existir uma Convenção da OIT específica sobre a migração laboral, há de se examinar o relacionamento estabelecido entre as normas internacionais e as nacionais, no tocante a proteção do trabalhador imigrante.

Será abordada, também, a repercussão da Reforma Trabalhista no cenário laboral internacional, bem como será realizado um comparativo entre as legislações trabalhistas brasileira e canadense.

7.1.1. Organização Internacional do Trabalho: aspectos gerais

A Organização Internacional do Trabalho foi criada em 1919, pelo Tratado de Versalhes, com escopo de estabelecimento de condições de trabalho mínimas a serem respeitadas por diversos países (PORTO, 2020).

Lorena Vasconcellos Porto (2020), sobre sua conclusão de que o Preâmbulo da Constituição da OIT traz suas reivindicações principais, declinou que:

a paz duradoura apenas pode ser alcançada se baseada na justiça social, preconiza que todos os seres humanos, independentemente de raça, credo ou sexo, têm o direito de perseguirem tanto o seu bem-estar material, quanto o seu desenvolvimento espiritual, em condições de liberdade e dignidade, de segurança econômica e igualdade de oportunidades

De acordo com Rúbia Zanotelli Alvarenga (2020), para garantir a efetividade dos tais objetivos da Organização, a agência conta com a representação tripartite dos trabalhadores, dos empregadores e do governo. Insta reforçar, que a OIT é a única agência permanente especialidade da Organização das Nações Unidas que possui tal estrutura.

A Organização Internacional do Trabalho possui dois mecanismos para tratar das condições de trabalho mínimas a serem respeitadas: as convenções, que são tratados internacionais passíveis de ratificação pelos países membros; e as recomendações, que possuem papel incentivador de preceitos (PORTO, 2020).

7.1.2. Convenção nº 97 da OIT

Acerca das convenções da Organização Internacional do Trabalho, há duas delas que tratam especificamente sobre a proteção do trabalhador migrante: a Convenção nº 97, sobre trabalho migrante, e a Convenção nº 143, sobre imigrações consumadas em condições abusivas e sobre promoção de igualdade de oportunidades e tratamentos entre os trabalhadores migrantes (GOMES, 2016).

Em 1990, a ONU também elaborou a Convenção Internacional sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros de suas Famílias, que não foi ratificada por vários Estados-membros, inclusive o Brasil (GOMES, 2016). Todavia, observa-se que muitos dos direitos garantidos neste tratado já constam da Constituição Federal de 1988.

Somente a Convenção nº 97 da OIT foi aprovada e ratificada pelo Brasil, em 18 de julho de 1966. Tal instrumento internacional aplica-se aos estrangeiros independentemente de nacionalidade, religião, raça ou sexo (GOMES, 2016). À tal Convenção, acompanha-se a Recomendação nº 86, sobre os trabalhadores migrantes.

Primeiramente, a Convenção nº 97 da Organização Internacional do Trabalho estabelece sobre a manutenção de um serviço público gratuito para fornecimento de informações transparentes ao estrangeiro, no que diz respeito à imigração e emigração. Ademais, tal serviço público deve auxiliar na busca por empregos, bem como facilitar a partida, viagem e recepção do imigrante. A Convenção também prevê serviço de saúde adequado para o trabalhador imigrante e sua família (GOMES, 2016).

A partir do artigo 6º, da Convenção nº 97 da OIT, passa-se a tratar da igualdade de tratamento entre os trabalhadores nacionais e os estrangeiros, no tocante à jornada de trabalho, remuneração, férias, idade mínima para laborar, aprendizagem, formação profissional, trabalho a domicílio, trabalho do menor e trabalho feminino (1966).

A referida Convenção também dispõe sobre a cooperação entre serviços de amparo ao emprego e outros serviços referentes à migração; proíbe a deportação do imigrante e seus familiares para o país de origem, por motivo saúde que acarrete impossibilidade de continuação de trabalho; e estabelece que, dentro dos limites da legislação nacional, certos valores oriundos do trabalho devam ser revertidos ao país de origem (GOMES, 2016).

Ana Virginia Moreira Gomes, resume as últimas principais disposições da Convenção nº 97 da OIT:

Finalmente, a Convenção foi complementada por uma Recomendação (nº 86), que contém disposições mais pormenorizadas sobre políticas gerais dos Estados de desenvolver e utilizar todas as possibilidades de emprego, sobre o serviço gratuito para ajudar migrantes, sobre intermediários que realizarão seu recrutamento, seleção de migrantes para emprego, sobre a reunificação familiar, sobre a remoção de restrições ao emprego do migrante e sua família após uma residência regular de cinco anos, sobre a renúncia a remoção de um migrante do território por conta de sua falta de meios de subsistência própria ou o atual estado do mercado de trabalho, sobre os benefícios concedidos aos nacionais quando eles retornam ao seu Estado de origem. A Recomendação tem como anexo um modelo de acordo sobre migração temporária e permanente para o emprego, incluindo a migração de refugiados e pessoas deslocadas.

Resta feita uma exposição geral dos conteúdos da Convenção nº 97 da Organização Internacional do Trabalho, demonstrando-se como um mecanismo internacional prevê garantias e proteções ao trabalhador imigrante de qualquer nação, com aplicabilidade específica em Estados-membros.

7.2.1. A evolução das políticas migratórias brasileiras

Certificada a existência de uma convenção internacional específica sobre proteção do indivíduo imigrante, é oportuno, neste momento, demonstrar o comportamento legislativo brasileiro sobre a imigração e emigração, com o passar do tempo.

Pode-se verificar que a trajetória da política migratória começou com a sanção da Lei nº 6.815, conhecida como Estatuto do Estrangeiro, em 19 de agosto de 1980 (AMARAL; COSTA; ALLGAYER, 2017), que, embora não tratasse dos emigrantes, criou o Conselho Nacional de Imigração. Por ter sido elaborado em período de guerra fria e ditatorial, o Estatuto abordava a questão migracional pelo viés de segurança

nacional, de forma que se tratava o estrangeiro como ameaça, quando, na verdade, deveria ser abordado o viés dos direitos humanos (VEDOVATO, 2013).

Considerando o aumento dos índices de emigração, o Brasil começou a demonstrar mais interesse em manter um vínculo político-jurídico com os brasileiros no exterior, o que se deu, principalmente, através de planos institucionais e participativos do Itamaraty, deixando de lado a visão do estrangeiro como ameaça internacional (AMARAL; COSTA; ALLGAYER, 2017).

Com o crescente volume de emigrantes, o Estado brasileiro viu a necessidade de alterar o texto constitucional, para tentar manter o mencionado vínculo político-jurídico. A Emenda Constitucional de Revisão nº 3, de 7 de junho de 1994, permitiu a aquisição de dupla nacionalidade pelos brasileiros, todavia, eliminou a possibilidade de registro nas repartições consulares e diplomáticas dos filhos de brasileiros nascidos no exterior.

Amaral, Costa e Allgayer (2017), explicam que:

o texto da Emenda suprimiu, inexplicavelmente, a expressão “sejam registrados em repartição brasileira competente” do artigo 12, I, “c” (BRASIL, 1994), da Constituição e, assim, condicionou a aquisição da nacionalidade brasileira aos nascidos no estrangeiro, mas filhos de brasileiros, à residência no Brasil.

Dada esta questão polêmica, um grupo de emigrantes brasileiros, estabelecidos na Suíça, criou o “Movimento Brasileirinhos” ou “Brasileirinhos Apátridas” (SPRANDEL, 2010), que organizou mobilizações em diversos países espalhados pelo mundo. Em reação, o Estado brasileiro promulgou, em 2007, a Emenda Constitucional nº 54.

Amaral, Costa e Allgayer (2017), retratam que:

A nova Emenda, além de acrescentar no artigo 12, I, “c” da Constituição, a possibilidade, suprimida pela Emenda de Revisão nº. 3, de que os filhos de brasileiros nascidos no exterior adquirissem a nacionalidade brasileira se registrados em repartição consular ou diplomática competente, permitiu, retroativamente, o registro dos filhos de brasileiros nascidos no exterior entre 7 de junho de 1994 e 20 de setembro de 2007, data de promulgação da Emenda nº. 54, ao acrescentar o artigo 95 ao Ato das Disposições Constitucionais Transitórias.

Para acabar, oficialmente, com a ausência de previsão política e legal sobre emigração, entrou em vigor do Decreto nº 7.214, em 15 de junho de 2010, que estabeleceu princípios da política governamental para as comunidades brasileiras no exterior, instituiu as Conferências Brasileiros no Mundo, criou o Conselho de Representantes de Brasileiros no Exterior e deu outras providências (2010).

O Estatuto do Estrangeiro foi revogado pela Lei nº 13.445, de 24 de maio de 2017, que ficou conhecida como Lei de Migração.

O Conselho Nacional de Imigração continua atuante e possui suas competências delimitadas pelo Decreto nº 9.873, de 27 de junho de 2019, e pelo Decreto nº 9.199, de 20 de novembro de 2017. Trata-se de um órgão quadripartite, integrado por representantes de empregadores, trabalhadores, de órgãos federais e da sociedade civil (MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, 2020).

Com o advento da Lei de Migração, muito do que era estigmatizado pelo Estatuto do Estrangeiro foi deixado de lado, aflorando-se, então, o aspecto dos direitos humanos. Amaral, Costa e Allgayer (2017) constatarem que:

Se antes havia um perfil rigoroso, competitivo e que priorizava a soberania nacional em primeiro plano, o perfil atual é mais maleável e aberto aos aspectos humanistas e à concepção das necessidades daqueles que deixam a sua pátria em busca de objetivos diversos. Dessa forma, consolidando esse interesse, a Seção II da Nova Lei de Migração, assevera no artigo 3º., dentro dos princípios e diretrizes que formam a política migratória do país, que será oferecida “XIX – proteção ao brasileiro no exterior” (BRASIL, 2017).

Além disso, a Lei 13.445/17 dedicou a Seção II, especificamente, para garantir direitos ao emigrante, notadamente aos artigos 78, 79 e 80.

Ao mencionar os impactos que a Lei de Migração causou ao movimento emigratório brasileiro para o Canadá, Luciano Pádua (2015) relata que:

é crescente o interesse em países como o Canadá, com aberta política de incentivo para a questão migratória, que tem ainda como retorno bons resultados econômicos no desenvolvimento plural do mercado de trabalho e avanços sociais representativos ilustrados especialmente pelos benefícios do multiculturalismo (PÁDUA, 2015).

Especialmente sobre a imigração laboral, o Decreto nº 9.199, de 20 de novembro de 2017, regulamentou sobre a Coordenação-Geral de Imigração Laboral, órgão subordinado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública (MINISTÉRIO DA

JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA, 2020), que tem como principal incumbência analisar e emitir autorizações de residências para fins laborais ao imigrante que pretende trabalhar no Brasil, com ou sem vínculo empregatício, salvo exceções.

7.2.2. Relação entre as normas nacionais e internacionais sobre imigração laboral

Já se sabe da existência de uma convenção internacional específica sobre o trabalhador em situação migratória. Outrossim, já foi delimitada a trajetória das políticas brasileiras migracionais. Passa-se, então, a estabelecer a relação entre os instrumentos internacionais e nacionais, sobre a proteção ao trabalhador imigrante e emigrante.

Pode-se concluir, que as normas nacionais e internacionais colaboram entre si, para dogmatizar os moldes de trabalho digno, justo e respeitável, a serem observados pela sociedade mundial.

É importante mencionar o tratamento isonômico constitucional conferido ao estrangeiro no território brasileiro, inclusive para exercer qualquer profissão, trabalho ou ofício, atendidas as qualificações profissionais estabelecidas em lei. Tal tratamento consta ao artigo 5º, caput e inciso XIII, da Constituição Federal do Brasil. Ademais, a Carta Magna delimita, em seu artigo 37, inciso I, que os “cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham os requisitos estabelecidos em lei, assim como aos estrangeiros, na forma da lei.” (1988).

Além de todos os institutos internacionais já explicitados, cumpre, ainda, destacar a existência de algumas das Declarações Internacionais sobre o trabalho, que, de acordo com Amauri Mascaro Nascimento (2011), “são pronunciamentos de natureza programática, fixando princípios e regras destinadas a inspirar a elaboração das leis de diversos países”. Dentre elas, está a Declaração Universal dos Direitos do Homem (1948), que proclama do direito à condições justas e favoráveis de trabalho, remuneração satisfatória, direitos sindicais, limitação da jornada de trabalho, férias e seguros sociais; a Carta dos Direitos Sociais Fundamentais dos Trabalhadores, mais conhecida por Carta Social Europeia (1965), que reconhece a necessidade de estabelecimento de objetivos em comum entre as nações, de forma a assegurar o exercício efetivo de direitos relacionados ao trabalho justo; e a Carta Internacional

Americana de Garantias Sociais (1945), na qual, segundo a Comissão Interamericana de Direitos Humanos (2001):

os Governos das Américas proclamam "os princípios fundamentais que devem proteger os trabalhadores de toda classe" e que "estabelece os direitos mínimos de que eles devem gozar nos Estados americanos, sem prejuízo da possibilidade de que as leis de cada um possam ampliar esses direitos ou reconhecer outros mais favoráveis", pois "as finalidades do Estado não se cumprem apenas com o reconhecimento dos direitos do cidadão, mas também com a preocupação pelo destino dos homens e das mulheres, considerados não como cidadãos mas como pessoas" e, conseqüentemente, deve-se garantir "simultaneamente tanto o respeito às liberdades políticas e do espírito como a realização dos postulados da justiça social".

De acordo com a Organização dos Estados Americanos, considerando sua afiliação e ativa participação na OIT, o Canadá negocia padrões trabalhistas internacionais que suportam a Agenda do Trabalho Digno e a Declaração da OIT sobre os Princípios e Direitos Fundamentais no Trabalho.

Por todo o corolário, percebe-se que as estipulações nacionais e internacionais caminham juntas, para um fim protecionista e garantista de direitos, ao cidadão que sai de seu país de origem buscando oportunidades de ocupação laboral.

7.3.1. Consolidação das Leis do Trabalho

Relevante ter em mente, que ao deixar o Brasil, o cidadão desabilita a vigência da Consolidação das Leis do Trabalho sob seu pacto laboral.

Em que pese existirem as já mencionadas garantias "universais" da OIT e outros institutos internacionais, ao deixar de ter seu contrato de trabalho regido pela CLT, o imigrante brasileiro acaba privando-se de diversos direitos específicos garantidos por esta legislação.

Antes de abordar alguns dos principais direitos trabalhistas brasileiros, insta salientar sobre o sistema jurídico firmado no Brasil. Trata-se do *Civil Law*, no qual tem a lei como principal fonte do direito. Assim, o direito consuetudinário é aplicado apenas de forma a suplementar as lacunas legislativas (OLIVEIRA, 2015).

Além da CLT, o Brasil conta com outras regulamentações legislativas sobre relações de emprego, são elas: a Lei nº 605/1949, que regulamenta o descanso

semanal remunerado; Lei nº 3.207/1957, trata de algumas especificidades a respeito de empregados que trabalham no ramo de vendas; Lei nº 4.090/1962, que regula o pagamento anual do 13º salário; a Lei nº 5.889/1973, que regulamenta o contrato de trabalho de empregados rurais; Lei nº 6.019/1974, modificada pela Lei nº 13.429/2017, regulamenta o trabalho temporário; a Lei nº 7.418/1985, que trata do benefício do vale-transporte; Lei nº 7.783/1989, que regulamenta o direito à greve; a Lei nº 8.036/1990, regula o Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; a Lei nº 9.029/1995 proíbe a discriminação no ambiente de trabalho; Lei nº 10.101/2000, trata das políticas de participação dos trabalhadores nos lucros ou resultados da empresa; Lei nº 8.212/91, que regulamenta o financiamento do sistema de seguridade social; a Lei nº 8.213/91, que regulamenta os benefícios da previdência social; a Lei nº 12.506/2011, que regula o aviso prévio proporcional; entre outras (FRAMBACH e MOURENTE, 2020).

Para ser considerado empregado, no Brasil, os serviços prestados por um trabalhador rural ou urbano devem preencher cinco requisitos, simultaneamente: ser exercido por pessoa física, com pessoalidade, de forma não eventual, com subordinação e onerosidade. Caso não haja preenchimento dos tais requisitos, o trabalhador se classifica como prestador de serviço autônomo, que permite uma livre negociação dos termos e condições do serviço a ser prestado, assim como de benefícios (FRAMBACH e MOURENTE, 2020).

Havendo caracterização como empregado, o empregador deve cumprir com condições mínimas legais e convencionais. Os limites máximos da jornada de trabalho são, cumulativamente, de oito horas diárias e 44 horas semanais, podendo ser ultrapassado o limite de oito horas, desde que observados certos parâmetros e respeitada a limitação de 44 horas semanais (FRAMBACH e MOURENTE, 2020). O trabalho efetuado além destes limites é considerado como hora extraordinária, com exceção de alguns casos de exclusão legal, onde não tem direito a percepção por hora extra quem exerce cargo de gestão e confiança, quem executa serviços externos às empresas, desde que não seja possível o controle de sua jornada, e quem é abarcado por contrato de trabalho com acordo de compensação ou banco de horas (NASCIMENTO, 2016). O percentual mínimo legal para remuneração da hora extra é 50%, podendo ser maior se for estabelecido em negociação coletiva (FRAMBACH e MOURENTE, 2020).

De acordo com a CLT (1943), em seu artigo 71, quando a jornada de trabalho é inferior à quatro horas diárias, não é obrigatória a concessão, pelo empregador, de intervalo intrajornada; já quando a duração do trabalho é superior à quatro horas e inferior à seis horas diárias, é assegurado intervalo intrajornada de 15 minutos; e quando a duração do trabalho exceder seis horas diárias, é obrigatória a concessão de uma a duas horas, à título de intervalo destinado à refeição e/ou descanso. Este último intervalo pode ser reduzido para 30 minutos, mediante negociação coletiva (FRAMBACH e MOURENTE, 2020). Em conformidade com o parágrafo 2º, do artigo 71, da Consolidação das Leis Trabalhistas (1943), nenhum dos intervalos intrajornada serão computados na duração do trabalho.

De acordo com Franbach e Mourente (2020), é devido, pelo menos, um dia por semana destinado à descanso, sem prejuízo da remuneração. No Brasil, a quantidade de feriados por ano varia, sendo que, de acordo com a Súmula 146, do Tribunal Superior do Trabalho, se o trabalhador laborar em feriado e não receber uma folga compensatória, este dia deve ser remunerado em dobro, sem prejuízo da remuneração relativa ao descanso semanal.

O valor-hora pago ao empregado não pode ser inferior ao valor-hora do salário mínimo vigente, que, em 2020, é 4,75 reais, de acordo com a Lei nº 14.013/2020. É previsto, no Brasil, que o empregado receba, anualmente, um 13º salário, em importe equivalente ao seu salário mensal (FRAMBACH e MOURENTE, 2020).

Depois de um período de 12 meses de trabalho, o empregado tem direito a usufruir, em regra, 30 dias corridos de descanso, sem prejuízo da remuneração, que, inclusive, deverá ser acrescida de um terço do valor remuneratório habitualmente recebido (FRAMBACH e MOURENTE, 2020). Os 30 dias de férias podem ser fracionados, obedecendo os termos da Convenção nº 132, da Convenção Internacional do Trabalho (ALVES, 2017).

A licença-maternidade é prevista no Brasil, como tempo de afastamento da mãe, de suas atividades laborativas, em regra, por 120 dias. De acordo com Bruna Chociai Antunes dos Santos (2017):

Quanto à nomenclatura utilizada para designar o instituto, o ordenamento jurídico brasileiro trabalha as expressões “licença maternidade” e “licença à gestante” para designar o mesmo

acontecimento, que é o afastamento da mãe das atividades laborativas. Em verdade, a expressão apropriada é a primeira, preterindo a segunda, pois “licença maternidade” é mais abrangente, contemplando o fato da maternidade em si, biológica ou adotiva, não dependendo então o estado físico gestacional da mulher, mas sim o fato de tornar-se mãe.

Já sobre a licença-paternidade, explicam Gemeli e Schuster (2020):

A licença-paternidade, introduzida pela Constituição Federal de 1988, garantiu o direito ao pai (homem) ao afastamento do trabalho durante 5 dias após o nascimento do filho (BRASIL, 1988). Tal instituto é muito diferente do benefício prestado às mães. Enquanto aquele tem o período de 120 dias, e vem acompanhado do salário-maternidade, este é apenas de 5 dias, sem o “salário-paternidade” de natureza previdenciária, como ocorre com a mãe, mas com pagamento do salário diretamente feito pelo empregador (NASCIMENTO, NASCIMENTO, 2014, p. 953).

No Brasil, o empregador deve depositar, mensalmente, uma quantia equivalente a 8% do salário mensal do empregado, em sua conta bancária vinculada à Caixa Econômica Federal, à título de Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (CARVALHO e PINHEIRO, 1999). As hipóteses de movimentação dos depósitos fundiários, contidas ao artigo 20 da Lei nº 8.036/90, são exemplificativas e, enquanto não movimentados, os recursos são utilizados pelo governo, para investimento em habitação, saneamento básico e infraestrutura (BARBOSA; FOGUEL; BILO, 2017). Uma das hipóteses de movimentação do FGTS, é em caso de demissão sem justa causa; além da liberação para saque dos valores depositados, o empregado tem direito a receber uma multa rescisória de 40% sobre o saldo da conta vinculada (BARBOSA; FOGUEL; BILO, 2017).

Considerando que a média salarial brasileira é baixa, uma das formas de suprimir o “desfalque” é a implementação de benefícios convencionais e legais. Dentre os benefícios há: o vale transporte, que é o custeio, pelo empregador, do transporte relativo ao percurso casa-trabalho-casa; auxílio creche, que é obrigatório às empresas que contam com mais de 30 empregadas; vale refeição e vale alimentação, que são benefícios relacionados à nutrição do trabalhador; concessão de plano médico e odontológico (FRAMBACH e MOURENTE, 2020).

Quando ocorre a dispensa imotivada, o empregado tem direito ao recebimento de verbas rescisórias, quais sejam: aviso prévio indenizado ou trabalhado de 30 a 90 dias, dependendo do tempo de serviço; saldo salarial; 13º salário proporcional; férias

acrescidas de um terço; seguro-desemprego; além da liberação do saldo de FGTS com pagamento de multa de 40% sobre o valor depositado (FRAMBACH e MOURENTE, 2020).

Antes da vigência da Lei nº 13.467/17, em casos de demissão em massa, o empregador tinha de negociar seus termos com o sindicato. Atualmente, a dispensa coletiva segue os mesmos moldes da dispensa individual (CORDAZZO; RAMOS; SILVA, 2020).

No Brasil, quando o empregado é dispensado sem justa causa, é possível que se habilite no programa do Seguro-Desemprego. De acordo com o artigo 2º, da Lei nº 7.998/90, o Seguro-Desemprego possui finalidade de assegurar assistência financeira temporária ao trabalhador desempregado, diante da dispensa imotivada, ao mesmo tempo em que auxilia na busca de novas oportunidades empregatícias. A Lei nº 7.998/90, operacionaliza os mandamentos constitucionais, com a criação do programa do Seguro-Desemprego e instituição do Fundo de Amparo do Trabalhador, pois concretiza os direitos do cidadão vitimado pela demissão (ROMAR, 2018).

Para Anne Augusta Affiune Peixoto e Bruno Wurmbauer Junior (2019):

No Brasil, o programa tem assento constitucional, já que a Magna Carta prevê o benefício no capítulo dos direitos sociais e trabalhistas, assim como é fixado no escopo constitucional da previdência social, além de ter seu financiamento garantido por recursos do Programa de Integração Social (PIS) e Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público (Pasep). A Lei nº 7.998/90 foi editada para operacionalizar o comando constitucional, criando o Programa do Seguro-Desemprego e também instituindo o Fundo de Amparo do Trabalhador (FAT), com o objetivo de concretizar direito do trabalhador urbano e rural que forem vitimados pelo desemprego involuntário (ROMAR, 2018).

Frambach e Mourente (2020) elucidam que a sindicalização brasileira envolve duas tipologias: os sindicatos de representação dos interesses dos empregadores e os de representação dos interesses dos trabalhadores. Amauri Mascaro Nascimento (2011) incita que o nível de representação sindical é dividido por categoria, em uma determinada base territorial. A partir de tratativas entre os dois tipos de sindicatos, extrai-se a negociação coletiva, que, para Humberto Dalla Bernardina Pinho (2007) é “um processo bilateral de resolução de impasses ou de controvérsias, no qual existe o objetivo de alcançar um acordo conjunto, através de concessões mútuas”. De acordo com a Convenção nº 154, da OIT, a negociação coletiva serve para definir

condições de trabalho e termos de emprego, assim como para regular relações entre os grupos representados. A negociação coletiva compreende o Acordo Coletivo de Trabalho e a Convenção Coletiva de Trabalho (NORONHA e SILVEIRA, 2019), sendo que o primeiro tem como sujeitos uma empresa e um sindicato de empregados, que vincula os trabalhadores daquela empresa que participou da negociação; enquanto a segunda tem como sujeitos um sindicato patronal e um sindicato de empregados, cuja vinculação abrange trabalhadores e empregadores (DOMINGUES, 2014). Frambach e Mourente (2020) explicam que:

Os sindicatos no Brasil possuem um papel significativo no tocante à maioria das relações trabalhistas. Isso porque eles representam automaticamente todos os empregados de uma determinada categoria em uma dada região, sendo que os trabalhadores não precisam optar por se sindicalizar para serem abrangidos pelas disposições das normas coletivas. Até 2017, todo empregado era obrigado a pagar contribuições ao sindicato representante de sua categoria no valor equivalente a um dia de salário, mesmo que este sequer negociasse normas coletivas ou fornecesse qualquer benefício aos representados. O empregador era obrigado a reter tais contribuições uma vez por ano do salário dos empregados. Desde novembro daquele ano, as contribuições obrigatórias não estão mais em vigor e os sindicatos têm tido dificuldade para buscar outras fontes de financiamento, uma vez que poucos são os empregados que optam por pagar as contribuições agora facultativas.

A regulamentação do direito ao exercício de greve está contida na Lei nº 7.783/89, que dá providências sobre as atividades essenciais e atendimentos urgentes que não podem ser interrompidos durante o movimento grevista, entre outras disposições (OFUGI, 2018). De acordo com o artigo 17, da mencionada Lei, a paralisação das atividades, por iniciativa do empregador, objetivando frustrar a negociação ou dificultar o atendimento de reivindicações dos respectivos empregados, mais conhecido como *lock out*, é vedado (1989).

Acerca da mudança no controle empresarial, a Consolidação das Leis do Trabalho (1943), em seu artigo 448, dispõe que alterações na propriedade ou estrutura da empresa não devem afetar contratos de trabalho dos respectivos empregados.

Importante lembrar, que todos os direitos retro mencionados se aplicam de forma obrigatória aos contratos de trabalho de empregados, não abarcando prestadores de serviços autônomos (FRAMBACH e MOURENTE, 2020).

Sobre a composição do sistema judiciário trabalhista do Brasil, Frambach e Mourente (2020) elucidam que:

Não existem tribunais administrativos no Brasil com poder para julgar litígios trabalhistas entre empregadores e empregados. Tais causas são julgadas unicamente por tribunais judiciais especializados. O sistema judiciário trabalhista no Brasil possui três instâncias de jurisdição: a primeira é ocupada por juízes individuais (juízes do trabalho), seguida por cortes de apelação (tribunais regionais do trabalho), e finalmente pelo Tribunal Superior do Trabalho (TST). Além disso, o Supremo Tribunal Federal (STF) também pode julgar causas trabalhistas (após passarem pelo TST) no que diz respeito a normas constitucionais trabalhistas.

7.3.2. Impactos da vigência da Lei nº 13.467/17 no Direito Internacional do Trabalho

Feitas as exposições sobre os principais direitos garantidos pela legislação trabalhista brasileira, passa-se, então, a analisar o comportamento de mecanismos internacionais diante da Reforma Trabalhista, ocorrida com a promulgação da Lei nº 13.467, em 13 de julho de 2017. Será analisada, também, a reação canadense para com as mudanças trazidas pela referida Reforma.

Primeiramente, vale a ressalva de que o Direito Internacional do Trabalho se subdivide em público, comunitário e privado (NASCIMENTO, 2011).

É realizada, anualmente, a Conferência Internacional do Trabalho, que, de acordo com Organização Internacional do Trabalho (2019), serve para:

discutir questões-chave no mundo do trabalho, desenvolver e adotar Normas Internacionais do Trabalho e monitorar sua aplicação. A Conferência reúne representantes de governos, de trabalhadores e de empregadores dos 187 Estados-membros da OIT.

A 106ª Conferência Internacional do Trabalho, realizada entre os dias 05 e 16 de junho de 2017, em Genebra, Suíça, quase teve o Brasil como alvo de discussão individual, sobre violação das normas internacionais do trabalho. Bem verdade, o Brasil só não figurou na lista dos 24 casos selecionados para discussão individual pela CIT, pois, à época, a Reforma Trabalhista era apenas um projeto de lei, porém, o país foi incluído na lista dos 40 países monitorados pelo Comitê de Peritos, da OIT (FLORÊNCIO, 2019).

Após a conversão do Projeto de Lei 6.787/16 na Lei 13.467/17, a Confederação Única dos Trabalhadores acionou, ativamente, o monitoramento da OIT. Valdiléia Maria Alves Florêncio (2019) explica o que isto significa:

Em outras palavras, o Estado Brasileiro, após a edição da Lei nº 13.467/2017, voltou a fazer parte dos casos que podem ser analisados pela OIT em razão de “supostas” violações a normas internacionais das quais é signatário, mas dessa vez, as violações são concretas, uma vez que o PL 6787/2016 fora convertido em Lei. Isso se deve ao fato da manifestação formal da OIT, por meio de um relatório feito pela Comissão de Peritos, sobre pontos específicos da Lei 13.467/2017. O relatório em comento chama atenção do Estado Brasileiro para os seguintes pontos:

O negociado sobre o legislado, previsto nos artigos 611-A e 611-B, inseridos pela Lei nº 13.467/2017, viola o disposto na Convenção nº 98 (dispõe sobre direito à sindicalização e a negociação coletiva) e Convenção nº 154 (dispõe sobre o incentivo à negociação coletiva), ambas da OIT e ratificadas pelo Estado Brasileiro, em 1952 e 1992, respectivamente.

Raphael Miziara (2018) complementa que:

objetivo geral das Convenções nºs 98 e 154 e, também, da Convenção nº 151 sobre relações laborais no serviço público, é o de promover a negociação coletiva com objetivo de promover termos e condições de trabalho que são mais favoráveis do que os já estabelecidos por lei e que a definição de negociação coletiva deve ser encarada como um processo destinado a melhorar a proteção dos trabalhadores em relação aos termos já previstos na lei

Além da discordância com o conteúdo dos artigos 611-A e 611-B, da CLT, o Comitê de Peritos da OIT, também, pede que o governo brasileiro revise os artigos 444 e 442-B, da Consolidação (FLORÊNCIO, 2019).

Considerando os princípios fundamentais amparados pela Declaração de Filadélfia, de 1944, adotada pela OIT, notadamente no que diz respeito ao comando de que “o trabalho não é uma mercadoria”, proclama-se a dignidade humana como regente das normas internacionais do trabalho (FLORÊNCIO, 2019). Para Gabriela Delgado (2015), tal comando reforça a indispensabilidade de uma ocupação laboral necessariamente digna, assim como a primordialidade de um sistema de proteção ao trabalhador, com regras superiores aos simples imperativos do mercado.

Maurício Godinho Delgado (2017) continua:

A Lei n. 13.467/2017 viola, em grande medida, a estrutura normativa de proteção ao trabalho mano prevista na Constituição (art.1º, III a IV;

art. 3º, I a III; art. 170 e art. 193) e no Sistema Internacional de Direitos Humanos (Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948; Declaração de Filadélfia, de 1944; Pacto Internacional dos Direitos Econômicos, Sociais e Culturais, de 1966; Declaração sobre os Princípios e Direitos Fundamentais da OIT, de 1998 e amplo rol de Convenções Internacionais do Trabalho da OIT ratificadas pelo Brasil).

Conclui Valdiléia Maria Alves Florêncio (2019):

Assim, é inegável que a Reforma Trabalhista está na contramão, não só deste princípio, como também dos demais princípios fundamentais da OIT, bem como de inúmeros diplomas normativos internacionais cujo objetivo é a proteção do trabalho humano digno.

Além das disposições legais nas quais o Comitê de Perito manifestou, expressamente, sua discordância e sugeriu revisão, há diversos outros artigos celetistas polêmicos, que contradizem os ditames da OIT e até mesmo da Constituição Federal. De acordo com Maurício Godinho Delgado (2017), o artigo 8º, §3º, artigo 59, §5º e 6º, artigo 59-A, §2º e artigo 71, §4º, da CLT, também são prejudiciais ao sistema trabalhista.

Conforme Florêncio (2019), um dos principais objetivos da OIT, é a promoção e proteção do trabalho decente. Tal conceito se fortaleceu em julho de 2006, quando o Conselho Econômico e Social da ONU recomendou o apoio e financiamento de programas que visem: o trabalho produtivo com remuneração justa; segurança no local de trabalho; proteção social às famílias; melhores perspectivas de desenvolvimento pessoal; integração social, liberdade de expressão, organização e participação de decisões que afetem sua vida; igualdade de oportunidades e tratamento para homens e mulheres. Diante destas premissas e do fato que o Brasil adotou, em 2006, a Agenda Nacional de Trabalho Decente, Valdiléia Maria Alves Florêncio (2019) constata:

Ora, tudo que a Reforma Trabalhista trouxe para o país foi a extensão da “desproteção social”, totalmente o oposto do objetivo almejado pelo Plano Nacional do Trabalho Decente. Por esse e diversos outros motivos, a Agenda do Trabalho Decente no Brasil fica inegavelmente comprometida. Dentre os inúmeros motivos, destacam-se os principais pontos trazidos pela Lei 13.467/2017 que colidem com o propósito do Trabalho Decente: Inclusão do trabalho intermitente; Prevalência do negociado sobre o legislado; Permissão da terceirização na atividade fim; Permissão do trabalho da empregada grávida ou lactante em locais insalubres (embora a MP 808/17 tenha tentado ser mais protetiva ao determinar como condição a autorização via atestado médico); Permissão de fracionamento de férias em 3 períodos; Previsão de prescrição intercorrente; Permissão de acordo

individual escrito para o regime 12x36 nos setores da saúde; Permissão de realização de banco de horas semestral por acordo individual; Tarifação do dano extrapatrimonial; Criação do empregado hipersuficiente com a permissão de que este negocie, sem a presença do Sindicato, os seus direitos trabalhistas, com eficácia de negociação coletiva; Possibilidade de redução do intervalo intrajornada para 30 minutos; Extinção da natureza salarial relativo ao pagamento do período de descanso não gozado pelo trabalhador; Prorrogação de jornada em ambientes insalubres, sem licença das autoridades competentes; Flexibilização das normas de saúde e segurança; Dispensa em massa sem autorização do Sindicato; Princípio da intervenção mínima na autonomia privada coletiva. Note-se que nenhuma das hipóteses elencadas reflete condições de melhoria para o trabalhador, tampouco diz respeito à extensão da proteção social defendida pelo Plano Nacional de Emprego e Trabalho Decente, muito pelo contrário, trata-se de hipóteses extremamente prejudiciais ao obreiro e absurdamente precarizantes. Ademais, terão um impacto relevante no crescimento da pobreza e da desigualdade social. [...] A novel legislação retira do trabalhador o mínimo existencial que um ser humano precisa para sobreviver, levando-o a uma situação de penúria, o que não é admitido pela OIT, por meio da Declaração da Filadélfia de 1944, a qual dispõe, dentre um dos seus princípios, que é “a penúria constitui um perigo para a prosperidade geral”.

Sobre as consequências da inobservância das normas internacionais sobre Direito do Trabalho, Valdiléia Maria Alves Florêncio (2019) elucida:

Embora os organismos internacionais tenham diversos mecanismos de controle que proporcionam a aplicação de suas normas nos Estados signatários, não tem o condão de aplicar punição a estes. Em outras palavras, o descumprimento das Convenções Internacionais, das quais o Brasil é signatário, não acarreta punições jurídicas concretas ao país. Entretanto, nos coloca numa situação de constrangimento político frente à comunidade internacional, pois denota uma total falta de compromisso no cumprimento dos direitos fundamentais mínimos, uma vergonha para um país que é um dos fundadores da Organização Internacional do Trabalho.

Uma das formas de combater os nefastos efeitos da Reforma Trabalhista, é através do controle de convencionalidade, consistente na análise de compatibilidade entre a norma nacional em face das normas internacionais (FLORÊNCIO, 2019). André de Carvalho Ramos (2014) explica que há o controle de convencionalidade efetuado pelos tribunais internos e o controle de convencionalidade efetuado por órgãos internacionais. Outro instrumento que, possivelmente, pode combater os efeitos negativos da Reforma Trabalhista é o controle de constitucionalidade, que é o mecanismo destinado à correção da desarmonia entre uma lei ou qualquer ato normativo infraconstitucional e a Constituição Federal (BARROSO, 2016).

Desta feita, pode-se observar que os impactos da vigência da Lei nº 13.467/17, no Direito Internacional do Trabalho, não foram positivos.

Como amplamente demonstrado, a relação bilateral entre o Brasil e o Canadá é multifacetada, havendo parcerias e investimentos mútuos em vários setores. Considerando o exposto por Valdiléia Florêncio (2019), acerca do constrangimento brasileiro político frente à comunidade internacional, causado pelas disposições prejudiciais da Reforma Trabalhista, não se pode ignorar os eminentes impactos danosos à relação Brasil-Canadá.

7.4. Direito Comparado: a legislação trabalhista canadense

Ao deixar o território brasileiro para trabalhar no Canadá, é importante o imigrante ter conhecimento dos direitos trabalhistas estipulados pelo país de destino.

De acordo com Alfredo Bottone (2019), o sistema firmado no Direito do Trabalho canadense é *Common Law*, sendo baseado no direito casuístico ou consuetudinário, também chamado de *case law*, tendo como principal fonte os costumes, amparados pelos precedentes dos tribunais (OLIVEIRA, 2015).

A predominância é de vigência de leis trabalhistas específicas, porém, no Quebec observa-se intensa influência pelo Código Civil. Cada uma das 13 províncias canadenses possui sua própria regulamentação, intitulada *Statute Law* (BOTTONE, 2019), existindo, também um Direito do Trabalho federal (LIPPEL, 2015). As fontes do Direito do Trabalho do Canadá propõem leis sobre igualdade, saúde e segurança do trabalho, direito contratual, autonomia de vontade e aviso prévio em demissões coletivas (BOTTONE, 2019).

A definição canadense de empregado é dada por Marc-Alexandre Girard (2020), que diz:

O contrato de trabalho é aquele segundo o qual uma pessoa, o empregado, se compromete, por um período determinado ou indeterminado, a trabalhar mediante remuneração de acordo com as instruções e sob a direção ou controle de outra pessoa, o empregador. Essas condições básicas devem estar presentes para que se fale em contrato de trabalho, e não em contrato de prestação de serviços, em que não existe relação de subordinação.

Bottone (2019) esquematiza os principais direitos trabalhistas previstos no Canadá. De acordo com o autor, a jornada de trabalho é determinada de forma livre

entre as partes, sendo que, geralmente, as jornadas variam entre 35 e 40 horas semanais, conhecidas como *full time jobs*, e entre 20 a 30 horas semanais, conhecidas como *part time jobs*; em ocupações específicas, a jornada *full time* pode chegar a 60 horas semanais; o descanso semanal é, normalmente, em 2 dias; a quantidade de feriados é fixa, sendo 10 feriados anuais, com eventuais acréscimos de 50%. Já quanto às horas extras, tem-se que as quatro primeiras horas em sobrejornada não possuem acréscimo, e as subsequentes são acrescidas de 100%. No Direito do Trabalho canadense não admite-se banco de horas.

A partir de outubro de 2019, o salário mínimo por hora no Canadá variou entre 11.31 e 15.00 dólares canadenses, à depender da província (GIRARD, 2020). Alfredo Bottone (2019) também explica sobre a forma de pagamento, que é, normalmente, feito por semana, ou quinzenalmente, podendo até ser mensal. O contrato de trabalho é baseado em doze meses, então, ao ser contratado, o trabalhador já sabe qual o montante a ser recebido em um ano de labor.

As férias compreendem um período de 10 a 20 dias, dependendo da província canadense, não havendo remuneração extra, pois, teoricamente, tal pagamento já está incluído na remuneração anual, salvo pactuação em contrário (BOTTONNE, 2019). Bottone (2019) assevera que não há previsão, na lei trabalhista canadense, sobre adimplemento de 13^o salário.

Relativamente à licença-maternidade, há dois tipos: *pregnancy leave*, que é o período de afastamento do trabalho pela mãe, por 17 semanas, podendo ser antes ou depois do parto, dependendo da província canadense; e a *parental leave*, que, a depender da província, pode ser de 35 a 63 semanas, podendo ser compartilhada entre o casal, depois que o período de *pregnancy leave* cessar (BOTTONNE, 2019). Alfredo Bottone (2019), sobre a licença amamentação, completa que “não há direito previsto em lei, mas com a licença parental e a possibilidade de em algumas províncias ser permitida a flexibilidade no horário, essa necessidade é atendida”. Já sobre a licença-adoção, segue-se a regra da *parental leave* (BOTTONNE, 2019; COTTET, 2018).

Por fim, sobre os direitos rescisórios, o Direito do Trabalho do Canadá dispõe sobre a existência de aviso prévio, que pode variar de uma a oito semanas, dependendo da jurisdição. Especificamente sobre as verbas resilitórias, quando

ocorre dispensa sem justa causa, além do aviso prévio, é devido saldo de salário, saldo de férias e outras verbas que, eventualmente, estejam previstas em contrato coletivo de trabalho; à título exemplificativo, na província de Ontário, o trabalhador atuante no setor federal que for demitido imotivadamente faz jus a uma indenização proporcional ao tempo de serviço prestado (BOTTONNE, 2019).

Como alhures mencionado, além do Direito do Trabalho federal, cada província canadense possui sua própria regulamentação, porém, há disposições que são imperativas à todas elas, notadamente ao que diz respeito à vedação de discriminação. Contudo, vale mencionar que não constitui “ato de discriminação se o empregador fizer exigência para ocupar o cargo mediante o objetivo de atender a performance necessária para a função” (BOTTONNE, 2012).

Considerando que o valor do salário percebido é, consideravelmente, alto, não há tantos benefícios, havendo a possibilidade de negociação destes entre as partes. Entre os benefícios que podem ser negociados há a previdência privada e auxílio para estudos. Há, também, o *sick day*, que compreende certa quantidade de dias por ano, em que é possível o afastamento por doença sem prejuízo da remuneração paga pela empresa; costuma ser de 3 a 5 dias, sendo que, se ultrapassada esta quantidade, o trabalhador afastado pode recorrer ao governo para o pagamento (BOTTONNE, 2019).

Cumprir informar, que na maioria das províncias, quando o empregador demite 50 ou mais empregados dentro de um prazo de 4 semanas, é necessário que comunique previamente o órgão governamental respectivo (BOTTONNE, 2019).

De acordo com a Associação Brasil-Canadá de Apoio ao Emigrante (2012), o seguro-desemprego canadense, denominado *Employment Insurance*, não é fornecido automaticamente, sendo que, quando ocorre a demissão, o trabalhador deve se registrar para receber o benefício. Há 2 tipos de benefícios: o financeiro e o de ativa volta ao trabalho; o benefício financeiro é um auxílio monetário temporário, que se subdivide em *regular*, submetido ao cumprimento de requisitos relacionados ao próprio desemprego em si, e *special*, que serve para casos de gestação, parto recente, adoção, cuidados para com membro familiar em frágil estado de saúde ou até em casos de acometimento de doenças ou ferimentos; já o benefício de ativa volta ao trabalho compreende hipóteses de quando há auxílio direto para reinserção no mercado de trabalho.

Sobre a sindicalização, negociações coletivas e greves, Alfredo Bottone (2019) esclarece que:

As leis canadenses facilitam a certificação/formação de sindicatos. Sindicatos não pode obter recursos das empresas. Eles têm que auto financiarem com a participação dos filiados. Existem 3 ou 4 agrupamentos sindicais. Pode haver sindicato local formado pelos empregados. O Sindicato tem de ser aprovado por 50% + 1, recebendo então acreditação numa unidade. Será o único a negociar em nome dos empregados. A estrutura sindical é: Centrais Sindicais (ou Confederação Nacional), Federações ou União, Sindicato local (com 25 delegados). É livre a filiação pelos empregados. Quando um empregado é admitido, o empregador deve informar a existência do sindicato que o representa. Empresa com 25 ou mais empregados têm um Comitê Sindical. A taxa de sindicalização média no Canadá é de 30%, sendo bem maior no serviço público do que no privado. Em Quebec, com influência francesa, é a província com maior índice de sindicalização (38%). Acordos coletivos são reconhecidos. A empresa é obrigada a negociar com o sindicato que recebe acreditação. A negociação, geralmente, é por empresa, mas pode ocorrer por segmento em cada região ou nacionalmente, como é o caso da Construção Civil. [...] A lei não prevê nenhuma outra forma de representação que não seja a sindical. Greves são permitidas, mas o lock-out também. As greves só podem ocorrer após o vencimento do contrato coletivo de trabalho e mediante protocolos previstos em lei, tal como prévio aviso ao empregador. A greve deve ser decidida por voto secreto. Sindicalizados podem aderir a greve. Os não sindicalizados só podem participar se essa possibilidade estiver prevista em contrato de trabalho.

Em caso de mudança no controle empresarial, o novo proprietário deve manter o contrato de trabalho coletivo, ficando vinculado ao sindicato signatário do referido pacto. Todavia, conquanto ao contrato de trabalho individual, ou seja, aquele que não passou pelo crivo da sindicalização, não há qualquer garantia de continuidade no emprego, excetuando-se o procedimento do Quebec, em que todas as modalidades contratuais têm garantia de continuidade no emprego, em casos de mudança no controle empresarial.

A composição do judiciário trabalhista canadense compreende um tribunal administrativo, responsável pela tentativa de mediação, e um tribunal civil, incumbente de acolhimento e julgamento de reclamações trabalhistas (BOTTONE, 2019).

7.5. Direito Comparado e outras disposições: principais diferenças e similaridades

Há outras disposições acerca dos Direitos Trabalhistas brasileiro e canadense que merecem destaque, sendo possível a verificação de mais alguns contrastes e similitudes entre as legislações trabalhistas analisadas.

É concebível, também, a comparação entre os aspectos sociais, culturais e, até mesmo, geográficos, dos países de foco principal.

Insta salientar, que a perspectiva de vantagem e desvantagem abarca um contexto muito subjetivo para cada indivíduo. Por esta razão, o que se intenta aqui, é permitir que cada leitor perceba, intrinsecamente, sua noção de vantagem e desvantagem para com a imigração laboral brasileira para o Canadá.

Acerca do comparativo entre a Consolidação Brasileira das Leis do Trabalho e a legislação trabalhista canadense, sobre a sindicalização, tem-se que, em ambos os países, há convergência na forma de incorporação dos trabalhadores e de estruturação sindical (COSTA, 2007). Para Márcia da Silva Costa (2007):

A formação de mercados duais e polarizados de trabalho, muito mais mesclados de desigualdades no Brasil do que no Canadá, é um ponto forte de interseção. Ela nos mostra como os dois sistemas criaram desigualdades nas possibilidades de acesso aos benefícios do crescimento econômico. Estas desigualdades foram mais acentuadas no Brasil por conta da ausência de regulamentação, portanto, de direitos, para grande parcela da população economicamente ativa. Os trabalhadores que compõem o mercado de trabalho informal são não apenas excluídos dos direitos de representação, mas também dos direitos trabalhistas e de seguridade social. Destes direitos, ainda que garantindo padrões mínimos, de alguma maneira os trabalhadores canadenses usufruem. [...] Importa atentar que não é que inexista algo similar a um mercado de trabalho informal, não regulamentado, no Canadá. Mas este, em função inclusive da efetividade do aparato de fiscalização do Estado, é muito menor do que o que encontramos na economia brasileira. [...] No Canadá, formas de trabalho atípicas, porém regulamentadas, desafiam um padrão de emprego que não mais responde a uma realidade produtiva e social que sofreu inúmeras mudanças. O desafio é a criação de uma nova regulamentação do mercado de trabalho para assegurar a manutenção e a expansão de direitos, sobretudo no sentido de dotá-lo de capacidade organizativa e de representação sindical. No Brasil, o desafio é maior. Trata-se não apenas de regulamentar uma nova legislação sindical que fortaleça o poder de representação dos trabalhadores, mas também de regulamentar o mercado informal, de maneira a garantir, em caráter universal, uma base mínima de direitos trabalhistas e de seguridade social. Essa tarefa não poderá deixar de vir acompanhada de um Estado forte na garantia e subvenção de direitos cidadãos.

Referente ao Direito do Trabalho brasileiro e sua íntima relação com o Direito Previdenciário nacional, Jessica Lahís Silva Bastos de Menezes (2018) constata que:

Como responsável pela arrecadação e pagamento dos benefícios previdenciários aos trabalhadores, a Previdência Social é organizada por contribuições previdenciárias de seus segurados, ou seja, aqueles que possuem a CTPS assinada e uma relação de trabalho estão alcançados pelos benefícios desse órgão. Ao ter sua CTPS anotada ou um contrato de trabalho assinado, empregado fica vinculado às ações da Previdência Social, que por sua vez são executadas pelo Instituto Nacional de Seguro Social, o INSS. O INSS é o responsável em receber as contribuições salariais dos trabalhadores e quando solicitado efetuar o pagamento dos benefícios previdenciários. Nesse passo, é possível constar que há uma relação entre a seara trabalhista com a previdenciária, onde o trabalhador que possui vínculo empregatício passa obrigatoriamente a ser segurado da Previdência Social, e no momento em que necessita, a depender do caso, poderá contar com os benefícios. [...] Por causa das relações trabalhistas é que existe o direito previdenciário, pois com o acúmulo de tempo de serviço e contribuições dos trabalhadores são assegurados os seus direitos junto ao INSS, por isso a CTPS é a Carteira de Trabalho e Previdência Social, item obrigatório para o vínculo empregatício.

Foram assinados, recentemente, acordos bilaterais previdenciários entre o Brasil e alguns dos principais países receptores de imigrantes brasileiros. As negociações foram empreendidas pelo Itamaraty e pelo Ministério da Previdência Social, para que possam ser somados os tempos de contribuição do trabalhador brasileiro no território nacional e internacional (AMARAL; COSTA; ALLGAYER, 2017). De acordo com a Secretaria Especial de Previdência e Trabalho, do Ministério Brasileiro da Economia (2020), o Acordo de Previdência Social entre o Brasil e o Canadá entrou em vigor em 01 de agosto de 2020; então, a partir de tal data, os emigrantes brasileiros podem comparecer às agências de Previdência Social canadenses, para dar entrada no procedimento de concessão de benefício.

Relativamente ao estrangeiro admitido para o trabalho no Brasil, e isto vale não só para o imigrante canadense, mas sim para qualquer indivíduo do exterior que venha laborar no território brasileiro, é necessário que haja uma autorização pela Secretaria do Trabalho, vinculada ao Ministério da Economia, para emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social, documento este que auxilia no acesso aos direitos brasileiros (OLIVEIRA e FERREIRA, 2020).

Sobre a validade de atestados médicos, o Código do Trabalho do Canadá (1985) e o Regulamento de Normas Trabalhistas do Canadá (2020), implementam

que os empregadores canadenses não são compelidos ao pagamento pelos dias em que o trabalhador fica doente, mesmo mediante apresentação de atestado; o que pode ocorrer é a negociação para implementação do já mencionado *sick day*. Já no Brasil, o empregador é obrigado a pagar o trabalhador afastado por motivo de enfermidade, por, no máximo 15 dias, sendo que, ultrapassado este limite, o empregado deve recorrer ao Instituto Nacional do Seguro Social, para pagamento de auxílio.

Neste diapasão comparativo, Katherine Lippel (2015) chama a atenção aos dados, no sentido que, apesar de amplas garantias trabalhistas, muitos trabalhadores canadenses se encontram em alguma situação de precarização, como é o caso de autônomos e temporários. Lippel (2015) conclui que “São pessoas que estão muito vulneráveis, e que muitas vezes nem sabem quais são seus direitos”.

A imigração laboral impacta, de maneira direta e multidimensional, no estilo de vida do indivíduo. Por esta razão é interessante mencionar alguns aspectos sociais, culturais e, até mesmo, climáticos, nos quais o cidadão brasileiro deve considerar, em sua ida para o território canadense para trabalhar.

De acordo com a Agência de Auxílio para obtenção de Autorização Eletrônica de Viagem (2013), as possíveis vantagens de permanência no Canadá são: a diversidade de opções de transporte público e a organização do trânsito; os baixíssimos índices de violência; possibilidade de fluência nas duas línguas oficiais do Canadá, quais sejam o francês e o inglês; convivência com as heranças culturais francesa e inglesa, assim como as heranças culturais indígenas inuítes e yupiks; por fim a, boa qualidade de escolas e universidades.

Conforme o *website eTA Canada* (2013), no Canadá, assim como no Brasil, o sistema de saúde é público e gratuito.

A Agência de Auxílio para obtenção de Autorização Eletrônica de Viagem (2013) declina que:

O Canadá também é um dos países que possuem o start-up visa, que funciona para empreendedores imigrantes que querem investir em negócios no país. O programa começou em 1º de abril de 2013 e tem como objetivo atrair empreendedores de todo o mundo para o Canadá. Ele dá todo o apoio para essas pessoas, inclusive financiamentos, para construir suas empresas com capacidade de competição em

escala global e, claro, o foco principal, fornecer empregos para canadenses. Empresários que se qualificam para o programa são rapidamente aprovados. O objetivo é sempre filtrar candidatos para a entrada no Canadá dentro de semanas. E o start-up visa para empreendedores imigrantes concede status de residente permanente, que poderá levar a uma cidadania.

O *website eTA Canada* (2013), também, enumera algumas possíveis desvantagens a serem consideradas pelo imigrante brasileiro: o aspecto climático canadense conta com quatro estações muito bem definidas, sendo que no inverno as temperaturas podem chegar a -45°C , dependendo da província; conquanto à acessibilidade de produtos alimentícios vegetais e naturais, os preços canadenses são mais elevados, justamente, em virtude das condições climáticas extremamente frias; é alto, também, o valor despendido com a contratação de empregado doméstico, babá, serviços relacionados à estética ou construção civil e urbanística; as despesas com moradia oscilam de acordo com a densidade populacional de cada província, encarecendo nas regiões mais populosas; e o poder de compra no Canadá não conta com sistema de parcelamento.

A informação e a preparação são ferramentas indispensáveis para qualquer imigrante trabalhador. Deve-se considerar desde a transição de legislações, até a adaptação ao novo ambiente social, cultural, econômico e geográfico.

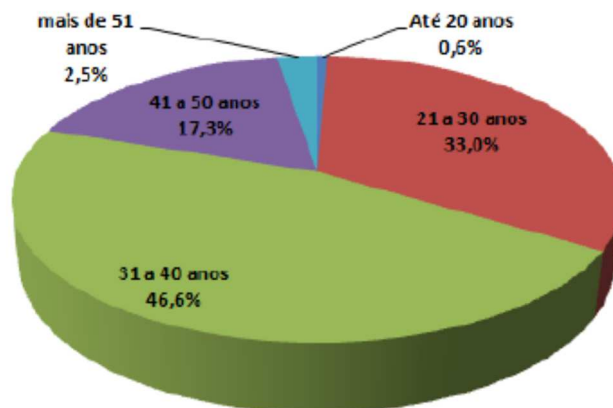
8.CASOS CONCRETOS

Com fito de reforçar as exposições do presente trabalho, passa-se a demonstrar e analisar, brevemente, os dados estatísticos referentes ao último Relatório de Pesquisa do perfil dos brasileiros no Canadá, coletados por Eduardo Picanço Cruz *et al.*, ao ano de 2019.

Por fim, uma entrevista realizada com uma brasileira que imigrou para o Canadá, para trabalhar, torna os conteúdos abordados na presente obra muito mais tangíveis e concretos.

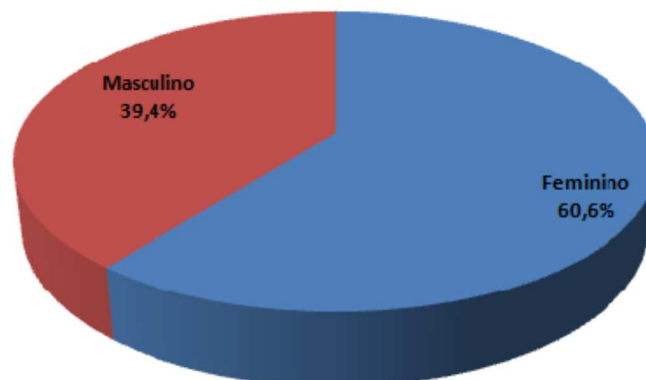
8.1.1. Dados estatísticos sobre a imigração brasileira para o Canadá

Gráfico 1 – Faixa Etária de Imigrantes Brasileiros no Canadá em 2019



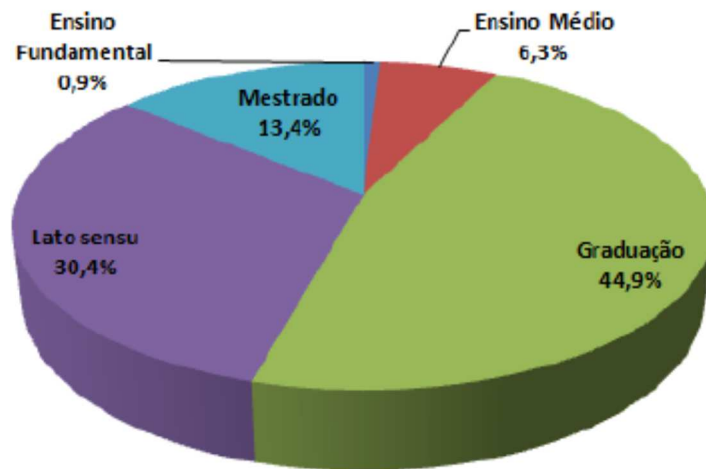
Fonte - Relatório de Pesquisa: Perfil dos brasileiros no Canadá, 2019

Gráfico 2 – Gênero Sexual de Imigrantes Brasileiros no Canadá em 2019



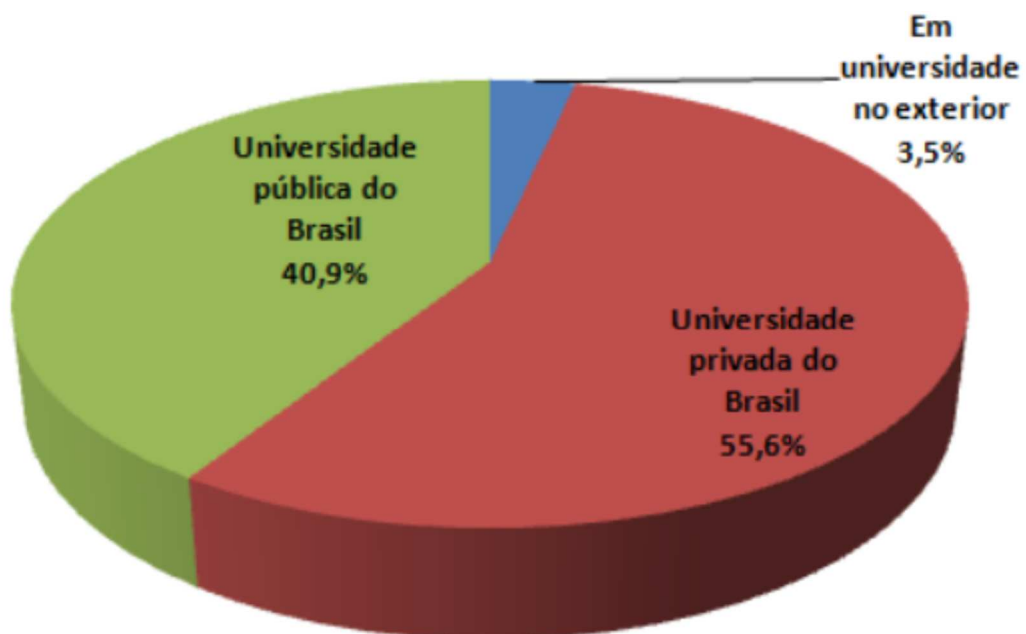
Fonte - Relatório de Pesquisa: Perfil dos brasileiros no Canadá, 2019

Gráfico 3 – Nível de Escolaridade de Imigrantes Brasileiros no Canadá em 2019



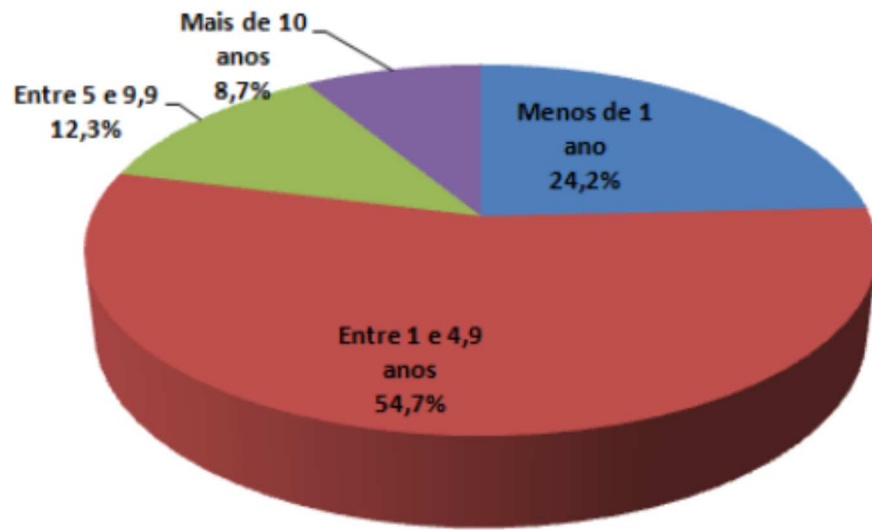
Fonte - Relatório de Pesquisa: Perfil dos brasileiros no Canadá, 2019

Gráfico 4 - Tipo de Instituição Escolar de Imigrantes Brasileiros no Canadá em 2019



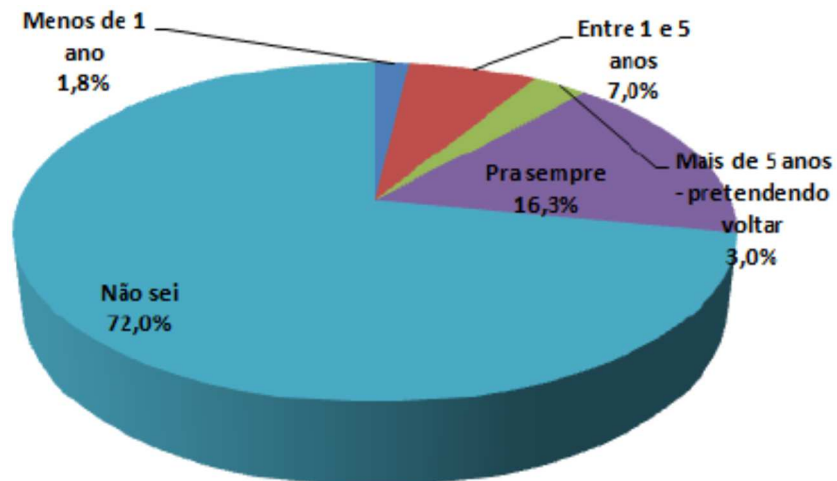
Fonte - Relatório de Pesquisa: Perfil dos brasileiros no Canadá, 2019

Gráfico 5 – Duração de Permanência de Imigrantes Brasileiros no Canadá em 2019



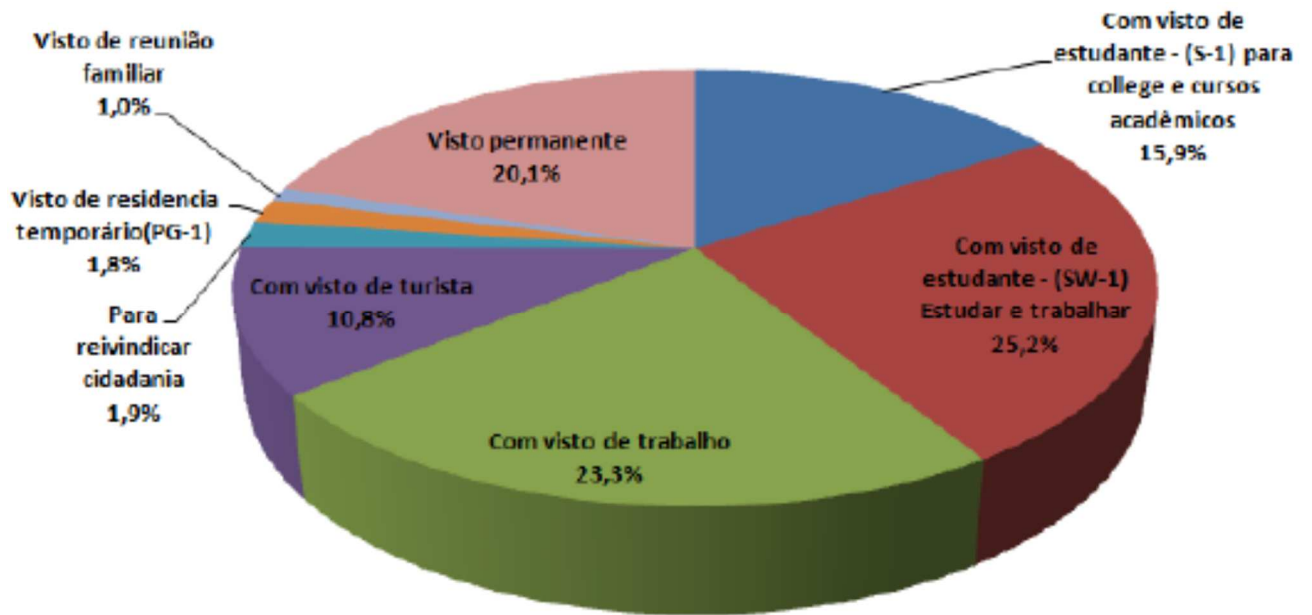
Fonte - Relatório de Pesquisa: Perfil dos brasileiros no Canadá, 2019

Gráfico 6 – Pretensão de Permanência de Imigrantes Brasileiros no Canadá em 2019



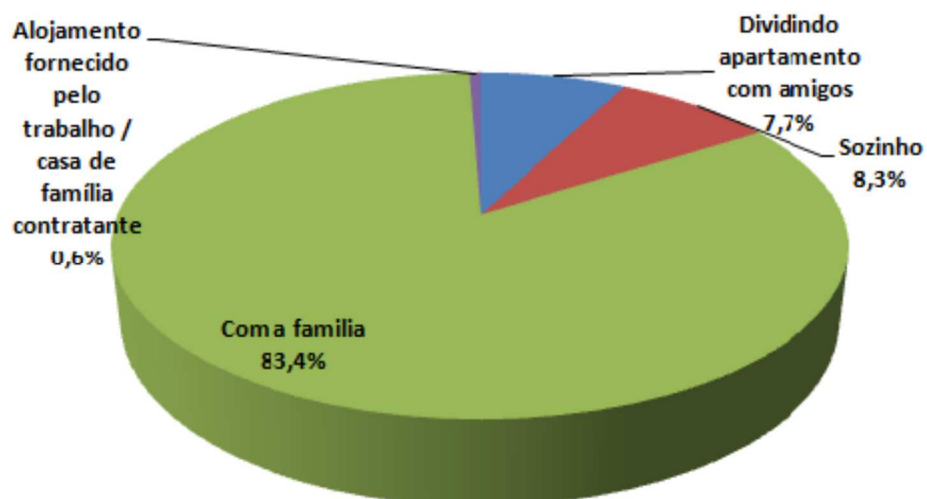
Fonte - Relatório de Pesquisa: Perfil dos brasileiros no Canadá, 2019

Gráfico 7 – Tipo de Visto de Imigrantes Brasileiros no Canadá em 2019



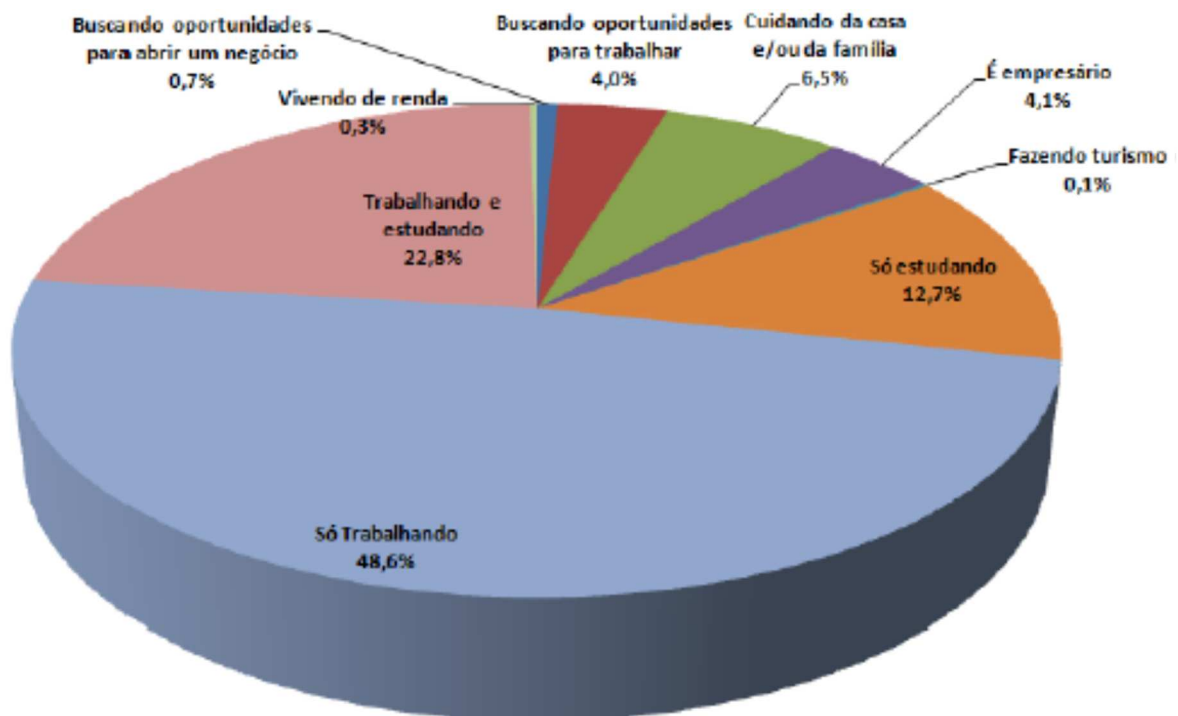
Fonte - Relatório de Pesquisa: Perfil dos brasileiros no Canadá, 2019

Gráfico 8 – Tipo de Moradia de Imigrantes Brasileiros no Canadá em 2019



Fonte - Relatório de Pesquisa: Perfil dos brasileiros no Canadá, 2019

Gráfico 9 – Tipo de Ocupação de Imigrantes Brasileiros no Canadá em 2019



Fonte - Relatório de Pesquisa: Perfil dos brasileiros no Canadá, 2019

8.1.2. Considerações aos dados estatísticos sobre a imigração brasileira para o Canadá

Como já mencionado neste trabalho, o estudo desenvolvido por Clara Radicetti Paiva, ao ano de 2018, sobre o perfil do imigrante brasileiro que vai para o Canadá, concluiu que a maioria do público possuía idade entre 20 e 30 anos, predominantemente feminino, com nível de escolaridade de educação superior e ativamente inserido no mercado de trabalho, em sua maioria, como mão de obra qualificada.

Estes mesmos dados foram coletados por Cruz *et al.* (2019), tendo sido concluído que a faixa etária dos imigrantes brasileiros que se encaminharam para o território canadense, em 2019, era de 31 a 40 anos, majoritariamente feminino, com graduação completa, em sua maioria em entidades privadas brasileiras, com inserção no mercado de trabalho.

Pode-se verificar, portanto, que a base estatística que demonstra o perfil do imigrante brasileiro no Canadá, permanece quase a mesma no decorrer de dois anos

consecutivos, sendo que a única alteração drástica percebida foi aquela referente à faixa etária dos imigrantes, que subiu uma média aproximada de 10 anos, de 2018 para 2019.

8.2. Entrevista

Para tornar mais palpável todas as exposições realizadas no presente trabalho, foi elaborado um questionário simples, respondido por Michelle Resende Campos, cidadã brasileira que imigrou para o Canadá, com visto de trabalho fechado, onde reside atualmente com sua filha e seu marido.

Questionada sobre sua idade, Michelle informou que possui 38 anos; já confirmando a estatística sobre a maioria feminina entre os imigrantes brasileiros, confirmando-se, também, o dado coletado por Cruz *et al.* (2019) sobre a faixa etária.

O nível de escolaridade da entrevistada é de pós graduação, ou seja, de acordo com a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (1996), o nível é o de educação superior.

Indagada sobre a iniciativa de imigração, Michelle respondeu:

A ideia foi minha há alguns anos. Demoramos um pouco para escolher os locais que gostaríamos de morar. Porém, após a eleição de 2018, comecei a procurar mais ativamente empregos ao redor do mundo que pudessem fazer o meu sponsorship. Isso aconteceu em 2019 e acabei me decidindo pelo Canadá. O meu marido veio com um visto aberto de trabalho mas ainda não conseguiu se recolocar na área dele.

A ocupação profissional da entrevistada é como *user experience designer*, ou designer da experiência do usuário. É uma área de atuação, predominantemente, de Tecnologia de Informação, o que reforça os dados estatísticos apresentados por Paiva (2018). Michelle já atuava nesta área quando de sua residência no Brasil, todavia exercia cargo de diretoria, enquanto que, atualmente, exerce o cargo como sênior, no Canadá.

De acordo com a Agência de Auxílio para obtenção de Autorização Eletrônica de Viagem (2013), um indivíduo que ocupa um cargo de destaque no Brasil, raramente, vai assumir este mesmo cargo no Canadá, devendo, muitas vezes, realizar novos estudos ou passar por reavaliações de diploma para alcançar a função destacada. É o que ocorreu com Michelle Resende Campos.

Ao ser questionada sobre a localidade brasileira em que morava, Michelle respondeu que ela e sua família residiam em Blumenau/SC, desde 2017. Até 2017, residiu em Campinas/SP. Pelo estudo de Clara Radicetti Paiva (2018) as regiões metropolitanas ultrapassam 80% dos resultados estatísticos.

As expectativas de Michelle Resende Campos com a ida para o Canadá eram “Aumento da qualidade de vida, segurança e qualidade de ensino pra minha filha”.

Em resposta à uma das perguntas, a entrevistada afirmou que o fato de a Constituição do Brasil prever garantias, mas não efetivá-las, colaborou muito em sua vontade de querer alcançar uma melhor qualidade de vida no exterior. E ainda, concluiu a entrevistada “Você tem a garantia na teoria. Mas a prática é outra. O que agrava a diferença social e nos expõe como nação o tempo todo (mesmo consciente do meu privilégio financeiro e social)”.

Michelle confirmou a existência de projetos e políticas públicas para acolhimento de imigrantes, no Canadá, respondendo que:

Sim, principalmente para quem vem com a residência permanente aprovada. São programas de suporte as línguas oficiais (inglês e francês), apoio na busca de emprego, apoio na escola para alunos que tem inglês como segunda língua, apoio na compra da primeira moradia, entre outros.

Especificamente sobre as legislações trabalhistas, Michelle afirmou que as leis do trabalho canadenses são mais concisas do que as leis brasileiras. Acrescentou a entrevistada, que não se sente abandonada tendo seu contrato de trabalho regido pelas normas canadenses, mas que tem ciência que, no Canadá, há menos suporte que no Brasil. Michelle continuou, dizendo que se trata, essencialmente, de adaptação “às novas regras do jogo”.

De acordo com Michelle Resende Campos, uma das coisas que mudaria no sistema de trabalho canadense é a introdução de horário de almoço na jornada laboral. Outra mudança que faria, é a vinculação do suporte à saúde ao fato de estar trabalhando no Canadá, pois, até o presente momento, não foi possível o seu usufruto de recursos da saúde pública, por conta de algumas peculiaridades da lei provincial; o fato de Michelle não conseguir usufruir do sistema de saúde canadense, em razão de burocracias da província, é uma mitigação à previsão da Convenção nº 97, da OIT (GOMES, 2016).

Por fim, questionada sobre o objetivo de retorno definitivo ao Brasil, Michelle respondeu que deu entrada no pedido de residência permanente no Canadá, que não há intenção de voltar de forma definitiva para o território brasileiro, sendo que, se não se adaptar ao território canadense, pretende tentar trabalhar em outros países do mundo. Tal afirmativa da entrevistada se encaixa à estatística de Cruz *et al.* (2019), onde constatou-se que 16,3% dos brasileiros que se encontram o Canadá não pretendem retornar ao Brasil.

9. CONCLUSÃO

Por todo o corolário, vê-se que o presente trabalho é calcado na análise do fenômeno imigratório entre o Brasil e Canadá.

Sobre as identificações etimológicas, percebe-se uma tênue diferença entre os conceitos legais de emigrante e imigrante, pois enquanto o primeiro refere-se à perspectiva de deixar país de origem, o segundo é visto pela perspectiva do país que recebe o indivíduo (2017). Ademais, insta trazer à baila, que refúgio é diferente de imigração, já que o refugiado sai de seu país de origem com sensação de coação, por motivo de perseguição e/ou grave violação de direitos humanos (1997), ao passo que o imigrante deixa sua nação de origem por livre e espontânea vontade. Outra importante conceituação é aquela referente ao trabalhador migrante, trazida pela Convenção nº 97, da OIT; trata-se do imigrante com fito específico de se estabelecer em uma ocupação profissional, no mercado de trabalho estrangeiro.

Os fatores territoriais, geográficos, sociais, culturais, econômicos e populacionais acarretam consequências diretas no fenômeno da imigração laboral. O Brasil e o Canadá possuem uma grande diversidade de acordos multilaterais firmados, assim como comitês e grupos políticos que trabalham em conjunto para diversas finalidades, programas de pesquisas, entre várias outras relações comuns (GOVERNMENT OF CANADA, 2020).

Assentados os aspectos gerais entre os países de foco principal, é possível realizar uma digressão histórica da imigração laboral de ambos. Um caso antigo e emblemático de imigração brasileira para o Canadá é o de um grupo de 48 brasileiros, que se encaminharam para o território canadense, com objetivo de alcançar uma melhor qualidade de vida (BARBOSA, 2012). Já sobre a imigração canadense para o Brasil, tem-se o antigo e representativo caso da instalação da companhia canadense *Light*, que forneceu serviços elétricos, de transporte e telefônicos para o Rio de Janeiro e São Paulo, até 1979 (BARBOSA, 2012); a influência dos diretores e presidentes da companhia acarretou na construção de uma legação canadense no Brasil, em 1941.

Quando da transição do século XX para o XXI, já se observou um considerável aumento dos índices de imigração brasileira para o Canadá (MARGOLIS, p. 604). Este aumento só fez estimular mais a reciprocidade de investimentos entre os dois países, gerando uma cadência de quanto mais se imigra, mais se investe, vice e versa.

Pois bem. Qual é o principal motivo que leva ao cidadão brasileiro imigrar? A busca por uma melhor qualidade de vida. Esta qualidade de vida, que deve ser entendida como um Direito Fundamental (JÚNIOR, 2007), abrange o conceito de dignidade como uma condição humana (NETO, 2017).

E de onde vem os parâmetros de qualidade de vida que são almejados? Da Constituição Federal, que estipula prerrogativas ou benefícios jurídicos estruturantes da existência, afirmação e projeção da pessoa humana e de sua vida digna em sociedade (DELGADO, 2007). Ocorre que, dada a mitigação de tais garantias constitucionais, gera-se uma frustração para com a expectativa de vida no Brasil.

Desta feita, somando-se o perfil do imigrante brasileiro à sua insatisfação com a realidade em que está inserido, o resultado é a tentativa de alcançar uma melhor qualidade de vida, através do trabalho no exterior. Um dos destinos visados é, exatamente, o território canadense.

O mercado de trabalho do Canadá possui profissões bem delimitadas, estando, a maioria delas, na tabela *National Occupational Classification* (2011). A combinação de categorizações profissionais com as áreas de atuação, ambos constantes à tabela NOC, resulta nas principais profissões canadenses disponíveis (NATIONAL OCCUPATIONAL CLASSIFICATION MATRIX, 2011).

Muitas vezes, a reação dos nacionais para com a imigração laboral é negativa, pois partem da premissa de que o imigrante toma empregos dos trabalhadores nativos (GOMES, 2016). Todavia, Peter Stalker (2008) explica que a diminuição de postos de trabalho e aumento dos níveis de desemprego nada tem a ver com a imigração laboral, sendo uma questão de ciclo e estrutura econômicos.

Delimitando-se as profissões disponíveis e desestigmatizando as concepções negativas da imigração laboral, é válido saber alguns dos principais vistos canadenses, quais sejam: *permanent resident*, que não possui período máximo de permanência; *temporary resident*, cuja permanência máxima é de seis meses (SEGA, 2013); e o *work permit*, que é uma autorização de trabalho que não está vinculada a nenhuma empresa ou trabalho específico (VSCANADÁ, 2017),

Em continuidade ao raciocínio, após a inserção do imigrante brasileiro no mercado de trabalho e território canadenses, ocorre a transição de legislações trabalhistas.

A Organização Internacional do Trabalho determina certas atribuições “universais” às relações laborais, ou seja, atribuições que devem ser observadas independentemente de onde a referida relação se estabelece e de qual legislação é aplicada. Uma destas atribuições é a Convenção nº 97 da OIT, que trata sobre a migração laboral (GOMES, 2016), possuindo imperatividade entre os Estados-membros signatários.

Especificamente sobre as legislações brasileiras, as políticas migratórias tiveram um trajeto complexo e evolutivo. O Estatuto do Estrangeiro foi o primeiro instrumento legal brasileiro a tratar da imigração, todavia de uma forma que enxergava o imigrante como ameaça (VEDOVATO, 2013); ademais nada se mencionava sobre o emigrante. Com o advento da Lei de Migração, passou-se a tratar dos direitos migracionais pelo viés dos direitos humanos, regulamentando, até mesmo, sobre a emigração (AMARAL; COSTA; ALLGAYER, 2017).

Então, pode-se dizer que o entrosamento entre as normas nacionais e internacionais dogmatiza os moldes de trabalho digno, justo e respeitável, a serem observados pela sociedade.

Realizando-se a comparação entre as legislações trabalhistas canadense e brasileira, pode-se concluir que há várias diferenças entre os direitos estipulados. Dentre as divergências, pode-se citar: que o Canadá é regido pelo sistema *Common Law*, enquanto que o sistema brasileiro é unificado pela *Civil Law*; no Canadá há uma lei federal geral e cada província, também, possui a sua legislação trabalhista, ao passo que, no Brasil, a CLT e as outras regulamentações legislativas sobre relações de emprego valem para toda a extensão territorial; os limites de jornada canadenses são mais flexíveis que os brasileiros, sendo que, no Canadá não existe banco de horas; a sistematização de contabilização de hora extra é diferente, assim como os percentuais incidentes; a quantidade de feriados canadenses é fixa, enquanto que, no Brasil, é variável; o salário mínimo por hora no Canadá é consideravelmente maior que no Brasil; em razão do alto salário mínimo, a quantidade de benefícios trabalhistas existentes no Canadá é menor quando comparada ao Brasil, que o salário mínimo é

baixo; a forma de adimplemento salarial é diferente nos dois países, assim como o cálculo da média salarial; o esquema de concessão, pagamento e a quantidade de dias de férias são bem diferentes; não há previsão sobre 13º salário e nem FGTS, no Canadá; a licença-maternidade canadense pode chegar a, aproximadamente, 560 dias, cerca de 440 dias a mais que no Brasil; quando da dispensa sem justa causa, os direitos rescisórios canadenses envolvem aviso prévio, saldo de salário, saldo de férias e outras verbas que, eventualmente, estejam previstas em contrato coletivo de trabalho, à medida que, as verbas rescisórias brasileiras, geralmente, são aviso prévio, saldo de salário, férias acrescidas de um terço, 13º salário proporcional e FGTS com multa de 40% sobre o saldo em conta vinculada; dispensa coletiva no Canadá segue uma formalidade própria, já no Brasil a dispensa coletiva segue os mesmos moldes da individual; o *lock out* é permitido no Canadá; o sistema judiciário trabalhista canadense é composto por tribunais administrativos, ao passo que no Brasil há divisão de instâncias puramente judiciais (FRAMBACH e MOURENTE, 2020; BOTTONE, 2019; GIRARD, 2020).

Insta salientar, que analisando-se os impactos que a vigência da Reforma Trabalhista consequenciou no Direito Internacional do Trabalho, inclusive na relação Brasil-Canadá, é possível concluir que há certo constrangimento negativo, pois vários dispositivos legais brasileiros afrontam dogmas da OIT (FLORÊNCIO, 2019).

Entre outras disposições legais sobre o Direito Trabalho, vale mencionar que há certa convergência na forma de sindicalização, entre os dois países de foco principal (COSTA, 2007). Ademais, sobre a relação do Direito Trabalhista com o Direito Previdenciário, insta salientar a assinatura do Acordo de Previdência Social entre o Brasil e o Canadá, que entrou em vigor em 01 de agosto de 2020 (MINISTÉRIO BRASILEIRO DA ECONOMIA, 2020).

Por fim, estruturando-se os comparativos, é possível a análise intrínseca de possíveis vantagens e desvantagens, da imigração laboral brasileira para o Canadá.

Como encerramento, a observação dos dados estatísticos gráficos permite concluir que o atual perfil do imigrante brasileiro, no Canadá, é de maioria feminina, jovem-adulto, com nível de escolaridade de educação superior, ocupações profissionais ativas e predominantes na área de TI (PAIVA, 2018; CRUZ *et al.*, 2019)

Complementa-se o presente trabalho com uma entrevista; um caso concreto de imigração laboral brasileira no Canadá, que torna os conteúdos apurados no decorrer da obra mais perceptíveis, comprovando, até mesmo, os dados estatísticos gráficos expostos.

O instituto da imigração laboral no contexto das legislações nacionais e do Direito Internacional, é intrigante, sendo que, para sua compreensão, é necessária a consideração de aspectos multidimensionais.

10. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SEGA, Rodrigo Fessel. **PROJETO CANADÁ: SELETIVIDADES E REDES DE IMIGRANTES BRASILEIROS QUALIFICADOS EM TORONTO**. 2013. 183 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Sociologia, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2013.

FLORÊNCIO, Valdiléia Maria Alves. **Impactos da reforma trabalhista no Direito Internacional do Trabalho**. 2019. Disponível em: <http://www.conteudojuridico.com.br/consulta/Monografias-TCC-Teses-E-Book/53419/impactos-da-reforma-trabalhista-no-direito-internacional-do-trabalho>. Acesso em: 14 abr. 2020.

BARBOSA, Rosana. **Brasil-Canadá: ligações migratórias nos séculos XIX e XX**. 2012. 18 f. (Doutorado) – Curso de História, Universidade de Toronto, Canadá, 2012.

The Daily News. January 27, 1902; February 20, 1902; February 28, 1902; March 4, 1902; March 29, 1902.

The Free Press. January 24, 1902.

Port Arthur. Report on foreign population, 1913. Archives Ontario (AO), RG 2-42-0-4920.

DEAN, Vernon Alan. **Brazilian Traction, Light and Power Company Limited, 1899-1919. A Case Study in the Geography of Financial Capital**. M.A. Thesis. University of Toronto, 2005.

OGELSBY, J.C.M. **Gringos from the Far North. Essays in the History of Canadian-Latin American Relations, 1866-1968**. Toronto: Macmillan of Canada. Maclean-Hunter Press, 1976.

MacLean's. August 15, 1947.

McDOWALL, Duncan. **The Light. Brazilian Traction, Light and Power Company Limited, 1899-1945**. Toronto: University of Toronto Press, 1988.

MARGOLIS, Maxine. **Brazilians in the United States, Canada, Europe, Japan and Paraguay**. In: Encyclopedia of Diaspora: Immigrant and Refugee Cultures around the

World, editado por Melvin Ember, Carol R. Ember and Ian Skoggar, (Volume 2), 602-615.

BARBOSA NUNES, Rosana. **Brasileiros no Canadá: Um Novo e Crescente Grupo de Imigrantes**. CANADART XI (2003), p. 197-216.

Brasil. Ministério da Agricultura. **Relatório do ano de 1876, apresentado a Assembleia Geral Legislativa na 1ª sessão da 16ª Legislatura** (publicado em 1877), 415-416. Documento Digitalizado. <http://brazil.crl.edu/bsd/bsd/u1962/000425.html> Consulado Brasileiro em Toronto. Fevereiro de 2002.

Correspondance Consulaire – Pernambouc. **Archives diplomatiques – La Courneuve**, 7 Abril, 1876. Diário de Pernambuco, 2 de março de 1876. Embaixada Brasileira em Ottawa, março de 2004 e abril de 2011.

CORDEIRO DE ANDRADE PINTO, Ambassador Paulo. **Canada-Brazil Relationship Much Improved and Evolving**, FOCAL POINT (September 2008), p. 1 e 3-4.

Statistics Canada. 2006. **Detailed Country of Citizenship (203), Single and Multiple Citizenship Responses (3), Immigrant Status (4A) and Sex (3) for the Population of Canada, Provinces, Territories, Census Metropolitan Areas and Census Agglomerations**, 2006 Census – 20% Sample Data

JÚNIOR, João Jampaulo. **QUALIDADE DE VIDA, DIREITO FUNDAMENTAL. Uma questão urbana: A Função Social da Cidade**. 2007. 195 f. Tese (Doutorado) - Curso de Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2007.

NETO, Silvio Beltramelli. **Direitos Humanos**. 4ª ed. Salvador: Editora JusPODIVM, 2017. Pag. 35 e 38.

BORNHOLDT, Rodrigo Meyer. **Métodos para Resolução do Conflito entre Direitos Fundamentais**. 1ª edição, Editora Revista dos Tribunais, SP, 2005.

ALCALÁ, Humberto Nogueira. **A Dignidade da Pessoa e os Direitos Econômicos, Sociais e Culturais: Uma Aproximação Latino-Americana**. Revista de Direito Constitucional e Internacional, Editora Revista dos Tribunais, Ano 13, Julho-Setembro, 2005, nº 52

PAIVA, Clara Radicetti. **FLUXOS MIGRATÓRIOS RECENTES: UM ESTUDO DE CASO DOS EMIGRANTES BRASILEIROS NO CANADÁ E EM PORTUGAL**. 2018. 55 f. Monografia (Bacharel) - Curso de Ciências Econômicas, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2018.

DELGADO, M. G. (2007). **Direitos fundamentais na relação de trabalho**. Revista De Direitos E Garantias Fundamentais, (2), 11-40. <https://doi.org/10.18759/rdgf.v0i2.40>

ACCIOLY, Tatiana de Almeida. **A circulação internacional de mão-de-obra qualificada na atualidade: políticas imigratórias dos Estados Unidos e Canadá e o Escritório de Imigração do Quebec em São Paulo**. Dissertação de mestrado da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro, 2009.

GOMES, Ana Virginia Moreira. **AS CONVENÇÕES DA OIT SOBRE A PROTEÇÃO AOS DIREITOS DO TRABALHADOR MIGRANTE THE ILO CONVENTIONS ON THE PROTECTION OF MIGRANT WORKERS' RIGHTS**. 2016. Revista Brasileira de Direito Internacional Ie-SSN: 2526-0219, Curitiba, v. 2, n. 2, p. 01 – 22, Jul/Dez. 2016.

STALKER, Paul. **The no-nonsense guide to international migration**. Oxford: New Internationalist Publications, 2008.

RUHS, Martin. **The price of rights**. Princeton: Princeton Press, ISBN 978-0-691-13291-4, 2013. e-book.

PORTO, Lorena Vasconcellos *et al.*. **A ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO: SUA HISTÓRIA, MISSÃO E DESAFIOS**. 2020. COLEÇÃO DIREITO INTERNACIONAL DO TRABALHO. V. 1, Editora Tirant lo Blanch Brasil

AMARAL, Ana Paula Martins; COSTA, Luiz Rosado; ALLGAEYER, Cristiane Batista Arrua. **O brasileiro como estrangeiro: a política migratória brasileira para emigrantes**. Cadernos de Direito, Piracicaba, v. 17(33): 257-285, jul.-dez. 2017

VEDOVATO, Luís Renato. **O direito de ingresso do estrangeiro: a circulação das pessoas pelo mundo do cenário globalizado**. São Paulo. Atlas, 2013.

SPRANDEL, Marcia Anita. Breve análise da relação entre o Estado brasileiro e seus emigrantes. In: FERREIRA, Pacelli Ademir et alii. **A experiência migrante: entre deslocamentos e reconstruções**. Rio de Janeiro: Garamond, 2010.

PÁDUA, Luciano. **A nova rota dos brasileiros no exterior: enquanto a emigração para destinos tradicionais tem decaído nos últimos anos, o fluxo de brasileiros para países com políticas de atração para a mão-de-obra aumenta**. Veja. 7 abr. 2015. Disponível em: <<http://veja.abril.com.br/brasil/a-nova-rota-dos-brasileiros-no-exterior/>>. Acesso em: 11 de out. 2020.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. **INICIAÇÃO AO DIREITO DO TRABALHO**. 36ª edição. 2011. LTR Editora.

OLIVEIRA, Ana Carolina. **Diferenças e Semelhanças entre os Sistemas da Civil Law e da Common Law**. RDU, Porto Alegre, Volume 12, n. 64, 2015, 109-126, jul-ago 2015

FRAMBACH, Beatriz; MOURENTE, Pablo; GIRARD, Marc-Alexandre. **DIREITO COMPARADO BRASIL-CANADÁ**. Legislação Trabalhista. 2020

ALVES, Matheus Antonetti. **DO DIREITO ÀS FÉRIAS**. Monografia (Bacharel) - Curso de Direito, Centro Universitário São Lucas, Porto Velho, 2017

SANTOS, Bruna Chociai Antunes. GT 4: POLÍTICAS PÚBLICAS DE SEGURIDADE SOCIAL. **A PROTEÇÃO DA GRAVIDEZ E DA MATERNIDADE NO SISTEMA JURÍDICO BRASILEIRO: A LICENÇA MATERNIDADE**. Artigo. II Simpósio Internacional Interdisciplinar em Ciências Sociais Aplicadas. 22 a 24 de novembro de 2017

Schuster, H., & Gemelli, W. . (2020). **A EFETIVIDADE DA EXTENSÃO DA LICENÇA-PATERNIDADE COMO MEIO PARA PROTEÇÃO DO DESENVOLVIMENTO DO INDIVÍDUO**. Anuário Pesquisa E Extensão Unoesc São Miguel Do Oeste, 5, e25605. Recuperado de <https://unoesc.emnuvens.com.br/apeusmo/article/view/25605>

BARBOSA, Ana Luiza Neves de Holanda; FOGUEL, Miguel Nathan; BILO, Charlotte. **FGTS E FUNDOS INDIVIDUAIS DE SEGURO-DESEMPREGO: ANÁLISE COMPARATIVA ENTRE PAÍSES E EFEITOS NO MERCADO DE TRABALHO**. 2017.

CARVALHO, C. E.; PINHEIRO, M. M. **FGTS: avaliação das propostas de reforma e extinção**. Rio de Janeiro: Ipea, 1999. (Texto para Discussão, n. 671).

CORDAZZO, Karine; RAMOS, Cleber Rodrigues; SILVA, Lucas Franco da. **DISPENSA COLETIVA: A FALHA DO ESTADO EM PROPORCIONAR SEGURANÇA JURÍDICA PELA LEI 13.467/2017**. 2020. Revista Digital Constituição e Garantia de Direitos. vol. 13, n. 1. ISSN 1982-310X

ROMAR, C. T. M. **Direito do trabalho esquematizado**. 5. ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2018.

PEIXOTO, Anne Augusta Affiune; JUNIOR, Bruno Wurmbauer. **A Escola do Trabalhador, a reforma trabalhista e o Seguro-Desemprego: o desafio da empregabilidade**. Inc.Soc., Brasília, DF, v.12 n.2, p.237-249, jan./jun. 2019

PINHO, Humberto Dalla Bernardina de Pinho. DURCO, Karol. **A mediação e a solução dos conflitos no Estado Democrático de Direito: o “Juiz Hermes” e a Nova Dimensão da Função Jurisdicional**. Disponível em <http://www.humbertodalla.pro.br>. Acesso em: 16 nov. 2020.

NORONHA, Pedro Henrique Baiotto; SILVEIRA, Dieison Prestes da. **Anais da II Mostra de Trabalhos em Práticas Socioculturais**. VI Simpósio de Práticas Socioculturais, organizado pelo Programa de Pós-Graduação em Práticas Socioculturais e Desenvolvimento Social da Universidade de Cruz Alta – UNICRUZ. v. 2. 2019.

DOMINGUES, Tassio. **Aspectos sobre a negociação coletiva**. Disponível em: <https://tjdomingues.jusbrasil.com.br/artigos/152373056/aspectos-sobre-a-negociacao-coletiva>. Acesso em: 11 nov. 2020.

OFUGI, Marina Bousquet. **Direito de Greve x Lockout**. 2018. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/institucional/imprensa/campanhas-e-produtos/direito-facil/edicao-semanal/direito-de-greve-x-lockout>. Acesso em: 15 nov. 2020.

MIZIARA, Raphael. **“Organização Internacional do Trabalho – OIT se manifesta formalmente sobre pontos da Reforma Trabalhista”**. 2018. Disponível em < <http://ostrabalhistas.com.br/organizacao-internacional-do-trabalho-oit-se-manifesta-formalmente-sobre-pontos-da-reforma-trabalhista/>> Acesso em: 15 nov. 2020

DELGADO, Gabriela Neves. **Direito Fundamental ao trabalho digno**. 2.ed. São Paulo: LTr, 2015.

DELGADO, Mauricio Godinho; DELGADO, Gabriela Neves. **A reforma trabalhista no Brasil com os comentários à Lei n. 13.467/2017**. São Paulo: Editora LTr, 2017.

RAMOS, André de Carvalho. **Curso de Direitos Humanos**. São Paulo: Saraiva, 2014. Pag. 378

BARROSO, Luís Roberto. **O Controle de Constitucionalidade no Direito Brasileiro: De acordo com o novo Código de Processo Civil – Lei n. 13.105, de 16-3-2015**. 7ª Edição. Saraiva. 2015.

COSTA, Márcia da Silva. **Relações de trabalho e regimes de emprego no Canadá e no Brasil: um estudo comparativo**. RAE electron., São Paulo, v. 6, n. 2, Dec. 2007. Available from <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1676-56482007000200006&lng=en&nrm=iso>. access on 15 nov. 2020.

MENEZES, Jessica Lahís Silva Bastos de. **Os benefícios previdenciários e os aspectos trabalhistas para concessão**. 2018. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/68803/os-beneficios-previdenciarios-e-os-aspectos-trabalhistas-para-concessao>. Acesso em: 16 nov. 2020.

CRUZ, Eduardo Picanço *et al.*. **Relatório de Pesquisa: Perfil dos brasileiros no Canadá**. Projeto de Pesquisa em Empreendedorismo de Imigrantes. 1ª Edição. Niterói – 2019.

DISTÂNCIA entre Canadá e Brasil. 2020. Disponível em: <http://www.brasildistancia.com/cc/CA-BR>. Acesso em: 15 jun. 2020.

PACIEVITCH, Thais (comp.). **Geografia do Canadá**. 2020. Disponível em: <https://www.infoescola.com/canada/geografia-do-canada/>. Acesso em: 15 jun. 2020.

ESTADOS UNIDOS DA AMÉRICA. U.s. Census Bureau At A Glance. Governo dos Estados Unidos (comp.). **Glossário**. 2020. Census. Disponível em: https://www.census.gov/glossary/#term_Populationestimates. Acesso em: 17 jun. 2020.

CANADA.CA (Canada). Público. **Statistics Canada**. 2020. Census. Disponível em: <https://www.statcan.gc.ca/eng/start>. Acesso em: 17 jun. 2020.

IMMI-CANADA (Canada) (org.). **Por que o Canadá quer imigrantes?**: destaques, imigração, profissões. Destaques, Imigração, Profissões. 2020. IMMI CANADA TORONTO. Disponível em: <https://www.immi-canada.com/por-que-o-canada-quer-imigrantes/>. Acesso em: 03 jul. 2020.

BERNARDMRCIA (org.). **Brasileiros deixam o país em busca de uma vida melhor**. 2018. Agência Uva. Disponível em: <https://agenciauva.net/2018/05/17/brasileiros-deixam-o-pais-em-busca-de-uma-vida-melhor/#:~:text=A%20busca%20por%20mais%20oportunidades,no%20primeiro%20trimestre%20deste%20ano>. Acesso em: 04 jul. 2020.

SÃO PAULO -SP - BRASIL. Câmara de Comércio Brasil-Canadá (Ccbc). Câmara Comércio Brasil-Canadá (comp.). **Relação Bilateral**: estatísticas gerais. Estatísticas Gerais. 1973. Elaborado por CCBC. Disponível em: <https://ccbc.org.br/camara-comercio-brasil-canada/sobre/estatisticas-gerais/>. Acesso em: 29 out. 2020.

VELOSO, Alice Bessa. **Você é rico no Canadá?** 2018. Elaborado pelo website CanadaAgora. Disponível em: <https://www.canadaagora.com/cultura/voce-e-rico-no-canada.html#:~:text=Para%20se%20ter%20uma%20id%C3%A9ia,flutuar%20entre%20%2457.000%20e%20%24114.000>. Acesso em: 11 ago. 2020.

BRASILEIROS APROVEITAM POLÍTICA E VIRAM 'IMIGRANTES DE LUXO' NO CANADÁ. São Paulo: Daniel Buarque, 19 jul. 2009. Semanal. Disponível em: <http://g1.globo.com/Sites/Especiais/Noticias/0,,MUL1234058-17083,00-BRASILEIROS+APROVEITAM+POLITICA+E+VIRAM+IMIGRANTES+DE+LUXO+NO+CANADA.html>. Acesso em: 04 jul. 2020.

PÖHLE, Sven. **Entenda a diferença entre migrante, refugiado e requerente de asilo**. 2015. Disponível em: <https://www.cartacapital.com.br/mundo/entenda-a-diferenca-entre-migrante-refugiado-e-requerente-de-asilo-2601/#:~:text=Juridicamente%20um%20refugiado%20%E2%80%93%20diferentemente%20de,pertencimento%20a%20certo%20grupo%20social..> Acesso em: 28 set. 2020.

BRASIL. **LEI Nº 13.445, DE 24 DE MAIO DE 2017**. 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. **LEI Nº 9.474, DE 22 DE JULHO DE 1997**. 1997. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9474.htm. Acesso em: 28 set. 2020.

CANADA, Government Of. **Relações Canadá-Brasil**. 2020. Disponível em: <https://www.international.gc.ca/world-monde/country-pays/brazil-bresil/relations.aspx?lang=eng>. Acesso em: 18 out. 2020.

INTERCAMBIO, Canada. **A curiosa história relacionada a origem das línguas no Canadá**. 2017. Disponível em: <https://www.canadainterambio.com/curiosa-historia/>. Acesso em: 19 out. 2020.

PÚBLICA, Ministério da Justiça e Segurança. **Informações Gerais**: portal de imigração. Portal de Imigração. 2020. Disponível em: <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/informacoes-gerais-2>. Acesso em: 11 nov. 2020.

BRASIL. **DECRETO Nº 7.214, DE 15 DE JUNHO DE 2010**. 2010. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7214.htm. Acesso em: 12 nov. 2020.

TRABAJO, Organización Internacional del. **R086 - Recomendación sobre los trabajadores migrantes (revisado), 1949 (núm. 86)**. 1949. Disponível em: https://www.ilo.org/dyn/normlex/es/f?p=NORMLEXPUB:12100:0::NO::P12100_INSTUMENT_ID:312424. Acesso em: 13 nov. 2020.

HUMANOS, Comissão Interamericana de Direitos. **Comissão Interamericana de Direitos Humanos**. Disponível em: https://www.cidh.oas.org/basicos/portugues/a.Introd.Port.htm#_ftn4. Acesso em: 13 nov. 2020.

COTTET, Fabíola. **Confira as regras da licença maternidade no Canadá**. 2018. Disponível em: <https://www.immi-canada.com/regras-da-licenca-maternidade-no-canada/>. Acesso em: 14 nov. 2020.

Seguro Desemprego Canadense. 2020. Disponível em: <https://abracecanada.org/seguro-desemprego-canadense-2/>. Acesso em: 14 nov. 2020.

PATI, Camila. **Quem não tem direito a receber horas extras no trabalho?**: resposta de Marcelo Mascaro Nascimento, sócio do escritório Mascaro Nascimento Advocacia Trabalhista e diretor do Núcleo Mascaro. 2016. Disponível em: <https://exame.com/carreira/quem-nao-tem-direito-a-receber-horas-extras-no-trabalho/>. Acesso em: 14 nov. 2020.

TRABALHO, Tribunal Superior do. **TRABALHO EM DOMINGOS E FERIADOS, NÃO COMPENSADO (incorporada a Orientação Jurisprudencial nº 93 da SBDI-1)**: - Res. 121/2003, DJ 19, 20 e 21.11.2003. 2003. Disponível em: http://www3.tst.jus.br/jurisprudencia/Sumulas_com_indice/Sumulas_Ind_101_150.html#SUM-146. Acesso em: 14 nov. 2020.

TRABALHO, Organização Internacional do. **C154 - Fomento à Negociação Coletiva.** 1993. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_236162/lang-pt/index.htm. Acesso em: 15 nov. 2020.

BRASIL. **LEI Nº 14.013, DE 10 DE JUNHO DE 2020.** 2020. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14013.htm#:~:text=O%20PRESIDENTE%20DA%20REP%C3%9ABLICA%20Fa%C3%A7o,e%20trinta%20e%20nove%20reais\).&text=2%C2%BA%20A%20partir%20de%201%C2%BA,e%20quarenta%20e%20cinco%20reais\)..](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2020/lei/L14013.htm#:~:text=O%20PRESIDENTE%20DA%20REP%C3%9ABLICA%20Fa%C3%A7o,e%20trinta%20e%20nove%20reais).&text=2%C2%BA%20A%20partir%20de%201%C2%BA,e%20quarenta%20e%20cinco%20reais)..) Acesso em: 15 nov. 2020.

TRABALHO, Organização Internacional do. **OIT adia Conferência Internacional do Trabalho para 2021 devido à COVID-19.** 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/noticias/WCMS_740891/lang-pt/index.htm#:~:text=A%20Confer%C3%Aancia%20Internacional%20do%20Trabalho,Trabalho%20e%20monitorar%20sua%20aplica%C3%A7%C3%A3o.. Acesso em: 15 nov. 2020.

TRABALHO, Secretaria Especial de Previdência e. **INTERNACIONAL: Acordo previdenciário entre Brasil e Canadá entra em vigor em 1º de agosto. 2020.** Disponível em: <https://www.gov.br/previdencia/pt->

br/assuntos/noticias/previdencia/internacional/internacional-acordo-previdenciario-entre-brasil-e-canada-entra-em-vigor-em-1o-de-agosto#:~:text=O%20acordo%20prev%C3%AA%20a%20totaliza%C3%A7%C3%A3o,procedimento%20de%20concess%C3%A3o%20de%20benef%C3%ADcio.. Acesso em: 16 nov. 2020.

TRABALHO, Organização Internacional do. **História da OIT**. 2020. Disponível em: <https://www.ilo.org/brasil/conheca-a-oit/hist%C3%B3ria/lang--pt/index.htm>. Acesso em: 06 nov. 2020.

TRABALHO, Organização Internacional do. **C097 - Trabalhadores Migrantes (Revista)**. 1966. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235186/lang--pt/index.htm. Acesso em: 09 nov. 2020

BOTTONE, Alfredo. **Canadá e suas relações de trabalho**. 2019. Disponível em: <https://alfredobottone.com.br/artigos/canada-e-suas-relacoes-de-trabalho/>. Acesso em: 19 out. 2020

VERDE, Guilherme Villa. **Professora Katherine Lippel fala sobre o Direito do Trabalho canadense na Escola Judicial**. 2015. Disponível em: <https://www.trt4.jus.br/portais/trt4/modulos/noticias/103401>. Acesso em: 19 out. 2020

VISA, eTACanada. **Saiba quais são as vantagens e desvantagens de morar no Canadá**. 2013. Disponível em: <https://etacanadavisa.com.br/post/saiba-quais-sao-as-vantagens-e-desvantagens-de-morar-no-canada/>. Acesso em: 08 nov. 2020

COTTET, Fabíola. **Leis trabalhistas no Canadá x CLT brasileira**. 2017. Disponível em: <https://www.immi-canada.com/leis-trabalhistas-no-canada-x-clt-brasileira/>. Acesso em: 19 out. 2020.

Remessa Online. **Morar no Canadá: Prós e contras analisados**. 2018. Disponível em: <https://www.remessaonline.com.br/blog/morar-no-canada/> Acesso em: 16 nov. 2020.

BRASIL. **DECRETO-LEI Nº 5.452, DE 1º DE MAIO DE 1943**. 1943. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm. Acesso em: 05 out. 2020.

BRASIL. **LEI Nº 13.467, DE 13 DE JULHO DE 2017.** 2017. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13467.htm. Acesso em: 16 out. 2020.

BRASIL. **LEI Nº 7.998, DE 11 DE JANEIRO DE 1990.** 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7998.htm. Acesso em: 22 out. 2020.

BRASIL. **LEI Nº 9.394, DE 20 DE DEZEMBRO DE 1996.** 1996. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 25 jul. 2020.

PORTUGAL, Ministério Público. **CARTA SOCIAL EUROPEIA REVISTA: SÉRIE DE TRATADOS EUROPEUS/163.** Procuradoria- Geral da República. Gabinete de Documentação e Direito Comparado. 1965.

CANADA. **CONSOLIDATION:** Canada Labour Code. R.S.C., 1985, c. L-2

CANADA. **CONSOLIDATION:** Canada Labour Standards Regulations. C.R.C., c. 986