

As relações de trabalho entre empregados e empregadores na faixa de fronteira Brasil e Peru

Frâncio Costa Simão

Universidade Federal do Amazonas – Instituto de Natureza e Cultura
francio.costa@hotmail.com

Antônio Henrique Queiroz Conceição

Universidade Federal do Amazonas – Instituto de Natureza e Cultura
henrique_mao@hotmail.com

Antônio Vagner Almeida Olavo

Universidade Federal do Amazonas – Instituto de Natureza e Cultura
adm.antoniovagner@hotmail.com

Jamesson Damasceno Pinheiro de Menezes

Universidade Federal do Amazonas – Instituto de Natureza e Cultura
drjambr@hotmail.com

Luiz Felipe Matos da Conceição

Universidade Paulista – Campus Manaus
luizfelipemao@hotmail.com

Resumo

A pesquisa apresenta uma análise investigativa sobre a relação trabalhista e a formalização de funcionários e empregadores peruanos nacionalizados e não nacionalizados, com atuação na faixa de fronteira Brasil e Peru na cidade de Atalaia do Norte, localizada na região do Alto Solimões-Amazonas. Interessou ao estudo apresentar os motivos que impulsionaram estes a residir no município em questão, a regularização de seu ingresso, a permanência em território nacional, a atuação como mão-de-obra em caráter temporário e permanente, a incidência de direitos e deveres ao trabalhador e ao empregador estrangeiro, a verificação da emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, dentre outros aspectos. A pesquisa consubstanciou-se na observação direta de maneira exploratória, utilizando o instrumento de pesquisa. Dentre os resultados, notou-se a crescente atuação e domínio das mulheres no gerenciamento e exploração do mercado de trabalho, suas políticas e expectativas em relação a sua permanência no país e como concebem sua contribuição para o desenvolvimento do comércio local.

Palavras-chave: *Brasil; Estrangeiro; Formalização; Peru; Relação de Trabalho.*

Abstract

The research presents an investigative analysis about the labor relationship and the formalization of nationalization and non-nationalized Peruvian employers, operations in the border region Brazil and Peru in the Atalaia do Norte city, located in the region of upper Amazon. Interest of the study was to indicate reasons that drove to reside in the city, the regularization of their entry and stay in the country, serving as manpower, work in temporary or permanent character, the incidence of charges to foreign workers,

the verification of emission Work and Social Security Card – CTPS, among other things. The research considered direct observation in an exploratory manner, using the search tool. Among the results, it was noted the increasing role and domain of women in the labor market, policies and expectations for their stay in the country and how they conceive their contribution to the development of local commerce.

Key words: *Brazil; Foreign; Legal; Peru; Employment relationship.*

1 Introdução

Nas relações de trabalho entre empregados e empregadores que foram analisadas durante esta pesquisa, funções e processos importantes que devem ser observadas de maneira criteriosa, ou seja, não apenas pela ótica administrativa como também pela legal e suas consequências jurídicas. Assim a análise correta da atuação das partes envolvidas vai demonstrar se o empregador está agindo corretamente ou não, com seus funcionários.

Os estudiosos do assunto reconhecem que respeitar as normas, jornada de trabalho, entre outros, tornam funcionários, efetivamente cumpridores das suas obrigações, prevenindo multas aos empregadores, bem como, transtornos operacionais e processos judiciais. Indiscutivelmente estas práticas acarretam mais confiança e segurança na relação de trabalho.

A presente pesquisa tem como finalidade, evidenciar a partir de uma análise investigativa, de que maneira encontram-se ou se há relações de trabalho e vínculos jurídicos estipulados entre os empregados e os empregadores peruanos, naturalizados ou não como brasileiros, que estão inseridos na área comercial da cidade de Atalaia do Norte, distando da capital Manaus 1.144,60 Km em linha reta, tendo esta uma área territorial de 76.351.789 km², com uma estimativa populacional em 2015 de 18.133 habitantes, sobre uma base econômica de 15% voltada a produção agrícola, como o de abacaxi, batata doce, mandioca, milho, feijão, cana-de-açúcar e melância, além de 45% serem atividades comerciais do ramo varejista e atacadista, tendo característica principal nessa tipologia o comércio especializado, ou seja, as hotelarias, restaurantes, salão de beleza, autopeças, mercadinho de produtos agrícolas, lojas de confecções em geral, e tendo 40% da economia ativa voltada ao setor público de acordo com dados fornecidos pela Prefeitura da cidade.

Dessa forma, a pesquisa buscou identificar os motivos que impulsionaram os alvos da pesquisa a residir no município, a regularização de seu ingresso e permanência em território nacional, a atuação como mão-de-obra em caráter temporário e permanente, a incidência de encargos aos trabalhadores estrangeiros, a verificação da emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social - CTPS, as formas de contratação e exigências dos empregadores com os empregados, o tempo de serviço, a remuneração, as funções e benefícios provenientes da execução da atividade pelo funcionário aliado a expectativa de aumento salarial, igualmente, o relacionamento direto entre empregados e empregadores, até a uma análise na estrutura dos locais de trabalho, os quais influenciam no desenvolvimento das atividades e no comportamento dos indivíduos.

2 Fundamentação Teórica

2.1 Conceito de Contrato Individual de Trabalho

Segundo Führer (2015, p.36) diz que:

“O contrato individual é o ajuste de vontade pelo qual uma pessoa física (empregado) se compromete a prestar pessoalmente serviços subordinados, não eventuais, a outrem (empregador) mediante o pagamento de salário.

As características mais importantes deste contrato são a subordinação, a pessoalidade, a não eventualidade e o salário”.

Vislumbra-se que as relações entre seu empregador e seu empregado têm como causa a vontade das partes e constituem um contrato, geralmente de adesão. Sendo assim, o contrato individual de trabalho é oneroso, comutativo, sucessivo, não formal, típico, consensual e de adesão.

2.2 Conceitos Empregador e Empregado

Para que se haja uma relação trabalhista, surge à figura do empregador e empregado, ambos são fontes de matéria de estudo, verificando a sua atuação social, política e econômica que fazem nascer à regra jurídica.

2.2.1 Empregador

O empregador tem um papel importante na sociedade, pois ele quem contrata o empregado aos seus serviços e como contrapartida o remunera, para Führer (2015) define o empregador como:

“[...] pessoa física ou jurídica que assume os riscos da atividade econômica, admite, dirige e assalaria a prestação pessoal de serviços. Equiparam-se ao empregador o profissional liberal, a instituição de beneficência, as associações recreativas e outras instituições sem fins lucrativos que admitam trabalhadores como empregados” (Führer, 2015, p.42).

A legislação trabalhista cuidou de estabelecer, sobretudo, no artigo 2º da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT, o que vem a ser o conceito de Empregador para o Direito do Trabalho. Considera-se empregador aquela pessoa, física ou jurídica, que assumindo os riscos inerentes a atividade econômica, contrata trabalhadores para, mediante o pagamento de salário, dirigir a prestação de serviços.

2.2.2 Empregado

O empregado é aquele que presta serviços ao empregador em troca de uma remuneração. Para Führer (2015)

“Empregado é a pessoa física que presta serviços de natureza não eventual a empregador, sob sua dependência, mediante o pagamento de salário (art. 3º). Tendo como elementos essenciais do conceito de empregado: a pessoa física, a prestação pessoal do serviço (pessoalidade), a continuidade, a subordinação ao empregador e a remuneração” (Führer, 2015, p.45).

Sabe-se, que o trabalhador por sua vez encontra-se disposto em diferentes tipos segundo prevê e reconhece a legislação brasileira, tais como: aprendiz, eventual, autônomo, avulso, pequeno empreiteiro, temporário, doméstico, empregado em domicílio, rural, mãe social, terceirizado, cooperado, diretor de companhia, cargo de confiança, empregado acionista, menor, mulher, cipeiro, preso, estagiário, regime de tempo parcial, servidor público e empregado público. Sendo que, destes a pesquisa demonstra que os mais comuns na região são os autônomos, rurais, eventuais, temporários, mulheres e servidores públicos.

2.3 Aspectos motivacionais migratórios

De acordo com Oliveira (2006, p.03):

“os movimentos migratórios respondem às necessidades de demanda dos países industrializados por mão-de-obra barata e sem qualificação para agricultura, alimentação, construção, indústria têxtil, serviços domésticos e cuidados com os doentes, idosos e crianças em suas casas. Em muitas realidades, cabem aos migrantes os chamados trabalhos sujos, perigosos, difíceis, exigentes e indesejáveis”.

2.3.1 Emprego e Regularização

Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego do Governo Brasileiro, “o ingresso e a permanência de estrangeiro no território nacional são admitidos mediante a apresentação de **visto** nos termos da legislação específica de acordo com a lei nº 6.815/80”. A pessoa jurídica que estiver interessada, na chamada mão-de-obra estrangeira, em caráter permanente ou temporário, deverá obter autorização do trabalho, por meio de requerimento assinado e encaminhado por seu representante legal à Coordenação de Imigração do Ministério do Trabalho e Emprego - MTE.

2.3.1.1 Vistos

O visto é o documento concedido pelo Governo do Brasil, que possibilitam o ingresso e a estada de estrangeiros no Território Nacional. O Itamaraty é o órgão do Governo brasileiro, responsável pela concessão de vistos. Estes são classificados em função da natureza da viagem e da estada do estrangeiro no Brasil, e não em função do passaporte apresentado.

Sendo assim, diante a realidade local vislumbra-se que os trabalhadores objetos da pesquisa, possuem enormes dificuldades em terem reconhecidos seus direitos, propostos pela Consolidação das Leis Trabalhistas - CLT, os quais não são aplicados regularmente. Somente concretizado mediante reclamação verbal ou escrita impetrada perante a Justiça do Trabalho.

2.4 Empresas Familiares

A empresa familiar é toda aquela que esteja ligada a uma família durante pelo menos duas gerações. Isto, se essa ligação resulta em uma influência recíproca, tanto na política geral do empreendimento, como nos interesses e objetivos da família. A doutrina nacional e a majoritária jurisprudência, os tribunais tem rejeitado a possibilidade jurídica de se reconhecer relação ou vínculo de trabalho, quando evidente tratar-se de empresas familiares (cônjuges, companheiros, pais e filhos).

2.5 Direitos Trabalhistas

Segundo a Declaração Universal dos Direitos do Homem, no Art. XXII todo homem tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condição justa e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego, a igual remuneração por trabalho que assegure com a sua família uma existência compatível com a dignidade humana. Com isso, o trabalhador é assegurado de muitos direitos os quais irão depender de sua atuação, bem como: o de Carteira de Trabalho e Previdência Social; Salário Mínimo; Férias; Horas Extras; FGTS; Estabilidade de Gestante; 13º salário; Repouso Semanal Remunerado; Aviso Prévio; Aposentadoria; Jornada de 8/44 horas; Proteção pelas normas de segurança, saúde e higiene; proibição de diferença salarial; Proibição de trabalho noturno, perigoso e insalubre para menores; seguro desemprego; Horas noturnas entre outras.

O art. 8^a da CLT determina que “na falta de disposições legais ou contratuais, as questões trabalhistas serão decididas levando-se em conta a jurisprudência, a analogia, a equidade, os princípios e normas gerais de Direito do Trabalho” (Führer, 2015 p.25).

2.5.1 Carteira de Trabalho

Documento obrigatório para toda pessoa que preste algum tipo de serviço de natureza urbana, rural, de caráter temporário, permanente ou mesmo em atividade profissional exercida por conta própria, neste documento é registrado informações da vida profissional do trabalhador, que servem para que este e seus familiares tenham acesso às garantias trabalhistas, tais como: seguro-desemprego, FGTS e benefícios previdenciários.

2.5.2 Jornada de Trabalho e Hora Extra

O artigo 58 da CLT, diz que a “duração normal do trabalho, para os empregados em qualquer atividade privada, não excederá de oito horas diárias, desde que não seja fixado expressamente em lei”. Como também, no artigo 66, expressa que “entre duas jornadas de trabalho haverá um período mínimo de onze horas consecutivo para descanso”.

O tempo de trabalho além da carga horária prevista na Lei será considerado hora extra, todavia, a Lei garante que o empregado, não seja obrigado a laborar em hora extra, a não ser, em caso de força maior ou dentro de limites, sendo que a empregador deve pagar 50% mais que a hora normal para remunerar e indenizar o obreiro.

2.5.3 Salário versus Salário mínimo

De acordo com Führer (2015, p.63), define o Salário como “[...] o pagamento realizado diretamente pelo empregador para o empregado como retribuição pelo seu trabalho”.

Conforme consta no Art. 76 da CLT - “Salário mínimo (R\$ 788,00) é a contraprestação mínima devida e paga diretamente pelo empregador a todo trabalhador, inclusive ao trabalhador rural, sem distinção de sexo, por dia normal de serviço, e capaz de satisfazer, em determinada época e região do país, as suas necessidades normais de alimentação, habitação, vestuário, higiene e transporte”.

2.5.4 Alimentação, Assistência Médica e Segurança no Trabalho.

O bem-estar e a segurança no trabalho são aspectos fundamentais na produtividade, competitividade e sustentabilidade das organizações. Benefícios como vale alimentação, assistência médica e assistência odontológica equipamentos de segurança, climatização são obrigações legais concernentes à atividade empresaria e indiscutivelmente, responsabilidade do Empregador.

3 Metodologia

Segundo João Álvaro Ruiz (1991, p.48), define a pesquisa científica como “a realização concreta de uma investigação planejada, desenvolvida e redigida de acordo com as normas consagradas pela ciência”.

Para Gil (1987a, p.19) a metodologia para pesquisa consiste em um “(...) procedimento racional e sistemático que tem como objetivo proporcionar respostas aos problemas que são propostos”.

Andrade (2004, p. 19) diz que:

“(...)a pesquisa exploratória configura-se como fase preliminar, antes do planejamento formal do trabalho, com finalidades de proporcionar maiores informações sobre o assunto que vai investigar; facilitar a delimitação do tema da pesquisa; orientar a fixação dos objetivos e a formulação das hipóteses ou descobrir um novo tipo de enfoque para o assunto, estabelecendo os métodos e as técnicas adequadas.”

Conforme Lima (2004a, p.158-160) afirma que:

“Nas ciências humanas, independente da pesquisa ser quantitativa ou qualitativa, alguns instrumentos metodológicos são muito usados, entre eles o questionário que consiste num conjunto de questões pré-elaboradas, sistemática e sequencialmente e dispostas em itens, podendo ser abertos ou fechados”.

Determinada à problemática faz-se necessário qualificar os procedimentos de pesquisas, tendo como ponto de partida um breve levantamento com o apoio da Prefeitura de Atalaia do Norte sobre os comércios do município e a partir de uma observação de campo, no qual identificamos 147(cento e quarente e sete) estabelecimentos, dispostos em toda a cidade, cujos proprietários eram brasileiros e peruanos naturalizados e não naturalizados, estes se subdividem em grandes, médios, pequenos e micro (tabernas) comércios. Destes estabelecimentos 131(cento e trinta e um) estavam concentrados no Centro da cidade e 16(dessesesseis) em demais bairros. Sendo que 39 (trinta e nove) comércios pertencem a Peruanos naturalizados e não naturalizados brasileiros, enquanto 92 (noventa e dois) aos brasileiros. Segue Tabela abaixo:

Quantitativo de Estabelecimentos Comerciais			
Porte Comercial	Proprietários		
	Brasileiros	Peruanos Naturalizados	Peruanos Não-Naturalizados
Grande Porte Comercial	07	02	-
Médio Porte Comercial	27	08	-
Pequeno Porte Comercial	47	09	-
Micro Comércio (Tabernas)	11	05	15
Total	92	24	15

Tabela 1: Levantamento de Estabelecimentos Comerciais e Empregadores
Fonte: Banco de Dados Prefeitura Municipal de Atalaia do Norte. (2014)

Após esse levantamento, se fez uma breve observação dessa área comercial, acompanhada de um breve contato de maneira informal com clientes e funcionários de comércios. Em seguida, elaboraram-se questionários abertos que foram aplicados a empregadores e empregados.

Mesmo possibilitando uma participação anônima e voluntária, nem todos os estabelecimentos se disponibilizaram a responder ao questionário. Optando-se por uma amostra de dez empreendimentos (mercearia e perfumaria, supermercado, loja de roupas, autopeça, restaurante e salão de beleza) com média de dois funcionários cada comércio. Participaram da pesquisa dez empregadores e vinte empregados, os quais responderam a um questionário aberto

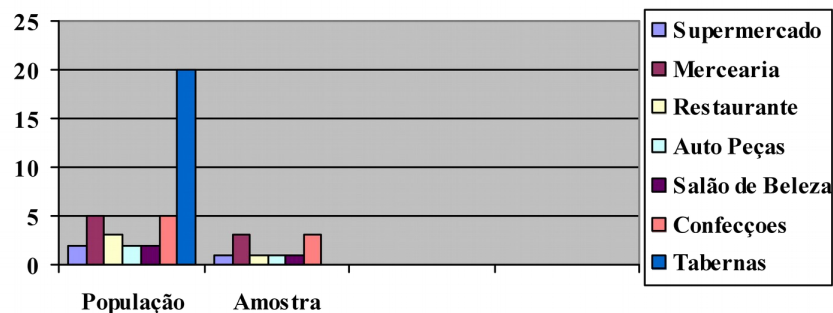


Figura 1: Quantitativa de Empreendedores e Empregados inseridos na pesquisa.
Fonte: Questionários Aplicados ao Empregador e Empregado. (2014)

4 Motivos Determinantes na Imigração

4.1 Rumo ao Brasil: a busca de melhorias nas condições de vida, trabalho e educação. (apresentação, análise e interpretação de dados)

Dos dez empregadores pesquisados, dois são homens e oito mulheres, proporção que parece estar em consonância com a área comercial da cidade observada, onde as mulheres estão à frente dos comércios. Além disso, obtivemos a participação de vinte empregados, sendo oito homens e doze mulheres.

	Gênero	Participantes	Idade	Formação
Empregador	Homem	02	50 a 58 anos	Superior Completo
	Mulher	08	28 a 53 anos	Médio Incompleto
Empregado	Homem	08	16 a 25 anos	Médio Completo
	Mulher	12	19 a 44 anos	Médio Completo

Tabela 2: Perfil de Empregados e Empregadores
Fonte: Questionários Aplicados ao Empregador e Empregado. (2014)

4.2 Aspectos Motivacionais dos empreendedores e empregados

De acordo com a pesquisa, os motivos destacados pelos empregadores para residirem no Brasil, foram:

- a) a busca do bem estar próprio e do familiar;
- b) oferecer aos filhos (as) uma boa qualidade de vida;
- c) proporcionar aos filhos a educação gratuita brasileira; visto que, em seus países de origem, Peru, estes não é gratuita e a gratuita é demasiadamente precária.

“Vejo no município de Atalaia do Norte uma grande oportunidade de crescimento e de investimento, sendo que esta atualmente me proporciona como empregadora uma renda e podendo assim oferecer melhores condições de vida e uma ótima educação aos meus filhos (Proprietária naturalizada brasileira – vinte e nove anos do comércio Jhenny).”

Percebemos que os empregados, por sua vez, dizem ter deixado o país pressionado pela falta de oportunidades, vendo-se obrigados a migrar em busca de alternativas de sobrevivência, além da possibilidade de estudar gratuitamente no Brasil e de ter seu bem estar. Por terem uma boa relação com os empregadores, estes conseguem suprir suas necessidades.

“Com a falta de oportunidade e carência que tinha em meu país, me senti na necessidade de buscar melhorias de vida, assim decidi acompanhar meus familiares e residir no município ajudando eles e buscando um crescimento e independência financeira (Funcionário, vinte e um anos do Supermercado Ribeiro).”

Através da análise, verificou-se que a motivação, “bem estar familiar” é a principal. Entretanto, a busca de oportunidades, de estudo e de crescimento profissional, são aspectos comuns, tanto aos empregadores como aos empregados, em sua maioria com relação de parentesco, ou seja, pais e filhos, que se ajudam mutuamente e buscam independência financeira e melhores condições, de saúde, educação e lazer.

4.3 Legalização e Formalização

A pesquisa aplicada aos 10 empreendimentos com ramos de atividades diferenciados como: confecções, de autopeças, beleza, alimentação e estivas, obteve-se um resultado de 10 estabelecimentos regularizados através de alvarás de licença expedidos pela Prefeitura Municipal, tendo estes um período de um a oito anos no qual se encontram regulares, mas sendo que possuem um período de atuação de um a quinze anos no mercado, sendo que o micro comercios (tabernas) encontra-se irregulares mais contribuindo apenas a obrigações referentes ao pagamento de Luz e Água.

“Meu comércio possui quinze anos de atuação em Atalaia do Norte, trabalho com confecções em geral, porém há cinco anos este se encontra regularizado, pois não tinha conhecimento de como regularizar, além disso, tinha medo de ser presa ou transferida ao meu país devido não possui meu Registro Nacional de Emigrantes - RNE, mais hoje, com o documento encontro-me aliviada (Proprietária de cinquenta e três anos do Comercial e Confecções Vitória).”

Devido à tensão preexistente aos empregadores na regularização e formalização de seu comércio, cabe denotar e exemplificar para compreensão da pesquisa, o caso do estabelecimento Disco Tienda Contumazar II, que se encontra irregular há oito anos no município, devido ao fato do proprietário não possuir o Registro Nacional de Estrangeiro - RNE, assim sendo, este se encontra impossibilitado de se formalizar, inclusive temendo as anuais visitas da Polícia Federal para fiscalização e rotineiras apreensões nas áreas comerciais do município, relata que se encontra nesse estado devido à falta de informação.

Dessa maneira, investigou-se a legalidade na constituição dos comércios, bem como a legitimidade do estabelecimento do empregador e da concretizações dos vinculos com os empregados, a saber:

DOCUMENTOS FORMAIS REFERENTES AO EMPREGADOR E EMPREGADO			
	CNPJ	RNE/RG	CPF
Empregadores	10	10	10
Empregados	-	18	18

Tabela 3: Documentação Comércios

Fonte: Questionários Aplicados ao Empregador e Empregado. (2014)

Percebemos que tanto os empregados como os empregadores, buscam regularização no territorio brasileiro e também se interessam na legalização de seus empreendimentos. No entanto, estes sofrem com a falta de informação para assim desenvolverem seus negócios e concretizarem este intento.

4.4 Relações Contratuais

A boa relação que mencionaram em suas respostas, fortalecido pelos laços de parentesco que são mantidos entre empregados e empregadores, reforçam a determinação destes na manutenção de contratarem pessoas entre os seus próprios familiares ou conhecidos. Os contratos feitos pelos empregadores 100% da amostra coletada são informais e temporários, sendo que as mulheres assumem a função de atendente, balconista, supervisora e os homens de auxiliar geral. Segundo a empregadora do Restaurante Chicharón, diz que:

“Geralmente os contratos temporários de meus funcionários são feitos durante os meses de Dezembro à Fevereiro, devido a movimentação no município com realizações das festas de fim de ano, dos festejos do padroeiro, Os Jogos Três Fronteiras e o carnaval, onde fazemos uma seleção de pessoas próximas e confiáveis e damos uma oportunidade a ela exercer uma atividade. Assim, prefiro criar minha própria política, pois mantenho o controle e asseguro o meu objetivo.”

Tipos de Trabalhadores		
Classe	Gênero	
	Homens	Mulheres
Autonomos (Proprietários das Tabernas)	09	11
Rurais	01	01
Eventuais	07	11
Total	17	23

Tabela 4: Tipos de Trabalhadores ou Empregados
Fonte: Questionários Aplicados ao Empregador e Empregado. (2014)

Cerca de 80% dos empregados possuem CTPS concedida no ano de 2013 pela Prefeitura Municipal através da Assistência Social e pelo Programa do Governo chamado “Barco Pai” que faz a emissão imediata de todo tipo de documento, porém estas não são registradas regularmente pelos empregadores, pelo fato de que estes ignoram a necessidade desta, bem como seus consecutórios benefícios. Conversamos com os proprietários e os mesmos afirmam não assinar por não terem conhecimento que seus funcionários possuem a carteira de trabalho e que são funcionários com contratação recentes e temporários, onde para eles não existe a necessidade de formalizar tais contratos pertinentes aos serviços temporários. Sendo assim, ambos estão despreocupados com essa situação, pois os funcionários possuem a carteira e não procuram seus direitos, e os empregadores sem o conhecimento que seus empregados possuem a carteira não as assinam e nem buscam assiná-las. Além disso, verifica-se a ausência do Ministério do Trabalho na cidade, tendo apenas a Promotoria de Justiça que possui uma insuficiente de funcionários para que haja diante tal situação. Em contrapartida, uma funcionária de vinte e nove anos do Comércio Vitória diz que:

“Não me considero uma funcionária, me considero como ajudante no comércio de minha mãe, pois ela me sustenta então procuro retribuir atendendo aos clientes no comércio, e não exijo que esta assine minha carteira de trabalho, mas busco incentivar a minha mãe em buscar meios formais quando ela contrata outros funcionários em períodos de intenso fluxo de clientes, porém, para não se perder tempo faz um contrato informal, onde o funcionário contribui com o seu trabalho e minha mãe incentiva-o remunerando.”

4.5 Tempo de Serviço e Período de Descanso

Os comércios possuem políticas próprias na atuação e desenvolvimento das atividades, agindo como fiscais durante o desempenho do trabalho de seus funcionários. Mediante o pouco conhecimento das leis vigentes do país referente ao tempo de serviço e ao descanso, percebeu-se um grande equívoco na maneira em que os empregadores em seu domínio submetem estes há tempos absurdos de trabalho.

Dessa forma, registramos a partir das informações obtidas pela pesquisa, que todos os funcionários possuem horários sobrecarregados e acima da média prevista em lei, tanto aos homens como mulheres, verificando que em nove estabelecimentos estes trabalham durante 10 horas por dia, de segunda a sábado e até as 12h00min horas do domingo, fazendo suas refeições em curtos intervalos de tempo. Ao possuírem parentescos com seus empregadores, estes cedem um tempo de descanso extra quando necessário. Em contrapartida, nas mercearias e supermercados constatou-se que o trabalho é acima de 14 horas por dia tanto aos homens como mulheres, se identificou que o tipo de empresa familiar se predomina nesses casos, onde nos dois casos, os funcionários são filhos, netos, tios(as).

4.6 O Trabalho como fonte de Remuneração: Renda mensal dos empregadores e salários de empregados.

Os comércios pesquisados possuem uma renda mensal que varia entre R\$ 1.500,00 (um mil e quinhentos reais) à R\$ 30.000,00 (trinta mil reais) mensais, onde se obtém este lucro de acordo com os movimentos na cidade, como dias de pagamentos aos funcionários públicos, festejos, festivais e em dias comuns, onde os funcionários possuem seu pagamento, tendo os seus salários que giram em torno de R\$300,00 (trezentos reais) à R\$600,00 (seiscentos reais) reais, sendo que alguns recebem semanalmente em torno de R\$100,00 (cem reais) ou de acordo com as vendas.

Estabelecimento	Renda mensal/empresa (R\$)	Renda mensal/empregado (R\$)
Mercearia Jhenny	25.000,00	400,00
Comercial Victória	3.500,00	300,00
Supermercado Ribeiro	30.000,00	600,00
Confecções Contumazar	1.500,00	300,00
Autopeças e confecções Atalaia	1.900,00	350,00
Restaurante Chicharon	10.000,00	500,00
Comercio Salazar	12.500,00	550,00
Confecções Panduro Vargas	8.200,00	450,00
Salão de Beleza Maribel Fashion	10.100,00	500,00
Rivera Confecções	7.500,00	450,00

Tabela 5: Renda e Remuneração

Fonte: Questionários Aplicados ao Empregador e Empregado. (2014)

Dessa maneira, desconsideram o salário mínimo previsto na CLT, estando estes vulneráveis a denúncias com pagamentos de multas, pela não contraprestação prevista em lei.

4.7 Relacionamentos Diretos entre empregador e empregado

Constatou-se que o empregador peruano busca através de seus conhecimentos e experiência incentivar seus funcionários, com conselhos e orientações a respeito da vida familiar e profissional. Entretanto, estes possuem outra reação quanto os seus empregados cometem alguns erros nas vendas no manuseio das mercadorias, descontando de seus salários, impondo a sua autoridade sobre o comércio de maneira que apazigue conflitos.

“Considero-me valorizada e respeitada pela minha patroa, pois esta busca de alguma maneira me ajudar, às vezes somos chamados atenção devido a erros cometidos durante o trabalho, às vezes parece que a proprietária está com raiva, mas até entendo, sei que ela deseja apenas a organização e o controle do ambiente (Funcionária de trinta e um anos do Comércio Vitória).”

4.8 Estrutura e Ambiente de trabalho

Segundo os funcionários entrevistados, quatro afirmaram ser um ambiente razoável, mas que os patrões deveriam melhorar a climatização do ambiente. Outrossim, percebemos que a pequena estrutura, torna o espaço desconfortável, que conseqüentemente influência na saúde destes, podendo ocasionar distúrbios físicos e mentais, como também acidentes de trabalho.

“O local de trabalho no qual atuo como proprietária encontra-se em um bom estado, porem tive que fazer uma reforma, pois as condições encontravam-se precárias e insuportáveis para o trabalho, antes eu não possuía condições de trabalhar com empregados, hoje percebi que com o desenvolvimento de meu comercio preciso contratar um funcionário para que me auxilie, pois acredito que trabalhar sozinho me causa cansaço e prejuízo (Proprietária de 28 anos da Autopeça e Confeccões Atalaia).”

5 Considerações Finais

Foram observadas e analisadas as interações dos alvos de pesquisa, suas propostas, seus consensos e conflitos sua maneira em responder ao questionário, associando-se esses dados à discussão de elementos teóricos. A surpresa em nos depararmos com um cenário diferente do esperado nos motivou a investigar e compreender os nossos objetivos, vimos o crescimento no que se refere ao domínio das mulheres peruanas nacionalizadas brasileiras no mercado de trabalho, a perspectiva que esses estrangeiros nacionalizados têm sobre o Brasil, o desejo de crescimento e desenvolvimento destes no país.

Percebe-se ainda a contribuição destes para com o município, contudo estes esperam serem respeitados, valorizados e informado do que eles podem ou não podem fazer ao se formalizarem no país, percebemos que os empregados de maioria com parentescos com seus empregadores encontram-se valorizados, mas buscam agregar melhorias em suas condições de vida, trabalho e independência.

Além disso, verificamos o descaso que os empregados estão submetidos, o desconhecimento por seus direitos e a falta de interesses deles em buscá-los, e a despreocupação dos empregadores em exercer suas obrigações com seus funcionários. Enfim, a pesquisa evidenciou que apesar de haver vínculos jurídicos precários e pouca informação a estes, os mesmos procuram meios particulares de resolverem seus problemas e manterem-se no mercado, mas lentamente se formalizando e progressivamente se adequando conforme as leis brasileiras.

Segundo dados da pesquisa, observou-se aspectos como a ausência de políticas públicas, no controle dos imigrantes, bem como em suas regularizações no país. Mas também, se percebeu que as relações de parentesco e os vínculos familiares são preponderantes nestes empreendimentos. Dessa forma, a participação vislumbrante das mulheres na gestão do empreendimentos, aliado ao seu excesso de dedicação no trabalho possibilitam o surgimento de políticas flexíveis, as quais de maneira criteriosa avaliam suas atitudes, buscam melhorar seu desempenho, garantem emprego aos seus funcionários e promovem o desenvolvimento

local, proporcionando assim um equilíbrio profissão e familiar, eliminando funções rotineiras, degradantes, buscando melhorias na qualidade de vida coletiva no trabalho.

Referências

- ANDRADE, Maria Margarida de. **Como Preparar trabalhos para cursos de pós-graduação: noções práticas**. 6.ed. – São Paulo: Atlas, 2004.
- BARBOSA, Walmir. **Sociologia e Trabalho: Uma Leitura Sociológica Introdutória**. São Paulo: Apostila Sociologia do Trabalho – 2011.
- Carteira de Trabalho e Previdência Social**. Publicado pela Procuradoria Regional do Trabalho da 2ª Região. Disponível em <http://www.jusbrasil.com.br> Acesso em: 20/02/2014.
- COAN, Marival. **A sociologia no ensino médio: o material didático e a categoria trabalho** - Florianópolis, 2006.
- Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em <http://www.portalbrasil.com.br> Acesso em: 20/02/2014.
- FUHRER, Maximilianus Cláudio Américo. **Resumo de Direito do Trabalho**. 25º ed., São Paulo: Malheiros Editores, 2015.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2006.
- LAKATOS, Eva M. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.
- MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia do trabalho científico**. 4 ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- MARX, Karl 1818-1883. **O capital: críticas da economia política**/Tradução de Reginaldo Sant'Anna - 26ª edição – Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2008.
- MATTOSO, Jorge. **A Desordem do Trabalho**. São Paulo: TT Scritta, 1996.
- OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Planejamento Estratégico: conceitos, metodologia, práticas**. 20 ed. São Paulo: Atlas, 2004.
- OLIVEIRA, Maria de. **A mobilidade humana na tríplice fronteira: Peru, Brasil e Colômbia**. Instituto de Estudos Avançados da Universidade de São Paulo, 2006.
- SALES, Tereza. **Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros**. Campinas: bilasorjrevista Brasileira De Ciências Sociais, 1992.