



Guia para a contratação de refugiados e solicitantes de refúgio

Garantindo uma inclusão
de sucesso



T E N T

Sobre a Tent

Fundada em 2016 por Hamdi Ulukaya, CEO da Chobani – a maior empresa de iogurtes gregos dos Estados Unidos – a Tent Partnership for Refugees mobiliza a comunidade empresarial para melhorar a vida e o sustento dos mais de 25 milhões de refugiados deslocados de seus países.

A Tent é uma rede de mais de 100 empresas multinacionais, que trabalha com essas empresas para ajudá-las a desenvolver e implementar compromissos tangíveis para apoiar refugiados. Tent acredita que as empresas têm o maior impacto quando tratam refugiados não como vítimas, mas como trabalhadores economicamente produtivos, fornecedores, empreendedores e clientes – e quando influenciam suas principais operações a contratar refugiados, integrar refugiados em suas cadeias de fornecedores, apoiar refugiados empreendedores oferecendo serviços sob medida para melhor servi-los.

Saiba mais em tent.org



Sobre a Missão Paz

A Missão Paz nasceu acolhendo italianos que chegavam ao Brasil no pós-guerra. Com o tempo, ampliou seu escopo e hoje acolhe migrantes e refugiados de todas as origens e é referência nacional no tema migratório.

A instituição integra a *Rede Scalabriniana para Migrações Internacionais*¹ ativa em 34 países do mundo. No Brasil, a rede mantém atividades em Manaus, Cuiabá, Corumbá, São Paulo, Santo André, Jundiá, Rio de Janeiro, Curitiba, Porto Alegre, Florianópolis e em algumas cidades menores do Rio Grande do Sul e Santa Catarina, o que permite que sua atuação seja ampla e articulada. Integra também a Rede Solidária para Migrantes e Refugiados (REDEMIR), formada por mais de 60 entidades distribuídas pelo território nacional e articulada pelo Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH).

A Missão Paz é formada por quatro projetos intercomunicantes: a Casa do Migrante, o Centro Pastoral e de Mediação para Migrantes, o Centro de Estudos Migratórios e a Igreja Nossa Senhora da Paz; e atua em dimensões transversais como o trabalho de incidência política e a Webradio Migrantes. O Centro Pastoral e de Mediação para Migrantes, tem cinco eixos de atuação direta com migrantes e refugiados: (1) documentação e jurídico; (2) capacitação, cidadania e trabalho; (3) saúde; (4) educação; (5) família e comunidade. Anualmente, a instituição facilita, em média, 3000 contratações de migrantes e refugiados por empregadores diversos, prezando por uma atuação ampla, justa e não-discriminatória. Desde 2019, o ACNUR é o financiador deste projeto de empregabilidade.

Saiba mais em www.missaospaz.org



Sobre o ACNUR

Criado em 1950 por resolução da Assembleia Geral da ONU, a Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) protege e assegura os direitos de refugiados e populações apátridas em todo o mundo.

Por seu trabalho humanitário, recebeu duas vezes o Prêmio Nobel da Paz (1954 e 1981). Atualmente, a agência conta com quase 12 mil funcionários e está presente em cerca de 130 países. No Brasil, o ACNUR atua em cooperação com o Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE) e os governos federal, estaduais e municipais, a sociedade civil e o setor privado para garantir a proteção e integração dessas pessoas.

Prefácio

Sustentabilidade econômica intercultural: emprego é a via que garante proteção, integridade e retorno para a comunidade local

Prezado(a) leitor(a),

Nas próximas páginas você vai encontrar dados que revelam os benefícios da contratação de pessoas refugiadas e solicitantes de refúgio e diretrizes claras sobre como é fácil formalizar uma contratação de uma ou mais pessoas forçadas a sair de seu país e largar toda sua vida para trás. Como nós, se estivéssemos no lugar deles, buscamos no Brasil a chance de recomeçarem suas vidas.

Já foram demonstrados os impactos positivos da integração econômica de refugiados e solicitantes de refúgio nas economias locais. Um estudo recente da Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) em parceria com a Escola Superior do Ministério Público da União (ESMPU), Observatório das Migrações (OBMigra), Universidade Federal de Roraima (UFRR) e a Diretoria de Análise de Políticas Públicas da Fundação Getúlio Vargas (FGV DAPP) demonstra, por exemplo, que o PIB de Roraima entre 2016 e 2017 cresceu 2,3%, acima da média dos demais Estados (1,4%) – reflexo também do crescimento de 8% do grau de diversificação produtiva em

Roraima, movimento não notado para a média dos estados brasileiros.

Mas nós gostaríamos de ressaltar também os ganhos mútuos de empregadores e empregados sob uma perspectiva que nem sempre é mensurável, mas é, sem sombra de dúvidas, gratificante e transformadora. Estamos falando de como podemos nos tornar mais culturalmente ricos ao conviver com pessoas de diferentes nacionalidades, experienciar a diversificação como porta de entrada para a inovação, e termos a chance de exercer a inclusão renovando nossa forma de interagir com as diversas partes do mundo que estão bem ao nosso lado.

Este guia é um exemplo concreto de como os esforços conjuntos podem garantir uma reposta adequada e sustentável para a integração laboral de pessoas refugiadas e solicitantes de refúgio no mercado de trabalho brasileiro, beneficiando a sociedade como um todo. Nós, juntamente com a Missão Paz e organizações como a Tent Partnership for Refugees, estamos fazendo a nossa parte. Esperamos que este guia traga as respostas que você procura para se juntar a nós também.

Maria Beatriz Bonna Nogueira
Chefe do Escritório do ACNUR em São Paulo

Índice

ACRÔNIMOS	7
1. INTRODUÇÃO	8
Brasil, formado e construído por migrantes e refugiados	9
Ferramenta Ativa	10
Panorama Geral da População Refugiada e Solicitante de Refúgio no Brasil Contemporâneo	10
2. POR QUE CONTRATAR REFUGIADOS E SOLICITANTES DE REFÚGIO?	16
3. COMO CONTRATAR REFUGIADOS E SOLICITANTES DE REFÚGIO?	20
Amparo Legal	21
Contratações	22
Lista de Documentos Necessários para a Formalização da Contratação de Refugiados e Solicitantes de Refúgio	22
Imagens Ilustrativas	23
O que fazer quando o documento do funcionário expirar?	25
4. ONDE CONTRATAR REFUGIADOS E SOLICITANTES DE REFÚGIO?	26
O que fazer caso sua empresa ou negócio esteja fora das grandes capitais e tenha interesse em contratar pessoas sob a proteção da lei do refúgio?	28
5. PEQUENO GUIA CULTURAL – TRANSPONDO DESAFIOS	30
Vulnerabilidades	31
Recursos Humanos	31
Dicas para uma Parceria Produtiva no Local de Trabalho	34
APÊNDICE	38
Exemplos de Boas Práticas	38
Instituições Públicas Responsáveis por Questões Migratórias	39
Instituições Públicas e Organismos Internacionais Encarregadas de Questões Migratórias e Trabalhistas	39
Sociedade Civil: Algumas Organizações de Referência que Apoiam Refugiados, Solicitantes de Refúgio e Migrantes	39
Material Disponível para Informar e Educar Seu Time para a Questão Migratória	41
Referências Bibliográficas	41

Acrônimos

ACNUR Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados

CLT Consolidação das Leis do Trabalho

CNIG Conselho Nacional de Imigração

CONARE Comitê Nacional para os Refugiados

CPF Cadastro de Pessoa Física

CRNM Carteira do Registro Nacional Migratório

DPU Defensoria Pública da União

MJSP Ministério da Justiça e Segurança Pública

MPT Ministério Público do Trabalho

OIM Organização Internacional para as Migrações

OMS Organização Mundial da Saúde

PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio

PF Polícia Federal

RH Recursos Humanos

RNM Registro Nacional Migratório

SEI Sistema Eletrônico de Informações

SISCONARE Sistema do Comitê Nacional para os Refugiados

SISMIGRA Sistema de Registro Nacional Migratório



1. Introdução



BRASIL, FORMADO E CONSTRUÍDO POR MIGRANTES E REFUGIADOS:

A história do Brasil é pautada pelos fluxos migratórios que o formaram. Desde o início do processo de constituição do Estado-nação pessoas vindas de outros países, de maneira voluntária ou trazidos forçosamente, e os povos originários, trabalharam em sua construção. Ao final do século XIX e início do século XX, o país recebeu importantes fluxos migratórios. Do Japão – que enfrentava crise econômica, do Oriente Médio – formado por pessoas que, acima de tudo, buscavam liberdade religiosa e, posteriormente, do Chile – formado por aqueles que buscavam refúgio da ditadura militar.

Frente a este histórico, o Brasil foi o primeiro país do Cone Sul a ratificar, em 1960, a Convenção Internacional de 1951, relativa ao Estatuto do Refugiado. Foi também o primeiro da região a sancionar uma lei nacional especificamente voltada para o refúgio em 1997. Em 1998 estabeleceu o CONARE – Comitê Nacional para os Refugiados – e em 1999, o Programa de Reassentamento Solidário para este mesmo público.

As imigrações para o Brasil voltaram a crescer no século XXI

Já no século XXI, o Brasil acolheu diversas ondas migratórias, sobretudo de pessoas que se refugiaram no país enquanto fugiam de instabilidades políticas – angolanos, congoleses, sírios; econômicas – bolivianos, senegaleses, bengaleses; e de desastres naturais – haitianos.

O fluxo migratório mais recente é o de refugiados e migrantes venezuelanos, que já representa o maior fluxo migratório para o Brasil do século XXI. Desde 2016, nacionais da Venezuela, país fronteiro ao norte do Brasil, vêm chegando ao país em busca de uma alternativa para a fome, a violência e a instabilidade política de seu país.

A Polícia Federal estima que cerca de 260 mil venezuelanos vivem atualmente no país. 58% (75.903) das pessoas deste grupo está em Roraima, 12,7% (16.579) em Manaus, e somente 9,2% (11.903) está em São Paulo, onde historicamente se concentrou a maioria dos fluxos de refugiados e migrantes internacionais no Brasil.

Olhar para a história do país nos ensina a melhor compreender a mobilidade humana, que pode ser desencadeada por fatores políticos e religiosos, mas também sociais, econômicos e ambientais. Esses fluxos podem ser observados na vida cotidiana de um país diverso e miscigenado, que tem sua identidade galgada na mobilidade. É importante, portanto, que comecemos este diálogo tendo em mente a premissa de que somos todos migrantes, como diz um dos motes de uma campanha do Ministério da Justiça de combate à xenofobia².

Este é um guia que tem o objetivo de apresentar os caminhos e ferramentas para empresas ou negócios que estejam buscando contratar refugiados e solicitantes de refúgio³. Para tanto, ele busca humanizar fluxos migratórios para compreendermos que esses são sempre formados por indivíduos em busca da sobrevivência e de condições mais dignas de vida. Como todos nós, essas são pessoas dotadas de direitos humanos e liberdades fundamentais, bem como responsáveis por corresponder com seus deveres no país de acolhida⁴.

FERRAMENTA ATIVA

Este guia foi pensado enquanto uma ferramenta ativa para auxiliar empregadores que buscam a inserção de refugiados e solicitantes de refúgio em seu corpo de funcionários. Para tanto, ele traz um compilado de respostas para que você, empregador

ou representante dos Recursos Humanos de sua empresa ou negócio possa fácil e rapidamente buscar o que procura.

Estas respostas foram organizadas com base nas experiências de empresas como a sua, que já passaram pelo processo de contratação e integração de refugiados e solicitantes de refúgio em seu corpo de funcionários.

Organizado a partir das 3 perguntas centrais – Por que contratar refugiados e solicitantes de refúgio? Onde contratar refugiados e solicitantes de refúgio? Como contratar refugiados e solicitantes de refúgio? – este guia traz também dicas culturais de como resolver possíveis impasses quando da contratação dessas pessoas.

Mas antes de respondermos às suas perguntas, apresentamos um breve panorama da população refugiada, solicitante de refúgio e migrante deslocada, para que você saiba melhor sobre quem estamos falando.

PANORAMA GERAL DA POPULAÇÃO REFUGIADA E SOLICITANTE DE REFÚGIO NO BRASIL CONTEMPORÂNEO

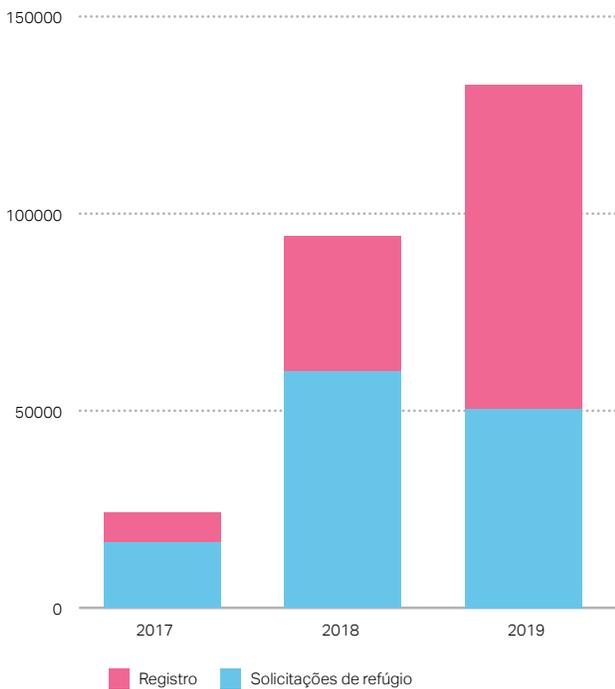
Categorias migratórias

Para apresentar um panorama desta população, é necessário compreender as diferentes categorias migratórias vigentes no Brasil e sublinhar que, antes de qualquer categoria legal na qual indivíduos estejam enquadrados, estamos falando de e lidando com pessoas como eu e você, que para onde vão carregam suas complexidades e trajetórias únicas, que não podem ser resumidas à condição migratória que se encontram no país de acolhida. Além disso, vale mencionar que tais categorias podem ser

fluidas, e pessoas podem vir a transitar entre elas, a depender das especificidades de sua trajetória e do contexto em que se encontram no país. Um bom exemplo disso é o atual fluxo de venezuelanos para o Brasil: é comum que pessoas de uma mesma família tenham diferentes regularizações migratórias. Para além, indivíduos deste país têm migrado entre categorias. Sobretudo aqueles que passam da solicitação de refúgio para o status de migrante por meio do pedido de autorização de residência através da Portaria Interministerial nº 9, de 14 de março de 2018⁵, por 2 principais motivos: 1) a mobilidade e 2) a identificação nacional.

1. Enquanto o pedido de refúgio está em processo de análise, solicitantes deste status devem seguir algumas regras impostas pelo CONARE antes de viajar para fora do Brasil. Muitos venezuelanos deixaram famílias em seu país, para quem estes que migraram buscam enviar/levar alimentos ou recursos. A maior dificuldade no trânsito entre Brasil e Venezuela apresenta um obstáculo para essas práticas.
2. Muitos solicitantes de refúgio encontram resistência, sobretudo de potenciais empregadores, no reconhecimento do protocolo de solicitação de refúgio enquanto documento válido. O fato de o solicitante estar sujeito à morosidade do processo de análise da solicitação de refúgio se contrasta com a rapidez na emissão da autorização de residência para aqueles que a tem como direito.

▲ **Figura 1** | Comparação entre registros e solicitações de refúgio de venezuelanos - 2017 a 2019



Registro – de residência

FONTE: STI-MAR (até novembro/2019)

De toda forma, no Brasil, a abordagem oficial dada à questão migratória é inclusiva, nunca excludente. Refugiados, solicitantes de refúgio e migrantes documentados têm direitos similares, sendo o termo refugiado mobilizado somente quando para garantir mais direitos aos indivíduos que se encaixam em tal definição; nunca para excluir do acesso a direitos aqueles que não se enquadram na mesma.

Para o empregador, o tipo de regularização que o solicitante buscou não interfere na contratação: pelas leis brasileiras, todos eles têm direito à carteira de trabalho e aos direitos garantidos pela CLT – e não devem sofrer nenhum tipo de discriminação em relação a empregados brasileiros.

A seguir, apresentamos as principais categorias em que se enquadram as pessoas que serão potenciais funcionários de sua empresa, bem como qual será o seu documento identificador/regularizador frente ao Estado brasileiro:

Em linhas gerais, a CRNM é o documento identificador de todo refugiado ou migrante que tenha autorização de residência no Brasil. Aqueles que ainda não tiverem este documento, terão um dos diferentes tipos de protocolo, que será seu documento temporário até o deferimento da identidade oficial.

Solicitante de Refúgio: pessoa que solicitou a proteção do Estado brasileiro pela via do amparo legal do refúgio. Na teoria, é direito de todo ser humano lançar mão deste pedido de proteção a Estados-nação que sejam signatários de tratados internacionais dedicados ao tema. No Brasil, este direito é previsto e garantido pela lei nº 9.474/1997. É importante ressaltar que enquanto o solicitante de refúgio está aguardando a análise de seu pedido pelo CONARE, processo que pode levar uma média de 2 anos, ele se encontra em situação regular e tem o direito de trabalhar formalmente.

Documento identificador: Documento Provisório de Registro Nacional Migratório.

Refugiado: pessoa que teve seu pedido de solicitação de refúgio deferido pelo CONARE – comitê dedicado ao tema e ligado ao Ministério da Justiça. Todo indivíduo que sai de seu país de origem devido a fundado temor ou efetiva perseguição por motivo de raça, religião, nacionalidade, participação em grupo social ou opinião política, ou ainda, devido a situação grave e generalizada de violação a direitos humanos, poderá buscar refúgio no Brasil.

Para solicitar refúgio, o interessado precisa estar na fronteira ou no território nacional, direcionando seu pedido às autoridades migratórias ou à Polícia Federal, que será analisado pelo CONARE. Não é possível solicitar refúgio a consulados brasileiros no exterior. É importante ressaltar que o ingresso irregular pela fronteira do Brasil não constitui impedimento para que uma pessoa solicite refúgio.

Documento identificador: Carteira do Registro Nacional Migratório (CRNM).

Migrante: este termo abarca todos os casos em que a decisão de migrar foi “livremente” tomada pelo indivíduo, sem a intervenção de fatores externos que o forçassem a se movimentar. Portanto, em linhas gerais, este termo é atribuído a pessoas que utilizam o deslocamento como forma de melhorar suas condições materiais e sociais, e as de sua família (OIM 2009).

Entretanto, é muito importante aprofundar este entendimento, uma vez que o fenômeno migratório é muitas vezes impulsionado por fatores externos não contemplados pela legislação do refúgio: desastres naturais, fome, desigualdade social, Estados falidos, etc.

A categoria migrante engloba desde as pessoas que vêm ao país com um contrato de trabalho, para estudar, beneficiários de residência por razões humanitárias⁶, latino-americanos que vêm ao Brasil e se regularizam por meio de acordo de livre circulação do Mercosul⁷, entre outros.

A forma de regularização migratória desta categoria é a Autorização de Residência.

Documento identificador: Carteira do Registro

Nacional Migratório (CRNM), Protocolo de CRNM ou Protocolo de Pedido de Autorização de Residência.

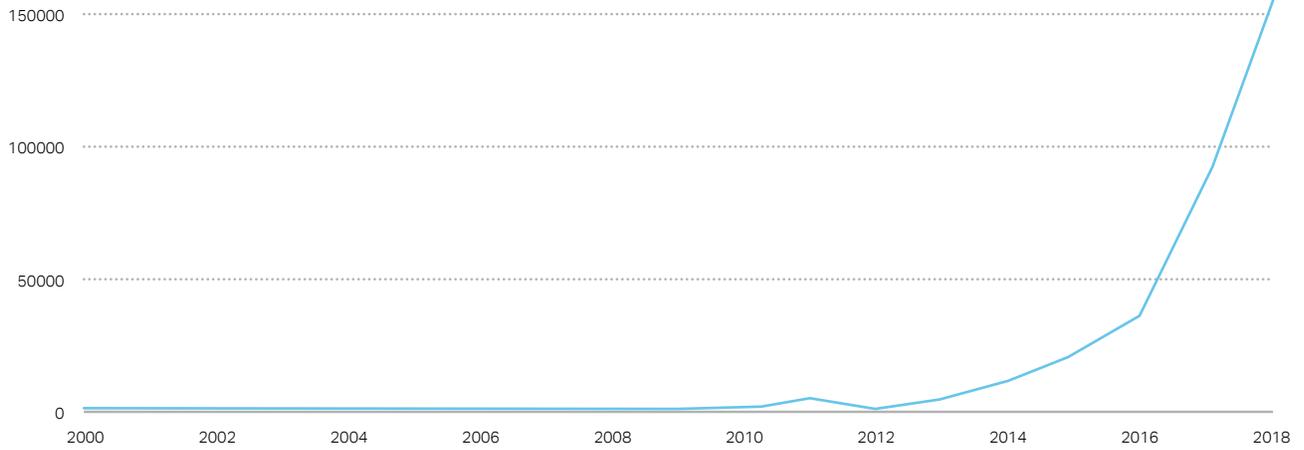
QUEM SOLICITA REFÚGIO HOJE NO BRASIL?

O início do século XXI é marcado por uma intensificação das dinâmicas migratórias de todo o mundo. O processo migratório desencadeado em países desenvolvidos tem aumentado as restrições à entrada de refugiados e migrantes nestes países, tornando cada vez mais difícil sua inserção laboral. A opção tem sido se refugiar e migrar para países de renda média e baixa. O Brasil, assim como outros destinos na América Latina, “se torna o país possível, não o desejável” (BAENINGER 2018, 135).

Essa tendência migratória é observada nas solicitações de refúgio. O relatório Global Trends 2018 (UNHCR 2019) mostrou que em países de alta renda, havia, em média, 2,7 refugiados por 1.000 habitantes, e que esse número era mais que o dobro nos países de renda média e baixa, com 5,8 refugiados por 1.000 habitantes.

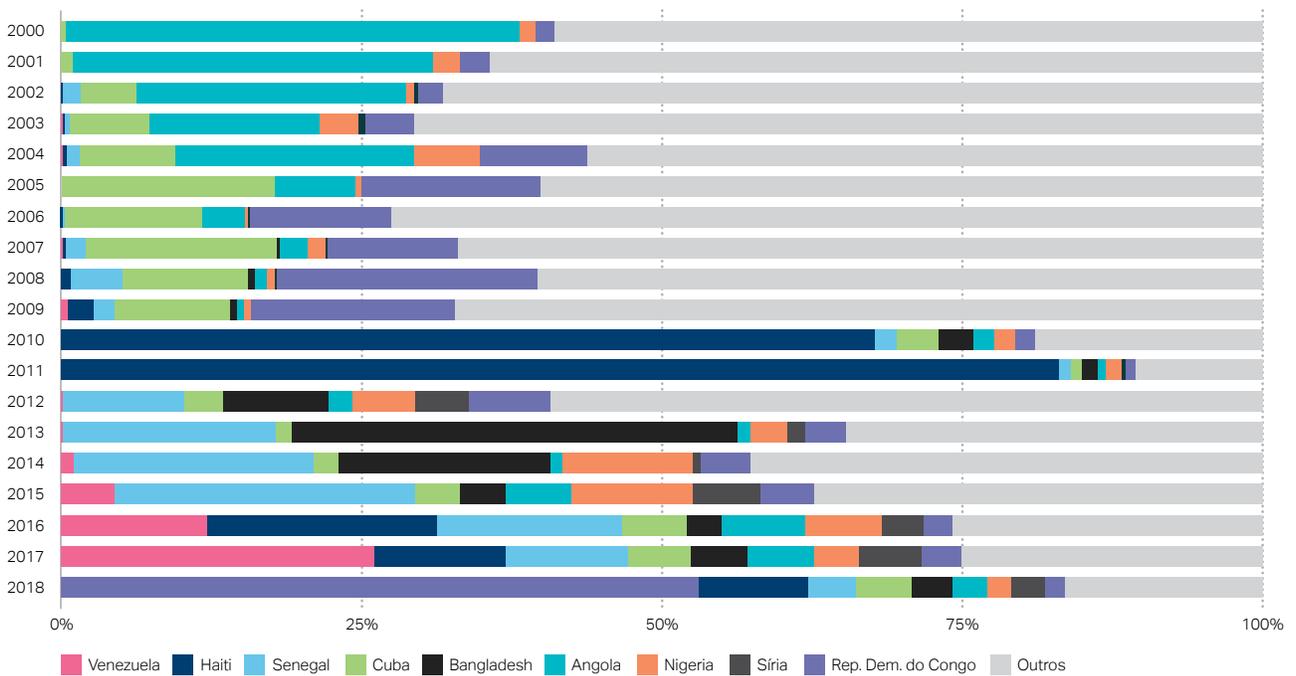
Atualmente, os países com o maior número de solicitantes de refúgio no Brasil são: Venezuela, Haiti, Senegal, Cuba, Bangladesh, Angola, Nigéria, Síria e República Democrática do Congo (ACNUR 2019). Depois da Venezuela, os países da África, juntos, formam o grupo que mais pede refúgio no Brasil. A composição do grupo de refugiados teve importantes mudanças nos últimos 20 anos se considerarmos os países de origem destes fluxos. Enquanto no início do século XXI a maior quantidade de solicitações provinha de países africanos – angolanos, congolezes e nigerianos – a partir de 2010 observa-se uma maior diversificação nestes fluxos, com maior destaque para solicitações de haitianos, venezuelanos e bengaleses.

▲ **Figura 2** | Número de solicitações de refúgio no Brasil - 2000 a 2018



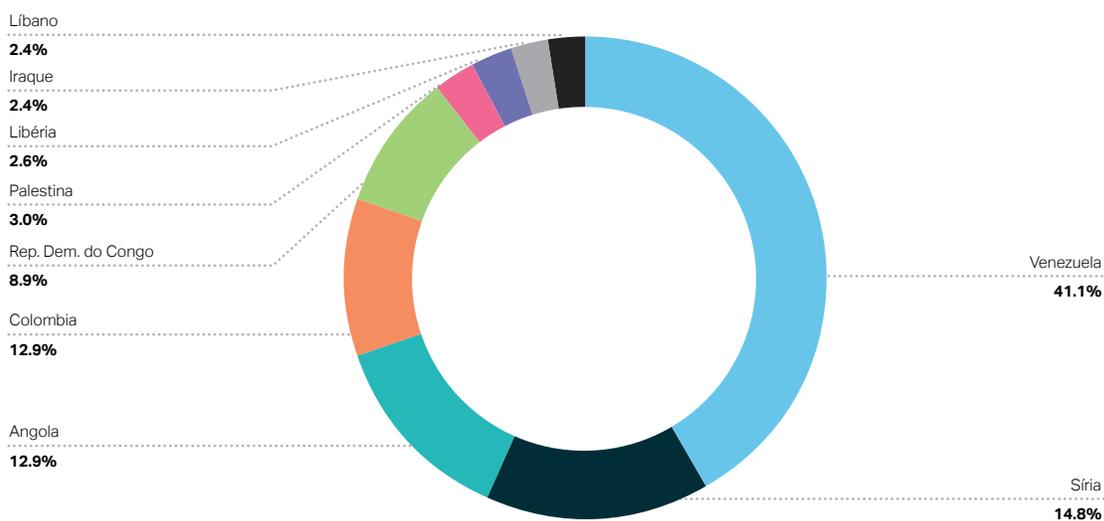
Fonte: Alto Comissariado das Nações Unidas para refugiados (ACNUR) Base de Dados do ACNUR para Populações, 2019.

▲ **Figura 3** | Distribuição relativa das solicitações de refúgio no Brasil por país de origem (%) - 2000 a 2018



Fonte: Alto Comissariado das Nações Unidas para refugiados (ACNUR) Base de Dados do ACNUR para Populações, 2019.

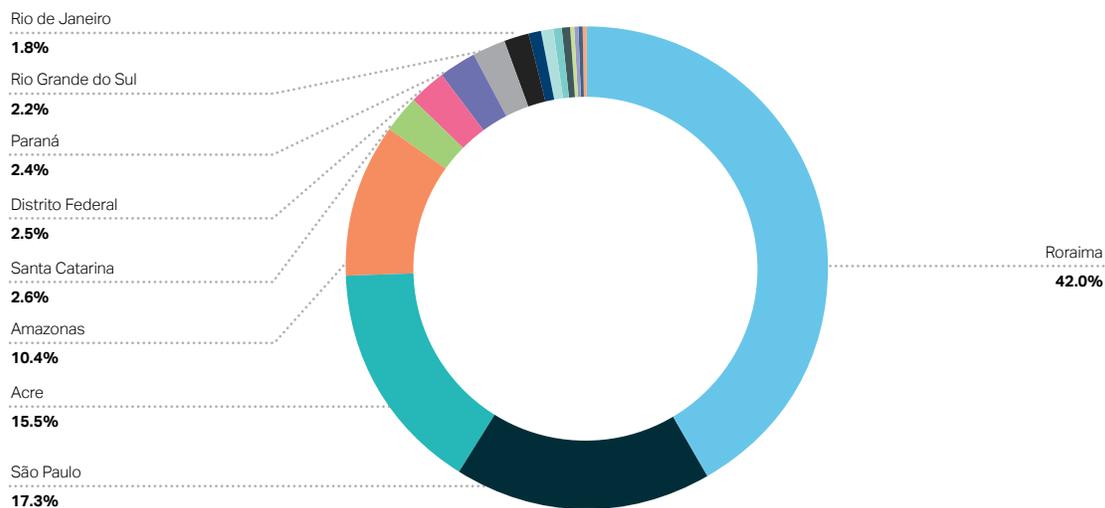
▲ **Figura 4** | Refúgio concedido no Brasil por país de origem (%) - 2010 a 2018



Fonte: Alto Comissariado das Nações Unidas para refugiados (ACNUR) Base de Dados do ACNUR para Populações, 2019.

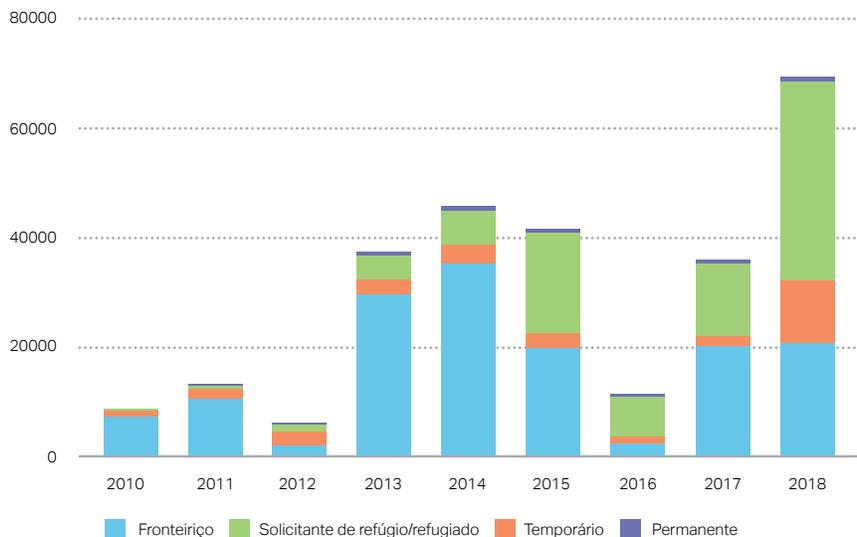
Em quais estados brasileiros mais se pede refúgio?

▲ **Figura 5** | UF de cadastro da solicitação de refúgio



FONTE: STI-MAR (até novembro/2019)

▲ **Figura 6** | Número de Carteiras de Trabalho e Previdência Social emitidas para migrantes, por ano, segundo status migratório– 2010 a 2018



Temporário: não nacionais que ingressam no país para desenvolver atividade por prazo determinado, migrantes contemplados pelo Acordo de Residência do Mercosul; atividades profissionais, acadêmicas ou religiosas, como professores, cientistas, jornalistas, artistas, desportistas, Programa Mais Médicos, viajantes a negócios ou com algum contrato de trabalho com entidade pública ou privada; so- licitantes de refúgio com pedido denegado; vistos de cortesia a diplomatas e seus familiares; e a nova classificação – visita negócios.

Fonte: Elaborado pelo OBMigra a partir dos dados do Ministério da Economia, CTPS, 2010-2018

A via laboral, sobretudo aquela do trabalho formal, se torna a principal forma de integração dessas pessoas. O gráfico a seguir mostra o número de carteiras de trabalho emitidas por categorias migratórias, apontando para a grande vontade e disponibilidade dessas pessoas em trabalhar no país.

É importante ressaltar que a contratação de refugiados e solicitantes de refúgio oferece inúmeras vantagens, elencadas na seção abaixo “Por que contratar refugiados?”, mas também pode apresentar desafios de ordem cultural para a empresa ou negócio do contratante, esses apresentados na sessão “Pequeno Guia Cultural – Transpondo Desafios”. A escolha desse caminho exige seriedade

e comprometimento de empregadores que devem estar preparados para compreender e mitigar tais desafios. É preciso estar preparado para facilitar a integração dessas pessoas, garantindo assim um menor percentual de turnover para a sua empresa, que colherá os benefícios de um corpo de trabalhadores diverso e vibrante.

Finalmente, sublinhamos que migrantes e refugiados oferecem muito mais do que um contingente de mão-de-obra barata, ideia bastante cristalizada no imaginário empresarial brasileiro. Essas pessoas, em busca de oportunidades para viver e prover uma vida digna às suas famílias têm muito a oferecer para a sua empresa ou negócio.



2.

Por que contratar refugiados e solicitantes de refúgio?



A CONTRATAÇÃO DE REFUGIADOS NÃO É UM ATO DE CARIDADE.

Primeiramente, é importante sublinhar que a contratação de refugiados e solicitantes de refúgio não deve ser encarada como um ato de caridade. São pessoas com trajetórias, qualificações e experiências diversas, que têm a contribuir para o desempenho de sua empresa ou negócio. A seguir, listamos alguns benefícios dos quais sua empresa usufruirá quando da contratação das mesmas:

- **Benefícios da diversidade:** no mundo interconectado de hoje, ter uma equipe diversa é um caminho inteligente e, por que não, necessário para a competitividade de sua empresa ou negócio a nível internacional. O recrutamento de funcionários de uma gama de origens/trajetórias comporá um corpo de trabalhadores com qualificações igualmente diversas, elevando assim o potencial de sua empresa ou negócio.

Um relatório da Forbes⁹ apontou para como a diversidade inspira inovação! Ter uma equipe com diferentes experiências, trajetórias, perspectivas é crucial para o desenvolvimento de novas ideias. A pesquisa também reitera como um corpo de funcionários diverso poderá atrair novos talentos, que queiram fazer parte de uma empresa que valoriza a diferença e encoraja a inovação.

- ▲ **“Nosso maior aprendizado foi perceber como é enriquecedor para a instituição e para o time todo de funcionários conviver, trocar e aprender com pessoas de diferentes nacionalidades e com experiências e costumes tão diferentes”**
(Representante da Pinacoteca de São Paulo)

- **Diversidade linguística:** ao chegar no país, refugiados e solicitantes de refúgio buscam, primeiramente, estudar português. Muitos, portanto, chegarão à sua empresa ou negócio com noções básicas da língua e muita disposição para aprendê-la, para além das línguas que já dominam. Muitos refugiados ou solicitantes de refúgio vêm de países plurais e multiétnicos e, portanto, têm o domínio de diversas línguas. Ter pessoas como essas compondo o seu corpo de funcionários certamente aumentará o leque de possibilidades e oportunidades de relacionamentos de sua empresa. Valorize essa qualidade em seus novos funcionários!

VENEZUELANOS, SÍRIOS, HAITIANOS E AFRICANOS DE DIFERENTES PAÍSES:

Estes são os principais grupos populacionais de refugiados e solicitantes de refúgio no Brasil. Carregaram com eles uma rica gama de diversidade linguística. Espanhol, árabe, inglês e francês são apenas algumas das principais línguas faladas por este grupo.

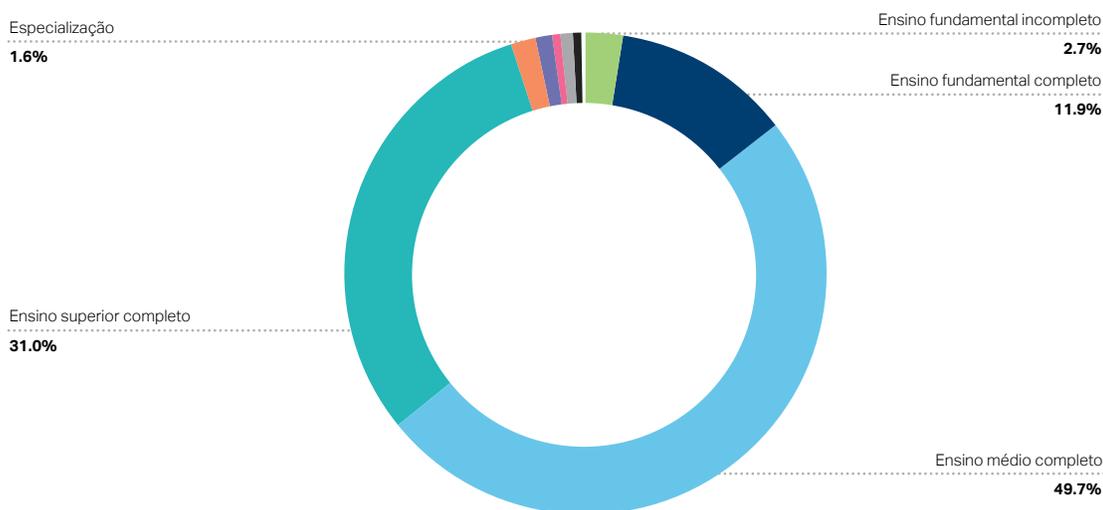
- **Influenciando positivamente o processo de recrutamento de toda sua empresa ou negócio:** incluir esta força de trabalho em sua empresa ou negócio pode também ter uma influência positiva nos prospectos de recrutamento de sua empresa como um todo. Com efervescentes discussões sobre a necessidade de empresas terem um

posicionamento claro frente às recomendações da norma ISO 26000 para a Responsabilidade Social Empresarial, não só consumidores, mas também trabalhadores, sobretudo aqueles da geração Y, têm buscado se engajar com empresas que demonstram comprometimento com princípios e valores de respeito e não-discriminação. Portanto, a contratação de refugiados e solicitantes de refúgio traz também vantagens competitivas na busca por talentos.

A norma ISO 26000 fornece, entre outras coisas, orientações para todo tipo de organização sobre: "integração implementação e promoção de comportamento socialmente responsável em toda a organização e por meio de suas políticas e práticas dentro de sua esfera de influência"⁹.

- **Refugiados e solicitantes de refúgio têm muito a agregar ao nosso mercado de trabalho:** segundo o perfil socioeconômico dos refugiados no Brasil (ACNUR 2019), além de demonstrar elevado capital linguístico, essas pessoas apresentam capital escolar acima da média brasileira¹⁰. Apenas 2,7% dos refugiados entrevistados não haviam completado o Ensino Fundamental e outros 0,6% declararam-se analfabetos. Por outro lado, 34,4% dos refugiados entrevistados concluíram o Ensino Superior, em comparação a 15,7% da população brasileira que concluiu o mesmo nível de ensino.¹¹ Portanto, muitos refugiados e solicitantes de refúgio não chegam ao Brasil sem profissão. Ao contrário, eles trazem competências que podem enriquecer sua empresa e/ou preencher lacunas.

▲ **Figura 7** | Escolaridade dos refugiados no Brasil - 2019



Perfil socioeconômico dos refugiados no Brasil, ACNUR, 2019.

- **Mitigar a carência de força de trabalho:**
alguns postos de trabalho apresentam difícil retenção de trabalhadores nacionais por diversos motivos. A população refugiada ou solicitante de refúgio representa um contingente populacional interessante para suprir tal carência. Muitas pessoas em idade economicamente ativa compõem estes fluxos.
- **Fortalecimento da reputação de sua empresa:**
a contratação de trabalhadores refugiados e solicitantes de refúgio pode fortalecer a sua marca, ao demonstrar que a empresa não só respeita, mas põe em prática as premissas dos Direitos Humanos. Esse fator pode ser atraente tanto para funcionários quanto para clientes ou consumidores, que cada vez mais exigem que empresas tenham impactos positivos nas sociedades em que estão inseridas. Engajar seriamente na integração de funcionários refugiados e solicitantes de refúgio criará um impacto positivo na forma como as pessoas enxergam sua marca.

Em pesquisa de 2019 encomendada pela Tent Partnership for Refugees, 55% de 4000 consumidores brasileiros responderam ser mais inclinados a comprar de marcas que apoiam refugiados venezuelanos, contratando-os ou apoiando empreendedores refugiados (Tent 2019).



3. **Como contratar refugiados e solicitantes de refúgio?**



Em linhas gerais, o processo de contratação de refugiados, solicitantes de refúgio – bem como o de venezuelanos solicitantes de residência – é muito similar ao processo de contratação de brasileiros. A única diferença será o documento de identificação individual a ser utilizado no processo.

Refugiados, migrantes fronteiriços e migrantes beneficiários de residência para fins de acolhida humanitária que já tiveram seus processos deferidos pelo Estado, utilizarão a CRNM – Carteira de Registro Nacional Migratório. Solicitantes de refúgio terão o protocolo de solicitação de refúgio, que é o documento provisório de registro nacional migratório; migrantes com solicitação de autorização de residência ainda em fase de análise, terão o Protocolo de Registro de Imigrante emitido pela PF. Existe ainda um terceiro tipo de protocolo, de pessoas que tiveram o seu processo migratório deferido pelo Estado brasileiro mas aguardam pela chegada de sua CRNM definitiva. De toda forma, protocolos são documentos como outro qualquer que, pela legislação brasileira, permitem que seus portadores emitam a carteira de trabalho e passem a ser atores ativos no mercado de trabalho nacional.

O Protocolo de Registro de Imigrante é um documento válido, se negar a considerá-lo enquanto tal é um ato discriminatório!

Além disso, verificar a autenticidade deste documento é muito fácil. Todo protocolo emitido apresentará um QR CODE ao final do mesmo. Qualquer pessoa pode fazer esta verificação ao escanear este código com um smartphone com acesso à internet. A ação o levará ao site da PF, que apresentará todas as informações do processo de regularização migratória ativo.

AMPARO LEGAL:

Estas pessoas estão, no Brasil, amparadas por dois corpos de lei que regem o refúgio e a migração no Brasil: a Lei do Refúgio nº 9.474/1997, e a Lei de Migração nº 13.445/2017. Ambas tidas como leis modernas, humanas e dinâmicas, oferecem um amplo e coerente amparo legal a este público no país.

Lei do Refúgio – nº 9.474/1997

A legislação brasileira dedicada à questão do refúgio adota um conceito ampliado para a categoria refugiado. Além da definição estabelecida na Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados de 1951¹², que entende como refugiados aqueles que “se encontram fora do seu país por causa de fundado temor de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, opinião política ou participação em grupos sociais, e que não possa (ou não queira) voltar para casa”¹³, esta lei nacional reconhece também como refugiados aqueles que buscam segurança diante de situações de grave e generalizada violação de direitos humanos.

Signatário desta Convenção, o Estado brasileiro tem a responsabilidade de proteger e integrar refugiados no território nacional, onde esses terão também o direito de se documentar, trabalhar, estudar e gozar dos direitos civis básicos de qualquer cidadão.

Lei de Migração – nº 13.445/2017

Outro marco importante para a população refugiada e migrante no país foi a aprovação, em 2017, de uma Lei de Migração mais moderna e atualizada. Essa, entende o movimento migratório enquanto um direito humano e “garante ao migrante, em condição de igualdade com os nacionais, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à segurança e à propriedade” (ACNUR¹⁴).

Esta lei instituiu também o visto temporário e a autorização de residência para a acolhida humanitária, que pode “ser concedido ao apátrida ou ao nacional de qualquer país em situação de grave ou iminente instabilidade institucional, de conflito armado, de calamidade de grande proporção, de desastre ambiental ou de grave violação de direitos humanos ou de direito internacional humanitário” (art. 14, parágrafo 3º).

Ambas as leis garantem o acesso a direitos básicos dessa população. Dentre estes, o direito ao trabalho. Ao chegar no Brasil e solicitar a regularização migratória, refugiados e solicitantes de refúgio poderão solicitar a emissão da Carteira de Trabalho, que será sua porta de entrada para o mercado de trabalho.

CONTRATAÇÕES

Encorajamos sua empresa a conduzir a contratação de refugiados e solicitantes de refúgio através do regime CLT, ao invés de contratos de prestação de serviços, ou arranjos informais. Recém-chegadas no país, essas pessoas não conhecerão o funcionamento de processos mais complexos¹⁵. O regime de CLT é a forma mais simples e segura de o empregador garantir, em um primeiro momento, a mínima estabilidade que o refugiado ou solicitante de refúgio precisa para um bom rendimento.

Este arranjo dará garantias tanto para o empregador quanto para o contratado, uma vez que o respeito às leis trabalhistas é a forma mais sustentável de se estabelecer uma relação sólida e de confiança entre as partes.

LISTA DE DOCUMENTOS NECESSÁRIOS PARA A FORMALIZAÇÃO DA CONTRATAÇÃO DE REFUGIADOS:

- Documento de Identificação de Acordo com a Categoria Migratória;
- CPF – cadastro de pessoa física;
- Carteira de Trabalho e Previdência Social Digital – este documento agora é totalmente digital. O trabalhador não precisa mais ter a CTPS em mãos. Basta saber número do CPF do trabalhador. As anotações que antes ficavam na CTPS (caderninho azul) agora serão feitas eletronicamente. Para atualizar as anotações na Carteira de Trabalho Digital, o empregador pode acessar gov.br/trabalho.
- Comprovante de Residência.

IMAGENS ILUSTRATIVAS:

Protocolos de solicitação de refúgio:

Existem atualmente dois formatos de Protocolo de solicitação de refúgio: do SEI, e do Sisconare. Ambos são emitidos pela Polícia Federal e são válidos em todo o território nacional.



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
 MJSP - POLÍCIA FEDERAL
 NÚCLEO DE REGISTRO DE ESTRANGEIROS - NRE/DELEMIG/DREX/SR/PF/SP

Documento Provisório de Identidade de Estrangeiro		MINISTÉRIO DA JUSTIÇA COMITÊ NACIONAL PARA REFUGIADOS
<p>DADOS DO ESTRANGEIRO</p> Nome Social: *Se for o caso, conforme Decreto 8.727, de 2016. Nome: XXXXX XXXXXXXX XXXX PAI: XXXXXXXX MÃE: XXXXXXXX Data de nascimento: XX/XX/XXXX Gênero: XXXXX Nacionalidade: XXXXX Assinatura:		Protocolo nº.: XXXXX.XXXXXX/201X-XX Data de expedição: XX/XX/XXXX Data de validade: XX/XX/XXXX
Foto 3X4	Tipo do pedido: SOLICITAÇÃO DE REFUGIO Solicitação nos termos da Lei: 9.474/1997 Anexo I da Resolução CONARE nº 18/14	A Lei 9.474/1997 assegura ao portador deste documento que "em hipótese alguma será efetuada sua deportação para fronteira de território em que sua vida ou liberdade esteja ameaçada, em virtude de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opinião política" (art.7, §1) Este protocolo é documento de identidade válido em todo o território nacional e é prova da condição migratória regular do seu titular. O titular deste protocolo possui os mesmos direitos de qualquer outro estrangeiro em situação regular no Brasil e deve ser tratado sem discriminação de qualquer natureza.
Assinatura do servidor (Assinar eletronicamente)		O titular deste protocolo deverá manter os seus contatos atualizados e comunicar a Polícia Federal e ao CONARE em caso de qualquer alteração em seu telefone, endereço e e-mail. A comunicação pode ser feita pelos seguintes meios: - pessoalmente, na Delegacia de Polícia Federal mais próxima - por escrito, para o e-mail conare@mj.gov.br - pelo telefone (61) 2025-9225

 Documento assinado eletronicamente por **XXXXXX XXXXXX, Agente de Polícia Federal**, em XX/XX/XXXX, às XX:XX, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no art. 6º, § 1º, do [Decreto nº 8.539, de 8 de outubro de 2015](#).

 A autenticidade deste documento pode ser conferida no site http://sei.dpf.gov.br/sei/controlador_externo.php?acao=documento_conferir&id_orgao_acesso_externo=0, informando o código verificador **XXXXXX** e o código CRC **XXXXXXXXXX**.

Cadastramento do funcionário no eSocial:

- O Decreto nº 8373/2014 instituiu o Sistema de Escrituração Digital das Obrigações Fiscais, Previdenciárias e Trabalhistas (eSocial). Através desse sistema, empregadores comunicam ao Governo, de forma unificada, as informações relativas aos trabalhadores: vínculos, contribuições previdenciárias, folha de pagamento, comunicações de acidente de trabalho, aviso prévio, escriturações fiscais e informações sobre o FGTS. São também registradas informações referentes às condições de trabalho e os tipos de riscos aos quais está exposto.
- O cadastro dos trabalhadores deve ser feito através da plataforma eSocial Empresas, através do link: <https://login.esocial.gov.br/login.aspx>

O QUE FAZER QUANDO O DOCUMENTO DO FUNCIONÁRIO EXPIRAR?

- **Protocolo de Solicitação de Reconhecimento da Condição de Refugiado:** após protocolada a solicitação, este documento terá validade por um ano. Caso o processo de análise do pedido de refúgio não seja finalizado nesse período, o solicitante deverá fazer novo agendamento pelo site do Ministério da Justiça – www.sisconare.mj.gov.br – e solicitar a renovação do protocolo na unidade mais próxima da PF que atenda migrantes. Para consulta da unidade mais próxima, acesse: <http://www.pf.gov.br/institucional/unidades>

- **CRNM:** o registro, emissão ou renovação da Carteira de Registro Nacional Migratório deverá ser feito pessoalmente, na unidade da PF em que haja atendimento a imigrantes, da circunscrição onde esteja domiciliado o requerente com autorização de residência deferida no país. Para maiores informações, acesse: <http://www.pf.gov.br/servicos-pf/imigracao/cedula-de-identidade-de-estrangeiro/orientacoes-gerais>

Observação 1: Para o bom andamento destes processos, é muito importante que os dados cadastrais do migrante estejam sempre atualizados junto à PF e ao CONARE.

Observação 2: Documentos próximos à data de vencimento devem ser renovados antes que isso aconteça. No caso dos solicitantes de refúgio, por exemplo, o vencimento do documento pode levar ao arquivamento do processo. Nos casos de portadores da CRNM, a renovação fora do prazo pode resultar em dificuldades no procedimento, bem como na aplicação de multa diária por atraso, visto que o indivíduo se encontrará em situação migratória irregular.



4. Onde contratar refugiados e solicitantes de refúgio?



É de competência do Estado brasileiro, nas instâncias municipal, estadual e federal, oferecer serviços e promover políticas públicas para a intermediação de postos de trabalho entre empregadores e trabalhadores. Entretanto, tais serviços muitas vezes não possuem experiência e sensibilidade necessárias para o tema do refúgio, o que pode dificultar a integração dessa população em processos seletivos. Em contrapartida, diferentes organizações da sociedade civil especializadas no tema se organizam para facilitar contratações de refugiados e solicitantes de refúgio.

Nesse contexto, diferentes organizações públicas, internacionais, entidades da sociedade civil e privadas, atuam em conjunto para a sensibilização da população para a questão da migração, bem como para a garantia de direitos desta população específica.

Por ser um processo dinâmico, não convém listar todos os programas ativos voltados para empregabilidade no momento da publicação deste guia, pois ficaria rapidamente obsoleto. Entretanto, é possível conferir no apêndice (página 35) um rol de organizações da sociedade civil especializada que podem oferecer informações atualizadas sobre quais programas de empregabilidade estão ativos e melhor se enquadram na(s) vaga(s) que você tem a oferecer.

Sugerimos que empresas ou negócios busquem se informar sobre as diferentes instituições e programas que podem auxiliar neste processo.

A Missão Paz, por exemplo, mantém há quase 10 anos um programa de mediação para o trabalho entre empregadores e potenciais funcionários oriundos de outros países, portadores da carteira de trabalho brasileira. O programa, conhecido por Eixo Trabalho e referenciado pela OIT como exemplo de boa prática¹⁶, promove o encontro entre empregador e candidatos às vagas após a sensibilização do empresariado e instrução dos potenciais empregados quanto a seus direitos e deveres no mercado de trabalho nacional, por meio de palestras educativas. Além disso, a organização também promove visitas pós-contratação e auxilia os contratantes tanto no processo de sensibilização do seu corpo de funcionários quanto na resolução de conflitos, caso seja necessário.

Os movimentos internos de refugiados e solicitantes de refúgio no Brasil têm se difundido, e hoje vemos uma maior distribuição desta população pelo território brasileiro. Esses grupos chegam e se estabelecem não somente nas grandes cidades, mas também em cidades de pequeno e médio porte, que



na maioria dos casos não contam com a presença de sociedade civil especializada, e que talvez nunca tenham recebido grupos de migrantes em situação de vulnerabilidade e em busca de integração laboral.

Talvez esse seja o maior desafio deste guia: chegar a esses locais e servir como fonte de informação também para empresas ou negócios fora dos grandes centros e sem familiaridade com o tema, mas que gostariam de incluir população refugiada ou solicitante de refúgio em seu quadro de funcionários.

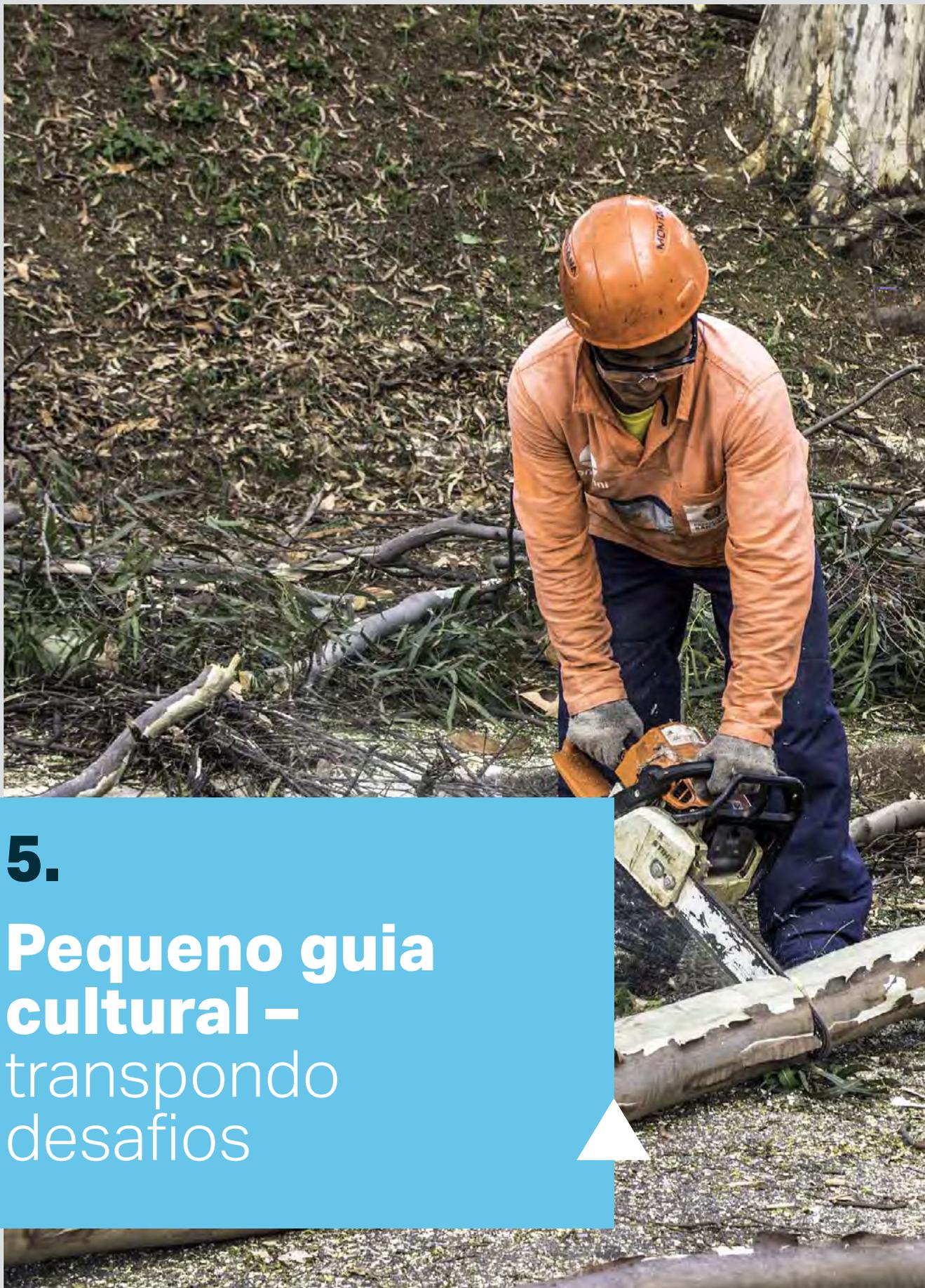
O QUE FAZER CASO SUA EMPRESA OU NEGÓCIO ESTEJA FORA DAS GRANDES CAPITAIS E TENHA INTERESSE EM CONTRATAR PESSOAS SOB A PROTEÇÃO DA LEI DO REFÚGIO?

- ▲ **Dada a urgência com que precisam estabelecer um meio de subsistência para si e para as famílias que muitas vezes ficaram em seus países, esses indivíduos geralmente estão dispostos a se locomover, se estabelecer em novas localidades, e até mesmo a aceitar trabalhos que impliquem deslocamento constante.**

Caso sua empresa esteja fora dos grandes polos econômicos do país, é provável que você tenha mais dificuldade para encontrar alguma instituição que faça a mediação deste tipo de contratação. Neste caso, alguns caminhos podem ser tomados:

1. Entre em contato com a Tent Partnership for Refugees, que poderá auxiliar sua empresa a desenhar um plano estratégico para abordar o tema;
2. Entre em contato com alguma organização da sociedade civil listada no apêndice e veja se existe a possibilidade de se organizar um processo seletivo à distância;
3. Identifique a instituição que mais se adequou ao perfil de sua vaga, busque informar-se sobre a metodologia por ela utilizada e se organize para se deslocar até a cidade em que ela atua para realizar o processo seletivo presencialmente. Considere a necessidade de organizar também o deslocamento dos funcionários contratados;
4. Entre em contato com uma organização internacional, como o ACNUR, e peça orientação;
5. Tem sido cada vez mais comum grupos de refugiados e solicitantes de refúgio se organizarem através de coletivos e/ou associações com o objetivo de se manterem próximos e articulados dentro da comunidade em que estão inseridos. Busque informações sobre esses coletivos para que através deles também possa se conectar com potenciais candidatos para sua vaga.

Seja agente ativo da mudança em sua sociedade. Informe-se e leve a informação para a sua cidade, rompendo, assim, com ciclos de desinformação e xenofobia.



5. Pequeno guia cultural – transpondo desafios



VULNERABILIDADES:

Refugiados e solicitantes de refúgio que chegam ao país em busca de condições mais dignas de vida geralmente se encontram em situação de extrema vulnerabilidade. Uma vasta literatura especializada no tema da migração e da saúde entende a jornada e o deslocamento enquanto processos potencialmente traumáticos, apontando para como essa população está sujeita – antes, durante e depois do processo de deslocamento – às mais variadas formas de discriminação e precariedades socioeconômicas que podem influenciar diretamente na saúde mental e física dos indivíduos. A Organização Mundial da Saúde (OMS) afirma que o acesso à moradia, alimentação, saneamento, à informação, serviços de saúde, etc., influem diretamente na saúde do migrante¹⁷.

Neste contexto, o acesso a um trabalho digno é elemento vital para que refugiados e solicitantes de refúgio consigam superar tais dificuldades e garantir o acesso às condições básicas para uma vida mais estável e saudável para si e sua família, que muitas vezes pode estar ainda enfrentando dificuldades no país de origem.

Em um contexto tão delicado, o trabalho não apenas traz a estabilidade financeira que todos buscam, mas também permite que refugiados e solicitantes de refúgio recuperem sua autoestima, que se sintam reconhecidos enquanto cidadãos no país de acolhida, e que se sintam orgulhosos por contribuir para a sociedade que os recebeu e os proporcionou segurança. É importante que o empregador conheça este panorama, para que as fragilidades dessas pessoas sejam respeitadas e as qualidades, desenvolvidas.

RECURSOS HUMANOS:

Caso haja um departamento específico, é importante que o RH de sua empresa ou negócio que ficará encarregado da contratação de refugiados ou solicitantes de refúgio também esteja mobilizado e sensibilizado para o tema antes do processo de contratação. O ideal é que busquem se informar, passem por um treinamento¹⁸, conversem com representantes da sociedade civil especializada no tema, ou até mesmo leiam esse guia para se familiarizarem com a questão. Em pesquisa realizada em parceria com a Missão Paz em 2018, entre profissionais de RH da cidade de São Paulo, 91,2% dos profissionais entrevistados “declararam não dominar os procedimentos para a contratação de refugiados”. Para além, 63,2% dos respondentes “acreditam que os procedimentos são mais complexos na contratação de refugiados [em relação à contratação de nacionais do Brasil], e 23,2% declaram não saber responder esta questão” (CARVALHO 2018).

Frente a esse cenário de imenso desconhecimento sobre o processo de contratação de refugiados e solicitantes de refúgio por parte de potenciais empregadores, reforçamos a importância de se dedicar um tempo para a familiarização com a questão para que a formalização de tal parceria seja o mais produtiva possível.

Abaixo, algumas dicas referentes ao processo inicial de contratação e integração de refugiados e solicitantes de refúgio em sua equipe.



Entrevistas:

Refugiados e solicitantes de refúgio muito provavelmente não estarão familiarizados com a cultura empresarial utilizada na contratação de força de trabalho no Brasil. Suas experiências com entrevistas de trabalho podem ter sido muito diferentes das que são comumente utilizadas no país. Por isso, se julgar necessário, tome o devido tempo para explicar aos candidatos como se dará o processo, do início ao fim – como será a entrevista, o tempo de espera para a seleção, a forma como a decisão final será comunicada aos candidatos, o processo de contratação, etc.

Se necessário, adapte o processo seletivo de sua empresa ou negócio para os candidatos refugiados

ou solicitantes de refúgio. Evite perguntas invasivas¹⁹ e discriminatórias²⁰, que possam colocar o entrevistado em situação desconfortável.

Repita ou reformule perguntas ou comunicados quando necessário.

Currículo e documentação:

Esteja ciente de que nem sempre o refugiado ou solicitante de refúgio terá conseguido carregar consigo o seu diploma, certificados e/ou credenciais uma vez que sua jornada pode ter iniciado de forma abrupta e sem possibilidade de planejamento. Caso esses documentos sejam indispensáveis para a formalização do processo, considere contratar e, passado o período de experiência, auxilie para que o refugiado ou solicitante de refúgio consiga recuperá-los quando possível. Caso contrário, tente buscar uma forma alternativa de validar os conhecimentos necessários para a vaga de trabalho.

Além disso, mesmo que o refugiado ou solicitante de refúgio tenha consigo esta documentação, esteja ciente que o processo de validação de títulos no Brasil é lento, dificultoso, e uma pequena parcela de refugiados ou solicitantes de refúgio logra finalizá-lo²¹.

Finalmente, seja compreensivo com possíveis lacunas temporais em que este candidato não trabalhou durante sua trajetória, dadas as intercorrências e mudanças pelas quais possa ter passado.

Força de trabalho não especializada:

Muito embora a força de trabalho de refugiados e solicitantes de refúgio ainda esteja muito associada a posições que demandam baixa qualificação profissional, vale salientar que, como já apresentado no gráfico G, muitas pessoas que compõem essa população, chegam ao país com formação – superior, técnica ou básica.

Entretanto, refugiados e solicitantes de refúgio provavelmente terão de aceitar ofertas de trabalho não alinhadas com seu nível de instrução, para suprir suas necessidades imediatas.

Portanto, tente levar em conta todo o contexto, ao invés de recusar precipitadamente uma candidatura por motivos de alta qualificação.

Não faça promessas:

Refugiados e solicitantes de refúgio ainda não têm domínio das nuances culturais da língua portuguesa no Brasil. Evite dizer algo que não tenha certeza que será feito ou cumprido. Por exemplo, não diga que vai ligar para um candidato caso não tenha condições de garantir que essa ligação será feita. Essa simples fala que por nós é vista como inofensiva, pode gerar ansiedade em um refugiado ou solicitante de refúgio que, em momento de fragilidade, deposita suas esperanças no pouco que lhe oferecem.

Transporte:

Nos primeiros encontros e dias de trabalho, e caso seja necessário que o candidato ou contratado participe de alguma dinâmica fora do momento de mediação para o trabalho, recomendamos que o empregador organize uma forma de transporte para que a pessoa possa chegar ao local indicado – seja por meio de subsídio em espécie para o transporte público, ou outro arranjo como, por exemplo, o encontro em um local de fácil acesso para que o(s) candidato(s) seja(m) transportado(s) para o local. Além de não estarem totalmente familiarizados com a cidade, refugiados e solicitantes de refúgio muitas vezes não dispõem dos mínimos recursos necessários. Esteja atento a isso.

Comida e Moradia:

Recomendamos também que se pergunte qual é o arranjo de moradia do contratado a fim de encontrar a melhor forma de disponibilizar alimentação para

o trabalhador. Inicialmente, muitos estarão vivendo em abrigos ou albergues e não disporão de meios para cozinhar a própria comida. Nesse caso, seria mais adequado o Vale Refeição ou Vale Alimentação, por exemplo. É preciso organizar com os novos funcionários o melhor arranjo possível para que seu rendimento seja garantido. Segurança alimentar é essencial para o desempenho de um bom funcionário.

BOA PRÁTICA

Cortezip²²: Empresa contrata solicitantes de refúgio através do programa de empregabilidade da Missão Paz. Organiza alojamento bem próximo ao trabalho para seus funcionários. Após um período, aciona novamente o programa e contrata uma cozinheira, também solicitante de refúgio, para um refeitório construído no alojamento. Todas as refeições são disponibilizadas para os trabalhadores no alojamento da empresa.

Muitas ofertas de emprego que buscam mão-de-obra da população refugiada ou solicitante de refúgio envolvem deslocamento e/ou mudança para outras cidades. É muito importante que o empregador organize e acompanhe o(s) contratado(s) de perto no processo de encontrar o melhor arranjo para este caso.

Caso a moradia não esteja inclusa na oferta de trabalho, indicamos que a empresa considere providenciar um espaço digno, preferencialmente próximo ao local de trabalho, onde o refugiado ou solicitantes de refúgio possa se acomodar durante o processo de experiência e ambientação. Passado

esse tempo, existem muitas maneiras de se dar continuidade à integração do refugiado ou solicitante de refúgio na cidade de trabalho, como casa disponibilizada pela empresa, subsídio para o aluguel compartilhado, etc. Nesse último caso, é importante ressaltar que nem sempre o refugiado ou solicitante de refúgio conseguirá facilmente alugar um imóvel em seu nome diretamente com imobiliárias, devido às exigências de pagamento de caução ou fiador. Além disso, refugiados e solicitantes de refúgio são alvos-fáceis de especulação por não conhecerem o mercado – instrua o seu time de RH a assisti-los nesse processo.

Considere conversar com organizações da sociedade civil especializada caso sinta necessário explorar outras opções.

DICAS PARA UMA PARCERIA PRODUTIVA NO LOCAL DE TRABALHO:

▲ **Para o desenho de um programa de inclusão de refugiados e solicitantes de refúgio sob medida para sua empresa ou negócio, consulte o guia “A new home at work” da Tent Partnership for Refugees em parceria com a Deloitte²³**

Prepare seu time

Funcionários brasileiros podem se sentir ameaçados com a chegada de refugiados e solicitantes de refúgio no quadro de funcionários, tanto pela dificuldade na comunicação, quanto pela já difundida (e errônea) crença/narrativa de que migrantes e refugiados possam “roubar” seus postos de trabalho.

Prepare seu time de trabalho para o acolhimento do(s) funcionário(s) refugiado(s) ou solicitante(s) de refúgio. Converse com seus funcionários sobre

as vulnerabilidades supracitadas, sensibilizando-os para um acolhimento de qualidade. Refugiados e solicitantes de refúgio têm na oportunidade de trabalho uma chance de se estabilizar novamente, e cabe à empresa dissipar resistências e sensações de ameaça por parte de colegas brasileiros.

Eduque a equipe que acolherá o trabalhador!

DICA: considere implantar um sistema de tutoria, em que um ou mais funcionários fique(m) encarregado(s) de apoiar o(s) funcionário(s) refugiados ou solicitantes de refúgio no momento de sua chegada. Aproxime seus funcionários, não fomenta a competição entre eles.

- Ofereça treinamentos sobre diversidade cultural, fluxos migratórios, comunicação com pessoas que tem domínio limitado da língua, etc.
- Considere fazer exercícios e dinâmicas de grupo com toda a equipe – brasileiros e não brasileiros – para fortalecer os laços entre elas;
- Seja exemplo e, através de uma postura agregadora, reforce a importância da diversidade no local de trabalho;
- Considere incorporar exercícios de compartilhamento de culturas em eventos da sua empresa ou negócio.

▲ **“Pode haver um estranhamento inicial por conta do sentimento de ameaça/ competição tão disseminado pela mídia, mas esta questão pode ser tranquilamente contornada através do diálogo e da quebra deste estranhamento.”**

(Representante do Eixo Trabalho, Missão Paz).



RESPEITE O MOMENTO INDIVIDUAL DO(S) NOVO(S) FUNCIONÁRIO(S)

Evite que seu(s) funcionário(s) refugiados ou solicitantes de refúgio sejam colocados em uma posição de “atração exótica”. Instrua seus funcionários a não ficarem perguntando sobre o passado, as dificuldades, a trajetória dessa pessoa para chegar até o Brasil. O refugiado ou solicitante de refúgio pode não se sentir confortável em falar dessa experiência difícil. Com o tempo e com o desenvolvimento de vínculos de confiança, os refugiados e solicitantes de refúgio podem ficar mais confortáveis para compartilhar suas trajetórias.

Ao mesmo tempo, instrua o novo funcionário dizendo a quem ele poderá recorrer caso necessite de algum apoio.

COMUNICAÇÃO

Como contornar possíveis barreiras na convivência do dia-a-dia?

Regra número 1: Clareza! Lembre-se sempre que refugiados ou solicitantes de refúgio muito provavelmente não dominam as nuances da língua portuguesa. Seja claro: sobre as tarefas a serem desempenhadas, as expectativas da empresa, a cultura empresarial e suas normas, etc.

- Use linguagem simples, repita se necessário;
- Encoraje o(s) novo(s) funcionários a falarem português no trabalho. Instrua funcionários brasileiros a não rirem de possíveis erros linguísticos cometidos pelo(s) funcionário(s)

refugiados ou solicitantes de refúgio. Esse tipo de comportamento pode ser constrangedor, intimidador, e o funcionário pode acabar se fechando por insegurança;

- Evite linguagem idiomática para comunicar informações ou instruções importantes;
- Comunique claramente as expectativas e cultura empresarial da empresa ou negócio: importância da pontualidade, expectativa de que o novo funcionário mostre iniciativa e pró-atividade, como exatamente funcionam as escalas de trabalho, folgas e férias, etc.;
- Traduza documentos importantes para a(s) língua(s) de seus funcionários: instruções de segurança, regras da empresa, agenda de férias, etc.
- Se necessário, detalhe por escrito a agenda semanal de tarefas do funcionário e traduza-a para a sua língua com o auxílio de colegas, sites ou aplicativos;
- Faça perguntas para checar a compreensão de seus funcionários com relação a pontos essenciais para o bom andamento do trabalho;
- Dê feedback sobre a execução das tarefas para informar, guiar e dar segurança ao novo funcionário quanto ao trabalho que está fazendo;
- Se sua empresa já tiver alguém em seu quadro de funcionários que domine bem a língua do(s) novo(s) funcionário(s) – especialmente um refugiado ou solicitante de refúgio com mais tempo no Brasil e bom domínio da língua – considere atribuir a ele a função de intérprete, compensando este trabalho adicional.

- Eduque-se e eduque o seu time quanto a possíveis datas importantes na cultura de seu novo funcionário. Considere organizar um calendário anual que inclua tais datas e pense na possibilidade de organizar a folga desta pessoa de acordo com este calendário.

Em caso de dificuldade de comunicação fale mais devagar, não mais alto!

DIFERENÇAS CULTURAIS

Tome muito cuidado para não justificar possíveis dificuldades pela via das diferenças culturais. Antes de tomar este caminho pergunte a si mesmo sobre a origem de tal percepção. Pense antes de justificar algo com frases do tipo “na cultura dela/e(s) é assim”. A chance é grande de você estar perpetuando preconceitos. Lembre-se, antes de tudo, de que se trata de um ser humano fora de sua zona de familiaridade. Além disso, evite generalizações como “os (nacionais de um país) são x ou y”. Assim como com funcionários brasileiros, cada funcionário deve responder por seus próprios atos.

E por falar em preconceito, tente desconstruir estereótipos culturais e raciais. Em pesquisa realizada com representantes de RH na cidade de São Paulo, 74,5% dos respondentes associaram africanos à atividades que demandam força física, versus 10,5% que os associaram à capacidade de liderança; por outro lado, 9,8% dos respondentes associaram europeus à atividades que demandam força física, versus 49,3% que os associaram à capacidade de liderança (CARVALHO 2018). Estas correlações são provenientes de mitos galgados no racismo estrutural e nas desigualdades sociais, que devem ser questionados e desconstruídos.

Outra fala muito difundida no atual momento é a de que venezuelanos estão acostumados a depender

de seu governo e não gostam de trabalhar. Essa fala é extremamente preconceituosa e nociva e deve ser questionada com fatos e desencorajada no ambiente de trabalho.

Em caso de discordâncias ou conflitos, seja o exemplo e faça o possível para dissipá-los por meio de comunicação clara. Se houver reclamação de algum tipo de discriminação, não diminua o sentimento do refugiado ou solicitante de refúgio. Converse com as partes envolvidas e, se necessário, busque auxílio da comunidade ou sociedade civil especializada para assegurar que a devida importância será dada à questão.

Empatia: lei de ouro para a resolução de problemas

Caso se depare com dificuldades para as quais não consegue encontrar solução, busque ajuda e/ou conselhos de organizações competentes. A simples busca por ajuda e vontade de solucioná-las é indicador de que sua empresa ou negócio está no bom caminho para a construção de um time diverso e harmônico.

Educação/ cursos de capacitação:

Encorajamos empregadores a apoiarem seus funcionários refugiados e solicitantes de refúgio a aprimorarem suas habilidades e competências linguísticas por meio de estudo e capacitação. Considere oferecer apoio a seus funcionários caso queiram estudar, se requalificar em sua área ou ainda expandir suas qualificações.

O Sistema S²⁴, por exemplo, oferece uma gama de cursos que garantem vagas para refugiados e solicitantes de refúgio. Além disso, diversas universidades públicas e privadas²⁵ oferecem vagas para refugiados em diversos cursos profissionalizantes.

TRABALHO DEGRADANTE OU ANÁLOGO AO ESCRAVO

Mundialmente e no Brasil, a empregabilidade de migrantes ainda está muito atrelada à crença de que este é um contingente populacional de mão-de-obra barata. Como consequência disso, não é incomum que refugiados e solicitantes de refúgio sejam sujeitados a situações de trabalho degradantes, sobretudo por não terem domínio dos direitos trabalhistas a que têm direito, tampouco das vias legais através das quais podem se proteger.

Seja um ator para a mudança caso se depare com algum caso questionável em sua rede. A Defensoria Pública da União (DPU) e o Ministério Público do Trabalho (MPT) têm canais de comunicação dedicados ao tema²⁶.



Apêndice

EXEMPLOS DE BOAS PRÁTICAS:

CASO 1: Oportunidades de emprego

Empresa: Sodexo

Website: <https://br.sodexo.com/home.html>

Multinacional francesa, a Sodexo é líder em serviços de Qualidade de Vida com uma ampla gama de soluções integradas que contribuem para o bem-estar e eficiência de diversas organizações e instituições em todo o Brasil há mais de 40 anos. Operando em todo território nacional, a companhia tem hoje mais de 40.000 colaboradores, atendendo a mais de 2.100 unidades de negócio. Presente na cultura da Sodexo, a Diversidade & Inclusão também são diferenciais do negócio da companhia, focando em 5 pilares: gêneros, gerações, PcD (Pessoa com Deficiência), Cultura & Origens e Orientação Sexual.

Dentro do pilar de Cultura & Origens, a Sodexo é signatária do projeto Empoderando Refugiadas, coordenado pela Rede Brasil do Pacto Global da ONU, em conjunto com a Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e ONU Mulheres desde que o projeto iniciou em 2015. A empresa conta hoje com 180 colaboradores refugiados, oriundos de países como Angola, Congo, Síria, Senegal, Haiti e Venezuela entre outros. Quando já contratados, os esforços da Sodexo concentram-se em garantir um ambiente inclusivo e seguro para que eles possam desenvolver suas plenas capacidades. Para tal, a empresa promove ações de sensibilização, por meio de treinamentos e publicação de manuais aos colaboradores brasileiros abordando a realidade dos refugiados em seus países de origem para desmistificar mitos e preconceitos. Para os refugiados promove ações de esclarecimento sobre as diferenças culturais, idiomáticas e hábitos do Brasil, inserindo-os à realidade brasileira.

Para Sodexo incluir colaboradores refugiados é mais do que contar com uma força de trabalho oriunda de outro país. Significa prover ao refugiado condições dignas de se reafirmar como cidadão e, aos colaboradores brasileiros, a oportunidade de um intercâmbio de conhecimentos. Essa troca cultural desperta sentimentos de empatia, respeito ao próximo e um ambiente de trabalho mais humanizado e harmonioso.

A atuação com refugiados é apenas uma das vertentes do trabalho da companhia na gestão da diversidade. Referência internacional no tema, a Sodexo foi reconhecida no ranking publicado pela Diversity Inc (2017) em 6º lugar dentre as 50 empresas que mais trabalham com diversidade no mundo. Na estratégia global da companhia denominada Better Tomorrow 2025, um dos nove compromissos do documento diz respeito à diversidade e inclusão. A presença de um Chief Diversity Officer (CDO), alguém com posição de destaque na alta direção, responsável por conduzir os processos relacionados à diversidade e inclusão, é um diferencial importante da Sodexo. Há poucas cadeiras de CDOs no mundo: atualmente, apenas 20% das empresas que fazem parte da lista da revista Fortune 500 possuem um executivo nessa posição.

No ano de 2018 e 2019 a empresa obteve o Selo Paulista de Direitos Humanos e Diversidade, por três categorias entre elas a de contratação de refugiados. No mês de abril de 2019, a empresa foi homenageada pela ACNUR pelo seu trabalho com os refugiados, e em 10 de maio de 2019, a empresa foi convidada pela Fundação Tent Partnership for Refugees para expor sua experiência no Tent Partnership Annual Meeting, em Nova York, USA.

CASO 2: Relacionamento Internacional

Empresa: ABPH – Associação Brasileira dos Portadores de Hepatite

Website: <https://abph.org.br>

A Associação Brasileira dos Portadores de Hepatite contratou 5 colaboradores francófonos e hispano-falantes para fazerem o relacionamento com parceiros do Rotary Club Internacional, em países desses idiomas. Houve um processo de integração e a empresa diz ter ganhado muito em tempo de adaptação, uma vez que todos os novos colaboradores eram falantes maternos das línguas que a empresa demandava para o desenvolvimento da área de relacionamento internacional.

Colaboradores são responsáveis por diferentes atividades, incluso a articulação de ações e campanhas de vacinação em diversos países do mundo.

CASO 3: Refletindo a sociedade com coerência

Empresa: GM – General Motors do Brasil

Website: <https://media.gm.com/brasil>

A multinacional automobilística conta atualmente com 85 funcionários refugiados ou solicitantes de refúgio em sua equipe, em posições como Operador de Produção, Gerenciamento indireto de Materiais, Call Handling em espanhol, etc. Acredita que um programa de diversidade e inclusão desenvolvido por uma equipe de RH instruída seja a melhor forma de a empresa ser um reflexo coerente da sociedade, e contribuir para o combate de quaisquer atos discriminatórios e de segregação.

Aprendemos a “olhar para a diversidade de modo acolhedor, dispostos a perceber e reconhecer talentos, criar oportunidades e beneficiar pessoas, o que nos faz profissionais e seres humanos melhores.”

CASO 4: Novos olhares para a diversidade

Empresa: Pinacoteca de São Paulo

Website: <https://pinacoteca.org.br>

Um dos mais importantes museus de arte do Brasil contratou 7 profissionais refugiados e solicitantes de refúgio para integrar o quadro de funcionários que conduz as atividades da instituição. De atendentes a eletricitista, estes funcionários tiveram um ótimo entrosamento com a equipe, apesar dos desafios impostos pela barreira linguística em um primeiro momento.

Houve um processo ativo das partes para a adaptação cultural e de costumes, e a equipe ganhou muito com o compromisso e respeito com a diversidade, os novos olhares e novas experiências de vida trazidas pelos novos colaboradores.

CASO 5: Oportunidades

Empresa: Fran's Café (Shopping Morumbi)

Website: <http://www.franscafe.com.br>

Famosa franquia de cafeterias há anos contrata colaboradores refugiados e solicitantes de refúgio. Buscando sempre construir uma sensação de segurança para os mesmos, sugere sempre que perguntem a clientes o que não entendem, quantas vezes for necessário; bem como solicita que colaboradores brasileiros estejam atentos caso aqueles precisem de ajuda no relacionamento com o cliente. Acredita que estas pessoas precisam apenas da estabilidade de um contrato de trabalho formal para conseguirem se reestabelecer e, portanto, já contratou advogada, historiador, engenheira, administrador de empresa para compor seu quadro de funcionários.

“Fico feliz em saber que demos a primeira oportunidade a eles, que hoje estão todos em grandes empresas com oportunidade de crescimento.”

CASO 6: Integração completa

Empresa: Futuro Refeitório

Website: <https://www.futurorefeitorio.com.br>

Restaurante contratou 3 funcionários migrantes beneficiários de residência por razões de acolhida humanitária para seu quadro de funcionários. Convidou a equipe do Eixo Trabalho da Missão Paz para palestrar sobre inclusão para toda a equipe; construiu e traduziu um quadro de tarefas para as línguas maternas dos funcionários e, quase 2 anos após as contratações, segue auxiliando em sua integração no país de acolhida, disponibilizando sua equipe de RH para auxiliar esses funcionários em tarefas do dia-a-dia, como assistência médica e contato com a família.

CASO 7: Mediação

Empresa: Scientia Consultoria Científica

Website: <https://scientiaconsultoria.com.br/>

Empresa de consultoria científica contratou 15 profissionais para participação em um projeto específico. Ao término do projeto, alguns foram alocados em outras atividades da empresa.

Os departamentos de RH e Comunicação acompanharam os contratados em todo o processo burocrático – da realização de exames admissionais à abertura de contas bancárias, e organizaram atividades de integração com a apresentação de processos internos, instrução sobre as atividades a serem realizadas e divisão de equipes de trabalho.

Seguindo as recomendações recebidas na palestra para o empregador da Missão Paz, os antigos funcionários da empresa receberam comunicados sobre as oportunidades e possíveis desafios que a implementação de um programa de contratação de refugiados e solicitantes de refúgio poderiam trazer à empresa.

Desde o princípio, a empresa alocou uma colaboradora fluente em espanhol para desempenhar a intermediação entre os novos contratados e a empresa. A experiência de mediação foi positiva e trouxe novos conhecimentos para todos os colaboradores envolvidos.

“Nosso maior aprendizado foi nos certificar de que tudo se pode aprender, de que todos podem ser desenvolvidos e de que quando todos têm objetivos comuns, os resultados são sempre positivos.”

CASO 8: Agente ativo para a mudança

Empresa: O Boticário – Grupo Esmera

Grupo de franquias de sólida empresa de cosméticos contratou refugiados e solicitantes de refúgio para atividades de estoquista e consultoria de vendas. Acredita que sensibilizar o maior número de pessoas possível para a questão é o que traz o maior aprendizado à empresa, que não só passa a ser referência de boas práticas, mas também tem a chance de difundir conhecimento e desenvolver a empatia de colegas sobre “o mundo lá fora”. Sempre que têm oportunidade, mencionam o projeto em reuniões empresariais para que as pessoas se apropriem do que já “deveria ser uma preocupação de todos.” Para além, o programa de inclusão trouxe mais união à equipe que se mobiliza para auxiliar estas pessoas no processo de integração no país.

INSTITUIÇÕES PÚBLICAS RESPONSÁVEIS POR QUESTÕES MIGRATÓRIAS:

CNIG: <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/pt/resolucoes/1711-conselho-nacional-de-imigracao>

CONARE: www.mj.gov.br/conare

PF: www.dpf.gov.br

INSTITUIÇÕES PÚBLICAS E ORGANISMOS INTERNACIONAIS ENCARREGADAS DE QUESTÕES MIGRATÓRIAS E TRABALHISTAS:

ACNUR: www.acnur.org

DPU: www.dpu.gov.br/imigrantes-e-refugiados

OIM: <https://nacoesunidas.org/agencia/oim/>

OIT: <https://www.ilo.org/brasil/lang--es/index.htm>

MPT: <https://mpt.mp.br>

SOCIEDADE CIVIL: ALGUMAS ORGANIZAÇÕES DE REFERÊNCIA QUE APOIAM REFUGIADOS, SOLICITANTES DE REFÚGIO E MIGRANTES:

Brasília/DF

Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH)

<https://www.migrante.org.br/>

Quadra 7 Conjunto C Lote 1, Vila Varjão - Lago Norte - Brasília/DF

Telefone(s): +55 (61) 3340-2689 | +55 (61) 3447-8043 | +55 (61) 98173-7688

Cáritas Brasileira

<http://caritas.org.br/>

SDS Bloco P Edifício Venâncio III Sala 410 - Asa Sul
Telefone(s): +55 (61) 3521-0350

São Paulo/SP

Associação Compassiva

<http://compassiva.org.br/>

Rua da Glória, 900 - Liberdade - São Paulo/SP
Telefone(s): +55 (11) 2537-3441

Cáritas Arquidiocesana de São Paulo

<http://caritasarqsp.blogspot.com/>

Rua José Bonifácio, 107, 1o andar, Sé - São Paulo/SP
Telefone(s): +55 (11) 4873-6363

Centro de Direitos Humanos e Cidadania do Imigrante – CDHIC

Rua Bernardo Magalhães, 203 – Tatuapé – São Paulo/SP
Telefone: (11) 2694-5428

Missão Paz São Paulo

<http://www.missaonspaz.org>

contato@missaonspaz.org

Rua Glicério, 225

Liberdade, São Paulo - Brasil

Telefone: (11) 3340-6950

Rio de Janeiro/RJ

PARES Cáritas Rio de Janeiro

<https://caritasrj.wordpress.com/quem-somos-nos/>

Rua São Francisco Xavier, 483 – Maracanã - Rio de Janeiro/RJ

Telefone(s): +55 (21) 2567-4105

Belo Horizonte/MG

Serviço Jesuíta a Migrantes e Refugiados

www.sjmrbrasil.org

Avenida Amazonas, 641 - 8º Andar, Centro - Belo Horizonte/MG

Telefone(s): +55 (31) 3212-4577

Carmo da Cachoeira/MG

Fraternidade - Federação Humanitária

Internacional:

<https://www.fraterinternacional.org/>

Rua Presidente Antônio Carlos, 400

Telefone(s): +55 (35) 99992-9708

Cuiabá/MT

Centro de Pastoral Para Migrantes

Avenida Gonçalo Antunes de Barros, 2785

Novo Mato Grosso

Telefone: +55 (65) 36411451

Boa Vista/RR

Serviço Jesuíta a Migrantes e Refugiados

www.sjmrbrasil.org

Avenida General Ataíde Teive, 2386 A – Liberdade

Telefone(s): +55 (95) 3625-5289

Manaus/AM

Serviço Jesuíta a Migrantes e Refugiados

www.sjmrbrasil.org

Avenida Joaquim Nabuco, 1023 – Centro

Telefone(s): +55 (92) 99157-6097

Agência Adventista de Desenvolvimento e Recursos Assistenciais – Projeto CARE: Centro de Apoio e Referência a Refugiado e Migrante

www.adra.org.br

Avenida Maués, 120 – Próximo ao Prosamim

Telefone(s): +55 (92) 33426531

Curitiba/PR

Centro de Atenção ao Migrante – CEAMIG

ceamig@uol.com.br

Av. Manoel Ribas 6252

Santa Felicidade

Telefone: +55 (41) 32720466

Porto Alegre/RS

Centro Ítalo-brasileiro de Assistência e Instrução às Migrações – CIBAI

Rua Dr. Barros Cassal 220

Bairro Floresta

cibaimigracoes@gmail.com

Telefone: +55 (51) 32268800

Florianópolis/SC

Centro de Pastoral de Orientação ao Migrante em Florianópolis

Rua Treze de Maio 62

José Mendes (Prainha)

Telefone: +55 (48) 32257043

MATERIAL DISPONÍVEL PARA INFORMAR E EDUCAR SEU TIME PARA A QUESTÃO MIGRATÓRIA:

Plataforma Empresas com Refugiados

<https://www.empresascomrefugiados.com.br>

Corrigindo mitos da mídia sobre refugiados e migrantes

http://www.unesco.org/new/pt/brasil/abou-this-office/single-view/news/correcting_media_myths_about_refugees_and_migrants/

7 mitos sobre refugiados

<https://www.acnur.org/portugues/2018/11/14/7-mitos-sobre-refugiados/>

Guia Somos Todas/os Migrantes

<https://www.justica.gov.br/seus-direitos/refugio/anexos/somos-todos-migrantes.pdf/view>

Solicitantes de Refúgio e Refugiados no Mercado de Trabalho Brasileiro. Relatório Anual 2019.

Observatório das Migrações Internacionais;

Ministério do Trabalho e Previdência Social

<https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/relatorio-anual/RELAT%C3%93RIO%20ANUAL%20OBMigra%202019.pdf>

Convenção de 1990 sobre a Proteção dos Direitos de Todos os Trabalhadores Migrantes e dos Membros das suas Famílias

<https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=489652>

Convenção da OIT de 1979 sobre Trabalhadores Migrantes (nº 97)

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_235186/lang--pt/index.htm

Artigo 11 da Convenção da OIT de 1975 sobre Migrações em Condições Abusivas e Proteção da Igualdade de Oportunidades e de Tratamento dos Trabalhadores Migrantes (nº 143)

https://www.ilo.org/brasil/convencoes/WCMS_242707/lang--pt/index.htm

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ACNUR. Base de Dados do Alto Comissariado das Nações Unidas para refugiados (ACNUR) para Populações, 2019.

ACNUR. Resumo Executivo - Perfil socioeconômico dos refugiados no Brasil. Subsídios para elaboração de políticas. 2019. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2019/05/Resumo-Executivo-Versa%CC%83o-Online.pdf>. Acesso: 22/02/2020.

ACNUR. Migrações, Refúgio e Apatridia - Guia para Comunicadores, 1ª Ed. 2019. Disponível em: https://www.acnur.org/portugues/wpcontent/uploads/2019/05/Migracoes-FICAS-color_FINAL.pdf. Acesso: 22/02/2020.

BRASIL. Ministério da Justiça. Secretaria Nacional da Justiça. Refúgio em números. 2018 Disponível em: https://www.justica.gov.br/news/de-10-1-mil-refugiados-apenas5-1-mil-continuam-no-brasil/refugio-em-numeros_1104.pdf/. Acesso: 22/02/2020.

DA SILVA, C. R. Sínteses, reflexões e perspectivas sobre a política de interiorização no acolhimento de venezuelanos em 2018. In: BAENINGER, Rosana; SILVA, João Carlos Jarochinski. Migrações venezuelanas.p.322-332 Campinas: Nepo/ Unicamp, 2018.

DE CARVALHO, L. Caminhos para o Refúgio. 2018.

OIM. Glossário sobre Migração. 2009.

OIM/OEA. Informe regional: Flujos de migrantes en situación migratoria irregular provenientes de África, Asia y el Caribe en las Américas. 2016. Disponível em: https://reliefweb.int/sites/reliefweb.int/files/resources/Reporte%20OIM_OEA_030817web.pdf. Acesso: 22/02/2020.

ONU. "Brasil é país da América Latina com maior número de refugiados venezuelanos reconhecidos". 31.jan.2020. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/brasil-e-pais-da-america-latina-com-maior-numero-de-refugiados-venezuelanos-reconhecidos/amp/>. Acesso: 24/02/2020.

PEREIRA, J.C.; CARVALHO, L.C.; PARISE, P. Venezuelanos acolhidos na Missão Paz: do lugar para descanso à incidência política e inserção social. In: BAENINGER, Rosana; SILVA, João Carlos Jarochinski. Migrações venezuelanas. p.293-303. Campinas: Nepo/Unicamp, 2018.

POLÍCIA FEDERAL. Imigração Venezuela/Brasil. Diretoria Executiva Coordenação-Geral de Polícia de Imigração. 2019. 39 slides. Disponível em: http://www.pf.gov.br/servicos-pf/imigracao/Apresentao_Novembro_2019VFinal_RETIFICADA.pdf. Acesso: 23/02/2020

SIMÕES, S.; Cavalcanti, L.; PEREDA, L. Movimentação do Trabalhador Migrante no Mercado de Trabalho Formal. Relatório Anual 2019. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho e Previdência Social / Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. P. 90-104. Brasília, DF: OBMigra, 2019. Disponível em: < <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/relatorio-anual/RELAT%C3%93RIO%20ANUAL%20OBMigra%202019.pdf>>. Acesso: 22/02/2020.

TENT Partnership for Refugees. Como ajudar refugiados pode ajudar uma marca. Qualtrics para Tent.org, 2019.

TONHATI, T., et al. Solicitantes de Refúgio e Refugiados no Mercado de Trabalho Brasileiro. Relatório Anual 2019. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério do Trabalho e Previdência Social / Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração. P. 90-104. Brasília, DF: OBMigra, 2019. Disponível em: < <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/relatorio-anual/RELAT%C3%93RIO%20ANUAL%20OBMigra%202019.pdf>>. Acesso: 22/02/2020.

UNHCR. Global Trends – Forced Displacement in 2018. Geneva, 2019.

Notas finais

- 1 SIMN – Scalabrini International Migration Network.
- 2 Campanha “Brasil: a imigração está no nosso sangue”, lançada em 2015.
- 3 Para facilitar a leitura deste guia, optamos pela utilização sistemática dos termos refugiados e solicitantes de refúgio em todo o texto. Entretanto, é importante destacar que o processo para a contratação de venezuelanos que optam pela regularização migratória por meio da autorização de residência via Portaria Interministerial nº 9, de 14 de março de 2018, bem como a de migrantes residentes que aqui chegaram por razões humanitárias seguirá a mesma lógica nas diferentes instâncias abordadas neste guia.
- 4 “Todo refugiado tem deveres para com o país em que se encontra, os quais compreendem notadamente a obrigação de se conformar às leis e regulamentos, assim como às medidas tomadas para a manutenção da ordem pública” (Convenção de 1951 relativa ao Estatuto do Refugiado).
- 5 Que regulamenta a residência de imigrantes que estejam em território brasileiro e sejam nacionais de país fronteiriço.
- 6 A lei de migração prevê a colhida humanitária, e nesse sentido o estado brasileiro estendeu esse benefício aos nacionais do Haiti em decorrência da situação socioeconômica que se encontra o país desde os terremotos de 2010.
- 7 Com o objetivo de fortalecer o processo de integração regional, implementaram-se instrumentos que facilitam a livre circulação de pessoas entre os países que conformam o MERCOSUL, mediante o “Acordo sobre Residência para os Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL” e do “Acordo sobre Residência para os Nacionais dos Estados Partes do MERCOSUL, Bolívia e Chile”.
- 8 Forbes Insights. 2011. Global Diversity and Inclusion: Fostering Innovation Through a Diverse Workforce. Disponível em: https://www.forbes.com/forbesinsights/innovation_diversity/
- 9 www.inmetro.gov.br/qualidade/responsabilidade_social/iso26000.asp
- 10 Segundo dados da PNAD (Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílio) para o ano de 2017, 33,8 da população brasileira tem o Ensino Fundamental incompleto e apenas 26,8% tinha concluído o Ensino Médio completo.
- 11 A pesquisa do ACNUR observa que os dados educacionais para o Brasil se referem à população adulta, ou seja, com mais de 25 anos, enquanto o universo dos refugiados entrevistados foi composto de pessoas com mais de 18 anos. Portanto, é de se supor que a população entrevistada seja ainda um pouco mais qualificada do que a nacional.
- 12 E expandida pelo Protocolo de 1967. A Convenção de 1951 e o Protocolo de 1967 são os principais documentos respaldados pelas Nações Unidas que asseguram que qualquer pessoa, em caso de necessidade, possa exercer o direito de buscar refúgio em outro país.
- 13 Convenção relativa ao Estatuto dos Refugiados de 1951.
- 14 <https://www.acnur.org/portugues/acnur-no-brasil/legislacao/>
- 15 Contratação como Pessoa Jurídica, por exemplo.
- 16 Em visita técnica à Costa Rica pelo Projeto de Cooperação Sul-Sul sobre a Proteção dos Trabalhadores e Trabalhadoras Migrantes na América Latina e Caribe, a convite da OIT. Fevereiro de 2017.
- 17 Commission on Social Determinants of Health. Action on the Social Determinants of Health: learning from previous experiences. Genebra: WHO; 2005.

- 18 Como aquele oferecido semanalmente para potenciais empregadores na Missão Paz - SP.
- 19 Exemplos: “Você vai enviar dinheiro para a sua família? Quanto?”, “Como você chegou até o Brasil?”, etc.
- 20 Exemplos: “Qual é a sua religião?”, “O que você fez de errado no seu país para ter de fugir para o Brasil?”, etc.
- 21 Para maiores informações sobre a validação de diplomas, acesse: <http://plataformacarolinabori.mec.gov.br/usuario/acesso>
- 22 www.cortezip.com.br
- 23 <https://www.tent.org/resources/employers-guide-refugees-workplace/>
- 24 Sesi, Senai, Senac, Senar, Sescop, Sest, Senat, Sesc, Sebrae.
- 25 <https://help.unhcr.org/brazil/viver-no-brasil/educacao/>
- 26 DPU: <https://www.dpu.def.br/fale-conosco>
MPT: <http://www.prt9.mpt.mp.br/servicos/denuncias>

