

# LEGISLAÇÃO TRABALHISTA APLICÁVEL AO FRONTEIRIÇO BRASIL-BOLÍVIA

## The Labor Legislation Applicable to the Neighboring Brazil-Bolivia

Fernando Lara Rocha de ALMEIDA\*  
Tchoya Gardenal Fina do NASCIMENTO\*\*

**Resumo:** O Brasil é um dos países que mais recebe imigrantes. Através de métodos exploratórios e explicativos, quanto ao fim; e métodos bibliográficos e documentais, quanto ao meio, este estudo foi desenvolvido. O objetivo é analisar quais são os direitos trabalhistas do fronteiriço brasileiro e boliviano no outro lado da fronteira. Conclui-se que o fronteiriço possui garantia de tratamento igualitário na perspectiva trabalhista perante os nacionais dos dois países; que o Poder Judiciário trabalhista brasileiro tem aplicado os Princípios da Proteção e da Primazia da realidade nas suas decisões, garantindo os direitos trabalhistas aos fronteiriços, inclusive àqueles que não estão legalizados.

**Palavras-chave:** Fronteiriço; Migração; Trabalhador; Direitos trabalhistas.

**Abstract:** Brazil is one of the countries that receive more immigrants. This study was designed with exploratory and explanatory methods, in terms of purpose; and bibliographical and documental methods, in terms of means. The main goal of this project is studying and analyzing the rights of the Bolivians and Brazilians on the other side of the border. One may conclude that there is legal guarantee of equal treatment for these workers, on the labor perspective, in comparison to the citizens from both countries, that the Labor

### Introdução

O debate sobre imigrantes, na maioria dos casos, ocorre apenas em âmbito interno e tem como objetivo discutir políticas nacionais. Desta forma, o estrangeiro ou fronteiriço é sempre visto como um “problema”. Oliveira (2006) afirma que: “Pouco se fala de políticas migratórias no panorama internacional, a não ser quando se referem a planos de segurança na fronteira”.

Entretanto, esta discussão deve ser ampla, pois as consequências da migração vão além da segurança, atingindo também setores sociais, políticos e econômicos.

Nesse contexto, o processo migratório de trabalhadores tem especial relevância no que diz respeito aos seus direitos de migração e os decorrentes pela relação de trabalho.

\* Bacharel em Direito pela UFMS – Câmpus do Pantanal. Email: fernando.almeida@ufms.br

\*\* Bacharel em Direito pela Faculdade de Direito de Bauru-SP; Docente na UFMS – Câmpus do Pantanal; Mestre e Doutoranda em Meio Ambiente e Desenvolvimento Regional pela UNIDERP. Email: tchoya@terra.com.br

Judiciary has applied the Protection and Primacy Principles of reality on its decisions. Ensuring, this way, the labor rights for the frontier workers, even those who have not been legalized.

**Keywords:** Frontier; Migration; Worker.



Muitas vezes o migrante, até pela sua situação de vulnerabilidade, acaba sendo utilizado como mão-de-obra barata para a construção civil, indústria têxtil, serviços domésticos e agricultura, sendo presa fácil para os trabalhos indesejáveis, perigosos e difíceis. Em alguns casos esses trabalhadores são colocados em condições análogas a escravo.

A importância do presente tema fundamenta-se na conjuntura da realidade migratória que se observa em várias fronteiras do mundo e do nosso país. A migração internacional decorre de vários motivos, dentre eles: pobreza, conflitos armados, opressão política, desequilíbrios demográficos, ausência de participação em processos políticos e muitos outros. Estes fatores levam milhares de pessoas a deixarem seu país de origem na procura de vida melhor em países mais desenvolvidos, pacíficos e democráticos.

O Brasil se destaca na América Latina como um dos países que mais recebe imigrante. Vários são os motivos para isso, entre eles estão a sua situação econômica, política e social perante seus vizinhos e o acesso fácil devido a sua extensão territorial (o Brasil faz fronteira com 11 dos 13 países da América do Sul).

Entretanto, o nosso país não tem dado a devida atenção para este fato. O que aumenta a importância e justifica a realização de trabalhos que buscam evidenciar a realidade dos migrantes, neste caso a legislação trabalhista aplicável aos trabalhadores fronteiriços.

Esta pesquisa adotou os métodos exploratórios e explicativos, quanto ao seu fim; e métodos bibliográficos e documentais, quanto ao seu meio (Vergara, 1998)

Assim, o presente estudo objetiva demonstrar e analisar quais são os direitos do boliviano fronteiriço que trabalha no Brasil e do brasileiro fronteiriço que trabalha na Bolívia; bem como fazer uma comparação da legislação trabalhista do Brasil e da Bolívia.

Para tanto, serão analisados os aspectos jurídicos e sociais que envolvem o trabalhador fronteiriço sob a ótica do princípio da Dignidade da Pessoa Humana, da Proteção e da Primazia da Realidade, os quais devem permear toda relação de trabalho, independentemente se o trabalhador é um nacional, estrangeiro ou fronteiriço.

E para atingir os objetivos deste trabalho será abordada a situação jurídica do fronteiriço, analisando as Legislações, Tratados Internacionais e Acordos Bilaterais que tratam de seus direitos trabalhistas, traçando-se um comparativo entre os direitos trabalhistas brasileiro e o boliviano, visando a elucidação e fiel aplicação das normas.

Antes de adentrar especificamente no assunto objeto da pesquisa, apresenta-se, a seguir, embasamento teórico sobre o Direito do Trabalho, Fronteira e o Trabalhador fronteiriço.

## Direito do Trabalho no Mundo e no Brasil

Sobre a gênese do Direito do Trabalho, afirma Delgado (2014, p. 67):

O Direito do Trabalho surge no século XIX, na Europa, em um mundo marcado pela desigualdade econômica e social, fenômeno que tornou necessária a intervenção do Estado por meio de uma legislação predominantemente imperativa, de força cogente, insuscetível de renúncia pelas partes. Paralelamente a esses condicionamentos impostos pelo legislador, o rol de normas dispositivas existentes é reduzido, atenuando-se a autonomia de vontade das partes.

Importante ressaltar que a consolidação do Direito do Trabalho foi um processo que teve início no século XIX e foi sedimentado no início do século XX. O início da intervenção do Estado nas relações do trabalho foi tímido, por meio de leis esparsas que buscavam proporcionar melhores condições de trabalho e vida ao trabalhador (SAEGUSA, 2008, p. 23).

O Direito do Trabalho no Brasil foi pensado e criado para proteger o trabalhador. Há necessidade, entretanto, de diferenciarmos o trabalhador em sentido amplo e o trabalhador com vínculo empregatício. A CLT e boa parte das normas

trabalhistas são voltadas apenas à proteção dos direitos do empregado, por isso a importância de diferenciá-los dos trabalhadores autônomos, eventuais, estagiários, etc.

De acordo com o art. 3º da CLT: “Considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário”.

Todavia, tamanha a importância da regulação da relação de trabalho que a Constituição Federal dedica cinco artigos, do 7º ao 11, para destacar os direitos dos trabalhadores.

Observa-se que a Carta Magna prevê que os trabalhadores no Brasil têm direito a: indenização compensatória nos casos de demissão arbitrária ou sem justa causa; Seguro-desemprego; Fundo de Garantia por Tempo de Serviço; Salário-mínimo fixado em lei e nacionalmente unificado; irredutibilidade do salário; décimo terceiro salário; remuneração do trabalho noturno superior à do diurno; proteção do salário; participação nos lucros; salário-família; jornada de trabalho não superior a 8 horas diárias e nem a 44 horas semanais; jornada de 6 horas diárias para turnos ininterruptos de revezamento; hora-extra em no mínimo 50% a mais que a hora normal; repouso semanal remunerado; gozo de férias remuneradas anuais; licença- maternidade; proteção ao mercado de trabalho da mulher; aviso-prévio proporcional ao tempo de serviço; adicional para a execução de atividades penosas, insalubres e perigosas; aposentadoria; proibição de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos; liberdade sindical; e greve.

Em legislações infraconstitucionais verifica-se ainda que, em nosso país, o empregado tem direito a: estabilidade no emprego para gestantes, dirigente sindical, representante de CIPA e empregado acidentado; intervalos inter e intrajornada de trabalho; e licença-paternidade.

## Trabalhador Fronteiriço e Fronteira

A migração de trabalhadores é um fenômeno social do mundo globalizado, com implicações nos direitos trabalhistas e previdenciários e garantias fundamentais internacionalmente reconhecidas. É fenômeno antigo que adquiriu maior relevância a partir da experiência europeia, onde o processo de integração é o exemplo mais avançado hodiernamente e o trabalhador migrante, seja fronteiriço ou não, possui igualdade de tratamento e de direitos em relação aos nacionais de

qualquer país integrante da União Europeia (SANTOS & FARINA, 2011, p. 222).

A Organização das Nações Unidas, após a Convenção para a Proteção dos Trabalhadores Migratórios e seus familiares, definiu trabalhador fronteiriço como sendo todo trabalhador migrante que conserve sua residência habitual no país vizinho ao que trabalha e para onde retorna a cada dia ou uma vez por semana.

No ordenamento pátrio, a definição de trabalhador fronteiriço está prevista no art. 215 do Estatuto do Estrangeiro – Lei 6.815/1980 – que diz que é o natural de país limítrofe, que tenha domicílio em cidade contígua ao território nacional, conferindo-lhe direito de exercer trabalho remunerado e a estudar no Brasil.

O termo Fronteira, segundo Foucher (1991, p. 38-39), está relacionado às “estruturas espaciais elementares, de forma linear, que correspondem, ao invólucro contínuo de um conjunto espacial, mais especificamente, de um Estado-Nação”.

A palavra fronteira é um substantivo derivado da palavra *front*, ou frente, demonstrando, assim, a sua origem militar, pois no período medieval era utilizada para designar aqueles que estavam na vanguarda das tropas combatentes (FOUCHER, 1991, p. 39).

Para compreender melhor o conceito de trabalhador fronteiriço é preciso visualizar a região de fronteira como um local no qual as populações compartilham o mesmo espaço - vale dizer - usufruem das facilidades de ambos os lados da fronteira. Ambiente cujo tratamento deve ser o mais integrado possível, diferenciado das outras regiões dos próprios países vizinhos, uma vez que possuem necessidades mútuas, comuns e criam um universo próprio, decorrente da intensa circulação de pessoas e serviços.

Tradicionalmente afastadas do poder central e de seus benefícios sociais, carentes de oferta de emprego e da rede de serviços dos grandes centros, é natural que haja um estreitamento das relações entre as populações fronteiriças, em busca de soluções comuns para seus problemas.

Neste sentido, oportuno trazer à colação o pensamento de Lopes (2009 apud FARINA & SANTOS, 2011, p. 225), para quem “a fronteira é um verdadeiro laboratório de integração regional, pois é justamente nela que a integração ocorre na prática, onde ocorre o compartilhamento de diferentes culturas”. Para aquela autora, a população da região fronteiriça (de ambos os lados da fronteira):

Não deveria ser tratada de maneira desigual e o processo de integração deveria ser facilitado porque estão compartilhando o mesmo ambiente e são aproximados por necessidades comuns. Conseqüentemente, colaborar com o vizinho próximo na busca de soluções de todos os tipos tem mais lógica do que esperar soluções de autoridades distantes (LOPES, 2009 apud FARINA & SANTOS, 2011, p. 225).

Ribeiro (2002), em artigo intitulado *Zonas de Fronteira na atualidade: uma discussão*, diz que:

A tendência atual de relaxamento tanto das barreiras fiscais impostas ao comércio internacional como do controle sobre o fluxo de pessoas, sobretudo nos países engajados na formação de blocos econômicos regionais, está provocando uma valorização crescente da cooperação transfronteiriça como forma de adaptação dos atores nacionais e subnacionais a transnacionalização da economia.

Esta interação ocorre não apenas em países que formam blocos econômicos, mas também em cidades distantes dos centros econômicos internos, porém com uma cidade-gêmea no país limítrofe, configurando uma zona de comunicação e troca. Nesse sentido, Ganster *et all* (1997, p. 376) afirmam que “as regiões de fronteira constituem pontes entre nações, ajudando a eliminar as barreiras físicas e psicológicas para tornar mais abrangentes as formas de cooperação internacional”.

Nos últimos anos, tem-se percebido maior sensibilidade dos governantes para esta realidade singular, uma vez que leis e políticas públicas estão sendo efetivadas para as regiões de fronteira do Brasil, entretanto ainda há muito o que se concretizar.

No interior dos Estados-Nacionais podem ser denominados de territórios especiais as Zonas Francas, as Zonas de Livre Comércio, os Centros Financeiros “Offshore” e as Zonas de Processamento de Exportação, na medida em que são espaços circunscritos submetidos a regimes jurídicos de exceção, estando neles suspensas ou alteradas as normas prevaletentes no restante do país (MACHADO, 1996).

## Direito do Trabalho na Bolívia

As principais normas relacionadas ao Direito do Trabalho estão previstas na Constituição Política do Estado Plurinacional e na Lei Geral do Trabalho - Decreto Supremo de 24 de Maio de 1939.

Em várias leis trabalhistas existem princípios que devem ser respeitados, como o Princípio do Estado Protecionista, o Princípio da condição mais favorável para o trabalhador, o *in dubio pro operário*, o Princípio da igualdade de tratamento, o Princípio da continuidade do emprego e o Princípio da Primazia da Realidade (ANTEZANA DE GUZMAN, 2012).

Apesar de, constantemente, decretos e leis favorecerem os trabalhadores, na realidade a resolução de conflitos de trabalho é complicada: requer investimento de dinheiro, processos demorados e dificuldades para o trabalhador resolver ou encontrar respostas para suas demandas (ANTEZANA DE GUZMAN, 2012).

Ao analisar a legislação trabalhista da Bolívia, verifica-se certa similaridade entre os direitos adquiridos pelos trabalhadores bolivianos e brasileiros. Na Bolívia também há Aviso-prévio, Férias, Salário-mínimo, 13º Salário, Proteção ao trabalho da Mulher e Infantil, Estabilidade em caso de acidente de trabalho, Licença-maternidade, Greve, Aposentadoria e um instituto semelhante ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço, denominado Seguro de Vida. Diferentemente do Brasil, não há na Bolívia o Seguro-desemprego e o direito de Greve é vedado para os servidores públicos.

O salário-mínimo tem o valor atual praticamente equivalente ao do Brasil; a Jornada de trabalho semanal é de 48 horas para homens e 40 horas para mulheres; a Licença-maternidade é de 40 dias antes do parto e 40 depois do parto; a Licença-paternidade são 3 dias; as mulheres e os menores de 18 anos não podem trabalhar à noite, exceto na área de saúde e serviços domésticos; as Férias são de 30 dias apenas para aqueles que têm mais de 10 anos de contribuição.

O trabalhador boliviano que presta serviço nas regiões de fronteira do país faz jus a um adicional de 20% sobre o salário-mínimo.

## Direitos Trabalhistas assegurados aos estrangeiros e o Acordo Brasil-Bolívia

### *Legislação Internacional*

Apesar da OIT – Organização Internacional do Trabalho ter sido criada em 1919 e de sua importância para o reconhecimento internacional e defesa de direitos trabalhistas e do direito de migração dos trabalhadores, foi somente após o advento da Segunda Guerra Mundial - que provocou enorme fluxo migratório entre dezenas de países - que o direito de migração e o direito ao trabalho, como fundamento da dignidade humana, adquiriram prioridade no cenário político-internacional, especialmente com a ONU (Organização das Nações Unidas) e a Declaração dos Direitos Humanos em 1948 (SANTOS & FARINA, 2011, p. 221).

A Declaração Universal dos Direitos Humanos consagra o trabalho como direito inalienável e essencial à dignidade do ser humano (art. XXIII). Entre os direitos e garantias previstas na Declaração supracitada, algumas possuem conexão com o tema deste trabalho, são eles: de migração, ao trabalho, à seguridade social, a não discriminação por nacionalidade, ao trabalho em condições justas e favoráveis, à remuneração justa e satisfatória, à proteção contra o desemprego, à organização sindical, à liberdade de locomoção, à educação, à saúde, à dignidade, e à invalidez.

Assim, a Declaração Universal de Direitos Humanos tornou-se uma referência de valores éticos universais, os quais passaram a orientar as políticas públicas e legislações de vários Estados. Basta observar a Carta Magna brasileira que se verifica a presença de vários direitos e garantias inspirados na Declaração de 1948.

Em 1925, foi aprovada, pela 7ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra), a Convenção nº 19, que entrou em vigor no plano internacional em 8.9.26. Ela foi promulgada no ordenamento jurídico brasileiro pelo Decreto n. 41.721, de 25.6.57, e entrou em vigor no dia 25 de abril de 1958. Ela assegura aos estrangeiros que sofrerem acidentes de trabalho o mesmo tratamento que é dado aos nacionais em matéria de indenização (art. I), sem nenhuma condição de residência no país (art. II). Dessa forma, o trabalhador fronteiriço está protegido por esta convenção.

Em 1949, foi aprovada, na 32ª reunião da Conferência Internacional do Trabalho (Genebra), a Convenção nº 97, que entrou em vigor no plano internacional em 22.1.52. Ela foi promulgada no ordenamento pátrio pelo Decreto nº 58.819, de 14.7.66, e entrou em vigor em 18 de junho de 1966. Ela prevê a igualdade de direitos trabalhistas ao imigrante legal nos países signatários. Entretanto, esta convenção exclui os fronteiriços dos direitos garantidos por ela.

Destaca-se que a política interna do nosso país assegura a igualdade de tratamento entre os nacionais e estrangeiros nas questões trabalhistas e de previdência social.

### *Legislação Nacional*

A Constituição Federal/1988 prevê em seu art. 1º que a República Federativa do Brasil constitui-se em Estado Democrático de Direito, tendo como Fundamentos: a soberania; a cidadania; a dignidade da pessoa humana; os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa.

Em seu art. 3º estão os objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: construir uma sociedade livre, justa e solidária; garantir o desenvolvimento nacional; erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

No art. 4º temos os princípios da República Federativa nas relações internacionais, entre eles está que o Brasil buscará a integração econômica, política, social e cultural dos povos da América Latina, visando à formação de uma comunidade latino-americana de nações.

Já o art. 5º, inciso XIII, da Constituição Federal assegura a liberdade do exercício de qualquer trabalho, ofício ou profissão, atendidas as qualificações profissionais que a lei estabelecer. Trata-se do chamado Princípio da liberdade de trabalho, o qual não é totalmente incondicionado ou ilimitado, como se verifica na parte final do referido dispositivo constitucional.

O art. 6º da Constituição da República, por sua vez, assegura, como direito social, de ordem fundamental, o direito ao trabalho.

O art. 8º, caput e incisos I e V, da Constituição Federal assegura o princípio da liberdade sindical, embora o texto constitucional estabeleça certas restrições ao referido princípio. Tanto é assim que o art. 8º, inciso II, prevê o princípio da unicidade sindical, ao vedar a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial.

O inciso I do art. 7º da Constituição fundamenta-se no princípio da proteção da despedida arbitrária ou sem justa causa, bem como remonta ao princípio da continuidade da relação de emprego.

O caput do art. 5º alberga os brasileiros e os estrangeiros residentes no país, entretanto, o entendimento do STF tem sido no sentido de abarcar todos aqueles que estiverem em território nacional, independentemente de serem residentes ou não (HC 94.016, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 16.9.2008, Segunda Turma, DJE de 27.2.2009 e HC 94.404, Rel. Min. Celso de Mello, julgamento em 18.11.2008, Segunda Turma, DJE de 18.6.2010.) Decisão acertada e justa, pois, se assim não fosse, um trabalhador estrangeiro sem residência ou em situação irregular poderia trabalhar sem ter seus direitos trabalhistas assegurados.

O trabalhador estrangeiro pode exercer qualquer trabalho, profissão e ofício, tendo os requisitos legais, nos termos do art. 5º, XIII. Inclusive os cargos que são providos por concurso público, nos termos do art. 37, I. Exceto os cargos privativos de brasileiros natos previstos no art. 12, §3º.

Ao analisar a legislação nacional, constata-se que a Carta Magna e o Estatuto do Estrangeiro (Lei 6.815/80) definem a situação jurídica do estrangeiro no país. Para isto, foi criado o Conselho Nacional de Imigração, que é regulamentado pelo Decreto 86.715/81. Verificam-se também outras normas esparsas sobre o ingresso no Brasil para trabalhadores em situações específicas.

Sobre a atuação do trabalhador estrangeiro, Nascimento (2016, p. 130) pontua que:

É critério vigente a proibição de livre circulação em alguns casos e a admissão do estrangeiro para alguns tipos de empregos: a) cargos, empregos e funções públicas reservadas aos nacionais; b) atividades consideradas contrárias ao interesse nacional; c) pesquisa e

a lavra de recursos minerais, prospecção, exploração e aproveitamento das jazidas, minas e demais recursos minerais e dos potenciais de energia hidráulica, salvo autorização do Ministério a que estiver afeta a questão.

O Estatuto do Estrangeiro prevê no art. 4º as hipóteses de concessão de visto e a correspondente classificação de ingresso: Trânsito, Turista, Temporário, Permanente, Cortesia, Oficial e Diplomático.

No art. 21, o referido Estatuto, regulamenta e dá uma situação diferenciada ao Fronteiriço, que é aquele situado defronte à fronteira do país. É o natural de país limítrofe — fronteiriço —, domiciliado em cidade contígua ao território brasileiro, respeitadas os interesses da segurança nacional, poder-se-á permitir a entrada nos municípios fronteiriços a seu respectivo país, desde que apresente prova de identidade. Vale destacar que o fronteiriço para exercer atividade remunerada deverá obter documento especial e carteira de trabalho e previdência social (art. 21, § 1o).

No art. 7º, o Estatuto do Estrangeiro estabelece as situações que o visto não será concedido: I — menor de dezoito anos, desacompanhado do responsável legal ou sem a sua autorização expressa; II — considerado nocivo à ordem pública ou aos interesses nacionais; III — anteriormente expulso do país, salvo se a expulsão tiver sido revogada; IV — condenado ou processado em outro país por crime doloso passível de extradição; V — que não satisfaça as condições de saúde estabelecidas pelo Ministério da Saúde do país de ingresso, disposições já previstas pela nossa lei.

A Consolidação das Leis Trabalhistas não possui normas relativas ao Fronteiriço. Ela apenas faz referência ao Estrangeiro. E como este é gênero e aquele espécie, as normas também devem ser aplicadas ao fronteiriço.

No art. 17, a CLT determina que não se aplica ao estrangeiro a obtenção da Carteira de Trabalho e Previdência Social mediante declarações verbais de duas testemunhas. O estrangeiro deverá apresentar obrigatoriamente o documento de identidade ou o Visto de Imigração.

A Consolidação das Leis do Trabalho, nos arts. 352 e seguintes, estabelecem reserva de mercado com a denominada lei dos dois terços, ao instituir uma proporcionalidade de empregados brasileiros nas empresas nacionais, segundo o princípio da nacionalização do trabalho (FARINA & SANTOS, 2011, p. 233).

E no art. 359, a referida Lei determina que toda empresa deve anotar no registro de empregado os dados referentes à nacionalidade.

### *Acordo entre Brasil e Bolívia*

Por meio do Decreto 6.737, de 12 de janeiro de 2009, foi promulgado o Acordo entre o Governo da República Federativa do Brasil e o Governo da República da Bolívia para Permissão de Residência, Estudo e Trabalho a Nacionais Fronteiriços Brasileiros e Bolivianos, celebrado em Santa Cruz da Serra, em 8 de julho de 2004.

O Acordo alberga os cidadãos fronteiriços e apenas nas cidades limítrofes dos dois países (art. III.3), não tendo respaldo jurídico das suas garantias se não estiver nas cidades estabelecidas por ele. As cidades determinadas são: Brasiléia (BR) a Cobija (BO); Guajará-Mirim (BR) a Guayeramirim (BO); Cáceres (BR) a San Matías (BO); e Corumbá (BR) a Puerto Suarez (BO). Esta lista poderá ser ampliada pelas partes, entretanto só poderá atingir as localidades numa faixa de 20 quilômetros da fronteira.

Em seu art. I, o Decreto traz as situações que serão concedidas a Permissão de Residência, Estudo e Trabalho. Vale destacar que o art. I.1.b relata que será concedida Permissão para o exercício do trabalho, ofício ou profissão com as consequentes obrigações e direitos previdenciários deles decorrentes. O art. I.2 estabelece que os direitos atingem também os aposentados e pensionistas. E no art. I.3, regulamenta que a qualidade de fronteiriço poderá ser inicialmente outorgada por 5 (cinco) anos, prorrogável por igual período, findo o qual poderá ser concedida por prazo indeterminado, e valerá, em qualquer caso, exclusivamente, nos limites da localidade para a qual foi concedida.

O art. II trata do Documento Especial Fronteiriço, o qual poderá ser fornecido para aqueles que solicitarem a Permissão conforme as situações do art. I. Na segunda parte, art. II.2, é ressaltado que a posse do DEF não dispensa o uso dos documentos de identidade já estabelecidos em outros acordos vigentes entre as Partes.

O art. III traz a relação de documentos exigidos para a obtenção do Documento Especial Fronteiriço, os órgãos que são responsáveis pela sua emissão e quem não poderá obter o DEF. O Departamento de Polícia Federal do Brasil e o Serviço Nacional de Migração da Bolívia são os órgãos responsáveis pela emissão e concessão do documento especial de fronteiriço (art.III.1). Para a sua obtenção o fronteiriço não poderá ter sofrido condenação criminal ou não estar respondendo a processo penal nas Partes ou em terceiro Estado (art. III.5) e apresentar os seguintes documentos: passaporte ou outro documento de identidade válido admitido pelas Partes em outros acordos vigentes; comprovante de residência em alguma das localidades previstas no Anexo deste Acordo; documento relativo a processos penais e antecedentes criminais nos locais de residência nos últimos 5

(cinco) anos; duas fotografias tamanho 3x4, coloridas e recentes; e comprovante de pagamento da taxa respectiva (art. III.4). No caso de menores, o pedido será formalizado por meio dos tutores ou representante legal e com o conhecimento das autoridades competentes (art. III.7).

A qualidade de fronteiroiro será cancelada se ocorridas as hipóteses previstas no art. IV.1, são elas: perda da condição de nacional de uma das Partes; condenação penal em qualquer das Partes ou em terceiro Estado; fraude ou utilização de documentos falsos para sua concessão; obtenção de outro status migratório; ou tentativa de exercer os direitos previstos neste Acordo fora dos limites territoriais supracitados.

O art. V relata que este Acordo não modifica direitos e obrigações estabelecidas por outros acordos e tratadas vigentes.

Por outro lado, Nascimento (2016, p.131) assevera que o objetivo dos Acordos Bilaterais ou Multilaterais é:

[...] a harmonização das legislações e não a uniformização destas, objetivo considerado de difícil consecução diante da soberania de cada país e das suas peculiaridades, o que não impede a formação de um arcabouço jurídico comum [...]

É clara a intenção deste Acordo em possibilitar melhores condições para os fronteiriços dos dois países. Em que pese a previsão de aquisição da Carteira de Trabalho e Previdência Social pelos fronteiriços no Estatuto do Estrangeiro, o Decreto amplia a relação e reconhece os laços entre as duas nações.

Entretanto, Félix & Peixoto (2016, p. 85) ressaltam que:

[...] em que pese a assinatura e vigência do mencionado acordo bilateral, bem como a instituição do documento especial de fronteiroiro, sua efetividade restou obstada em virtude da ausência de divulgação para aqueles que necessitam deste documento, bem como ainda teve sua eficácia reduzida em virtude de relações culturais existentes na região que configuram certo preconceito e discriminação com a população fronteiroira, em especial em face dos bolivianos residentes em território nacional (Corumbá).

### *Tutela Jurisdicional do Fronteiroiro*

Por fim, apesar da similaridade entre os princípios, direitos e garantias entre o ordenamento jurídico trabalhista do Brasil e da Bolívia, fica a dúvida: quem e em qual situação será aplicado o ordenamento jurídico brasileiro ou boliviano. Tratando-se de fronteiroiro que prestar serviço em outro país, estamos diante do instituto da jurisdição e não de competência. Dessa forma, mister faz necessário entender melhor o seu conceito.

Cintra, Grinover e Dinamarco (2004, p. 230) conceituam jurisdição:

Como poder, função e atividade. Ela é poder porque é manifestação do poder estatal, o qual outorga ao Estado Juiz o poder de substituir os litigantes e impor a eles a decisão por ele tomada. É função uma vez que denota atribuição aos órgãos estatais de dirimir os conflitos intersubjetivos com justiça, por meio do processo. E, por fim, é atividade uma vez que ao juiz é atribuído o poder de ação, por meio de atos processuais, em nome do Estado.

De acordo com Wambier (2003, p. 91), jurisdição é “a função do Estado, decorrente de sua soberania, de resolver os conflitos, na medida em que eles sejam apresentados, em lugar daqueles que no conflito estão envolvidos, através da aplicação de uma solução contida no sistema jurídico”.

Na Jurisprudência e na Doutrina é pacífico o entendimento da aplicação da lei do local de execução da prestação do serviço (Princípio da *Lex Loci Executionis* ou Princípio da Territorialidade do Direito Internacional). Como podemos observar na Súmula 207 do TST - CONFLITOS DE LEIS TRABALHISTAS NO ESPAÇO. PRINCÍPIO DA *LEX LOCI EXECUTIONIS*. A relação jurídica trabalhista é regida pelas leis vigentes no país da prestação de serviço e não por aquelas do local da contratação.

No mesmo sentido, temos o caput do art. 651 da CLT que determina que a ação trabalhista deva ser proposta no local de prestação de serviços. Assim, em regra, o fronteiriço brasileiro ao prestar serviço na Bolívia deve ingressar com a ação naquele país.

Porém, o §2º do art. 651 da CLT traz uma exceção. Ele autoriza referida ação nos casos em que o empregado seja brasileiro e não haja convenção internacional – o que não há – dispondo em contrário, a justiça brasileira apreciará os dissídios ocorridos em agência ou filial no estrangeiro.

E no §3º do art. 651 encontra-se outra exceção ao Princípio *Lex loci executionis*. Há a proteção ao empregado prestador de serviço para um empregador que realiza atividades fora do lugar do contrato. Assim aquele tem a faculdade de propor a reclamação no foro da celebração do contrato ou no foro da prestação dos serviços.

Em face de suas peculiaridades, como o livre trânsito na fronteira, entre um e outro país e o forte entrelaçamento das atividades empresariais, caso seja aplicada tão somente a lei do local da execução ou prestação dos serviços, em toda e qualquer circunstância, poderá ensejar prejuízos e situações típicas de injustiça social aos trabalhadores fronteiriços (FARINA & SANTOS, 2011, p. 243).

Observa-se que o trabalhador fronteiriço possui um amparo legal diferenciado pelas legislações internacionais e pelo ordenamento jurídico brasileiro. Assim, deve ser flexibilizado o Princípio da Territorialidade e do Local da prestação do

serviço, haja vista que a sua aplicação de maneira indiferente resultará em prejuízos para este trabalhador, tais como a dificuldade de acesso ao Judiciário (por questões de compreensão do idioma, deslocamento e financeiras), dificuldade de apresentar provas testemunhais (pelos mesmos motivos) e até mesmo a diminuição do mercado de trabalho.

Farina & Santos (2011, p. 243) afirmam que:

Tratando-se de tema controverso e ainda não pacífico em nossos Pretórios, até que tenhamos uma normatização igualitária para reger tais conflitos, recomendamos que o julgamento leve em consideração não apenas o local da execução dos serviços, como também os demais princípios trabalhistas, entre eles o da Proteção, bem como a teoria do conglobamento, pelo fato de a região fronteiriça se postar como elemento diferenciador do universo das relações laborais.

Para melhor compreensão da questão, a casuística será dividida em Fronteiriço brasileiro e Fronteiriço boliviano.

Em que pese o mundo fático apresentar mais situações, o trabalhador fronteiriço brasileiro, de uma maneira geral, presta serviços na Bolívia em três situações: para empregador brasileiro, para empregador estrangeiro ou para empregador estrangeiro de mesmo grupo econômico de empresa brasileira.

Na primeira situação - em que o trabalhador brasileiro labora para empregador brasileiro, mas o local da execução do serviço se dá na Bolívia - o trabalhador poderá ajuizar a ação trabalhista no Brasil e seu contrato de trabalho será regido pelas leis trabalhistas brasileiras. Para isto, ele invocará o art. 651, §2º e o art. 12 da Lei de Introdução às Normas do Direito Brasileiro (Lei 12.376/2010).

Nesse sentido, o Tribunal Regional do Trabalho de Mato Grosso do Sul- TRT 24ª Região, em uma situação semelhante à estudada, ao julgar um caso envolvendo um trabalhador fronteiriço no Paraguai, adotou o seguinte entendimento:

Quanto à legislação aplicável ao caso em análise deve ser observada a lei brasileira, já que as partes são brasileiras, com domicílio no Brasil, e o simples fato do obreiro ter executado seus serviços no estabelecimento sediado no Paraguai, não é suficiente para atrair a aplicação da legislação estrangeira (Processo TRT-MS-ROPS-00116-2002-066-24-00-0).

Na segunda hipótese - em que o trabalhador brasileiro trabalha para empregador boliviano e executa seu ofício na Bolívia - a ação deverá ser proposta na Bolívia, aplicando-se a legislação trabalhista boliviana (local em que se deu a contratação e a execução do serviço) em atendimento ao art. 9º da LINDB e ao art. 651, caput, da CLT.

E para as situações previstas como terceira hipótese (labor para empregador estrangeiro de mesmo grupo econômico de empresa brasileira), o trabalhador fronteiriço poderá ajuizar a ação em território brasileiro, com base no art. 651, §2º

da CLT e art. 12 da LINDB. Até porque, para o Direito do Trabalho não importa a titularidade da empresa e sim se há uma unidade de controle econômico administrativo entre as empresas.

Com relação à tutela do trabalhador brasileiro, a atuação da jurisprudência brasileira tem grande preocupação em resguardar seus direitos, devido às conjunturas socioeconômicas e jurídicas desfavoráveis a que é submetido ao sair do Brasil. Isso sem contar as perdas na vida social e familiar desse empregado (FELIX, SILVA & MARANHÃO, 2005).

Para o trabalhador fronteiriço boliviano será adotada a mesma estrutura explicativa: laborar para empregador brasileiro e laborar para empregador estrangeiro.

Na primeira hipótese, se o trabalhador boliviano trabalhar no Brasil para empregador brasileiro, o fronteiriço boliviano poderá ajuizar ação trabalhista no Brasil invocando a obediência ao art. 651, caput e o Decreto 6737/2009. Com isso, o trabalhador boliviano estará amparado pela legislação trabalhista brasileira, independentemente de estar legalizado.

Obviamente que é recomendável a sua legalização e a emissão do Documento Especial Fronteiriço (DEF). Entretanto, há julgado garantindo o amparo da legislação brasileira com efeitos "*ex nunc*" para aqueles que não estão legalizados e sem o DEF (TRT-MS-RO-00519-2000-777-24-005).

Em situações de o trabalhador fronteiriço boliviano prestar ou executar o seu serviço no Brasil para empregador boliviano, fica comprometida a aplicação da legislação trabalhista brasileira, haja vista que a empresa não tem sede no país, o que dificultará a sua execução.

## Considerações finais

Após analisar as normas pertinentes ao trabalhador fronteiriço, em especial a legislação aplicada ao trabalhador da região estudada, percebe-se que este obreiro possui garantia legal de tratamento igualitário na perspectiva trabalhista perante os nacionais dos dois países.

O Decreto 6.737/09 ampliou os direitos aos fronteiriços do local sob questão, uma vez que o Estatuto do Estrangeiro não prevê direito de residência e estudos para essa espécie de Migrantes.

O Documento Especial Fronteiriço - o qual foi consolidado pelo Decreto 6.737/2009 - é um grande passo na efetivação dos Direitos Humanos, uma vez estabelece ao fronteiriço, além do direito da aplicação do Direito do Trabalho e

Previdenciário do país em que estiver, por meio da retirada da Carteira de Trabalho e Previdência Social, o direito de residência e matrícula aos seus dependentes, dando segurança ao trabalhador e sua família.

O Poder Judiciário trabalhista brasileiro tem sido sensível à situação vulnerável do fronteiriço e tem aplicado os Princípios da Proteção e da Primazia da realidade nas suas decisões, relativizando a teoria da *lex loci executionis*, garantindo, assim, os direitos trabalhistas mesmo àqueles que não estão legalizados.

O trabalhador fronteiriço possui um amparo legal diferenciado pelas legislações internacionais e pelo ordenamento jurídico brasileiro. Assim, tem-se flexibilizado o Princípio da Territorialidade e do Local da prestação do serviço, haja vista que a sua aplicação de maneira indiferente resultará em perdas de direitos garantidos pela Constituição Federal e Convenções Internacionais.

Entretanto, não é através de Leis que um problema social é resolvido. Assim, para atingir de fato os objetivos propostos no Acordo entre o Brasil e a Bolívia, que é de integração das populações fronteiriças e a aplicação dos direitos humanos para estes trabalhadores que muitas vezes são vulneráveis e marginalizados, fazem-se necessárias políticas públicas por parte dos dois países e em âmbito Nacional, Estadual e Municipal.

## Referências

- ANCEL, Marc. *Utilidade e métodos do Direito Comparado*. Porto Alegre : S. A. Fabris, 1980.
- ANTEZANA DE GUZMAN, Patricia. Historia del Derecho Laboral. *Fides Et Ratio*, La Paz, v. 5, n. 5, abr. 2012 .
- BARROS, Alice Monteiro de. *Curso de Direito do Trabalho*. 5ª ed. São Paulo: LTr, 2009.
- BRASIL. *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos. Brasília, 2017.
- \_\_\_\_\_. *Decreto 6737, de 12 de Janeiro de 2009*. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos. Brasília, 2017.
- \_\_\_\_\_. *Decreto-Lei 5.452, de 1º de Maio de 1943 – Consolidação das Leis Trabalhistas*. Presidência da República. Casa Civil. Subchefia de Assuntos Jurídicos. Brasília, 2017.
- CAVALCANTI, Ligia Maria de Godoy Batista. *A Flexibilização do Direito do Trabalho no Brasil: Desregulação ou Regulação Anética do Mercado?*. São Paulo: LTR. 2008.
- CINTRA, Antônio Araújo, GRINOVER, Ada Pelegrini, DINAMARCO, Cândido Rangel. *Teoria Geral do Processo*. Malheiros, 2004.
- DELGADO, Mauricio Godinho. *Curso de Direito do Trabalho*. 13º ed. São Paulo: LTr, 2014.
- FÉLIX, Ynes da Silva e PEIXOTO, Emini Silva. A Eficácia da Norma que instituiu o documento especial Fronteiriço Brasil - Bolívia. In: *Fronteira dos Direitos Humanos*. Direitos Humanos nas fronteiras. ed. UFMS, 2016.

\_\_\_\_\_, SILVA, Luana Gatass; MARANHÃO, João Guilherme F. Direitos Trabalhistas aplicáveis ao trabalhador da fronteira. In: *Território sem Limites: Estudos sobre fronteiras*. Campo Grande-MS. ed. UFMS, 2005.

FOUCHER, M. (1991). *Fronts et Frontières – un tour du monde géopolitique*. Paris, Fayard, (orig.1988).

GANSTER, P.; SWEEDLER, A.; SCOTT, J.; DIETER-EBERWEIN, W. (Ed.) (1997): Border and Border Regions. In: *Europe and North America*. San Diego, IRSC/SDSU Press.

MACHADO, Lia Osorio. (1996): O Comércio Ilícito de Drogas e a Geografia da Integração Financeira: Uma Simbiose? in Castro, I. et alli (org.), *Brasil: Questões atuais da reorganização do território*. Rio de Janeiro, Bertrand Brasil. Disponível em: <http://www.retis.igeo.ufrj.br/wp-content/uploads/1996-O-com%C3%A9rcio-il%C3%ADcito-de-drogas-e-a-geografia-da-integra%C3%A7%C3%A3o-financeira-uma-simbiose-LOM.pdf>. Acesso em 17 mar 2017.

NASCIMENTO, Amauri Mascaro. *Direito Contemporâneo do Trabalho*. 1º ed. São Paulo: Saraiva, 2016.

OLIVEIRA, Márcia Maria de. A mobilidade humana na tríplice fronteira: Peru, Brasil e Colômbia. *Estudos Avançados*, vol. 20, n. 57, p. 183-196, 2006. Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-40142006000200014](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-40142006000200014). Acesso em 16 mar 2017.

RIBEIRO, Leticia Parente. 2002. *Zonas de fronteira na atualidade: uma discussão*. Terra Limitanea: Atlas da Fronteira Continental do Brasil. Rio de Janeiro: Grupo RETIS/CNPq/UFRJ. Disponível em: <http://www.retis.igeo.ufrj.br/producao/artigos/zonas-de-fronteira-na-atualidade-uma-discuss%C3%A3o/#.WMvgU9LysdV>. Acesso em 17 mar 2017.

SAEGUSA, Claudia Zaneti. *A flexibilização e os princípios de direito individual e coletivo do trabalho*. São Paulo: LTr, 2008.

SANTOS, Enoque Ribeiro dos e FARINA, Bernardo Cunha. A igualdade jurídica do trabalhador fronteiriço. *Revista do Ministério Público*, nº41, 2011.

VERGARA, Sylvia Constant. *Projetos e relatórios de pesquisa em administração*. 2º ed. Editora Atlas, 1998.

WAMBIER, Luiz Rodrigues. *Curso Avançado de Processo Civil*. v. 1. São Paulo: RT, 2003.