



INSERÇÃO DE MIGRANTES VULNERÁVEIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

Cartilha de Formação para equipes de Recursos Humanos



IOM DEVELOPMENT FUND
DEVELOPING CAPACITIES IN MIGRATION MANAGEMENT



A ÁREA DE RH É UMA PARTE FUNDAMENTAL NA GESTÃO DA FORÇA DE TRABALHO DIVERSA. NESTE SENTIDO, SUAS CONTRIBUIÇÕES NA INCORPORAÇÃO E GESTÃO DE TALENTOS SÃO VITAIS PARA O MELHOR DESEMPENHO DAS EMPRESAS. POR ESSE MOTIVO, SUA PARTICIPAÇÃO QUALIFICADA NOS PROCESSOS DE INCORPORAÇÃO DE MIGRANTES VULNERÁVEIS, COM SUAS ESPECIFICIDADES, É ESSENCIAL PARA FAZER DESTAS AÇÕES ESTRATÉGIAS DE SUCESSO. A SEGUIR, APRESENTAMOS ALGUMAS QUESTÕES IMPORTANTES A SEREM LEVADAS EM CONSIDERAÇÃO.



QUAIS SÃO AS DIFERENÇAS ENTRE MIGRANTES VULNERÁVEIS, SOLICITANTES DE REFÚGIO, REFUGIADOS E APÁTRIDAS?

Migrante Internacional

Qualquer pessoa que está se movimentando através de uma fronteira internacional independente de status legal, de ser o movimento voluntário ou involuntário, das causas do movimento e da duração da estadia.

Migrante vulnerável

É uma pessoa que possui características temporárias ou permanentes que diminuem sua autonomia ou capacidade de ação. São exemplos de vulneráveis os migrantes de baixa renda, as pessoas refugiadas, solicitantes de refúgio ou aquelas que não reúnem todos os requisitos exigidos para classificar nessas categorias, mas que, ainda assim, encontram-se em condições de desamparo. Pessoas que fogem de desastres naturais e climáticos, de áreas e países em conflito ou com forte desabastecimento de bens de subsistência, mulheres, crianças, LGBTI+, idosos e pessoas com deficiência têm uma maior probabilidade de se enquadrar nessa categoria e também encontram-se protegidas pelo direito internacional dos direitos humanos.

Pessoa Refugiada

Pessoa que temendo ser perseguida por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas, se encontra fora do país de sua nacionalidade e que não pode ou, em virtude do temor, não quer valer-se da proteção desse país, ou não pode ou, devido ao temor, não quer voltar a ele. No Brasil o reconhecimento da condição de refugiado se dá pelo Comitê Nacional para os Refugiados (Conare).

Solicitante de Refúgio

Pessoa que solicita às autoridades competentes ser reconhecida como refugiado, mas que ainda não teve seu pedido avaliado definitivamente pelo Conare. O processo pode demorar desde meses até anos, sem ter uma previsibilidade definida.

Apátrida

É a pessoa que não é considerada nacional pelo direito de nenhum Estado. Como tal, o apátrida não tem os direitos de proteção diplomática atribuídos à proteção do Estado, o direito inato de permanência no Estado de residência ou de retorno em caso de viagem.

MITOS MAIS COMUNS SOBRE MIGRANTES

MITO 1: O Brasil está sendo invadido por estrangeiros

- O Brasil acolhe atualmente 1,8 milhão de pessoas migrantes, enquanto 3 milhões de brasileiras e brasileiros residem no exterior. Ou seja: existem mais brasileiros vivendo no exterior do que migrantes vivendo no Brasil.
- Menos de 1% da população que vive no Brasil é composta de migrantes internacionais. Como comparação, na Argentina os migrantes são mais de 5% da população e na Alemanha 25%.
- Aproximadamente 258 milhões de pessoas estão morando fora dos seus países de origem, sendo que apenas 0,75% delas estão no Brasil.

MITO 2: A entrada de mais pessoas tomará postos de trabalho dos cidadãos brasileiros

- Apesar de serem uma parcela minúscula da população nacional, como especificado acima, estas pessoas pagam impostos diretos e indiretos e contribuem para o financiamento dos serviços públicos, como qualquer brasileiro.
- Quando oferecidas as condições necessárias, muitas delas abrem empreendimentos que geram mais empregos, enriquecem a cadeia de produção e arrecadam mais impostos para os cofres públicos.
- Pesquisas demonstram que a migração tem impacto positivo sobre a economia e o emprego no longo prazo.

MITO 3: Os migrantes vulneráveis vão sobrecarregar o sistema de proteção social do país e levá-lo à falência

- Ainda que exista um impacto imediato nos serviços de saúde, educação e abrigos nos pontos de entrada ao país, quanto mais breve e efetiva for a resposta das autoridades e da sociedade civil na garantia e acesso efetivo aos direitos de pessoas migrantes, mais rapidamente elas conseguirão ter condições de se integrar à sociedade, acessar espaços formais de trabalho e contribuir com a comunidade de acolhida.
- É fundamental que as ações sejam intersetoriais e coordenadas, e que o setor privado esteja alinhado com estas iniciativas para conseguir absorver de forma digna, e mutuamente benéfica, a mão de obra recém chegada. O acesso não só a postos de trabalho, como a serviços financeiros de crédito é indispensável para que surjam investimentos próprios ou das empresas que querem expandir sua produção, serviços e força de trabalho.

Desta maneira, o retorno para os cofres públicos compensará rapidamente os gastos iniciais, além de favorecer a inserção das pessoas à rede de serviços privada se assim o desejarem.

MITO 4: Os migrantes vulneráveis precisam de mais pacotes de benefícios do que os empregados brasileiros

- Não, estas pessoas não precisam de mais pacotes de benefícios, pois a lei garante direitos e deveres iguais para toda pessoa que for contratada por regime CLT. Porém, é necessária uma preparação prévia no grupo de colaboradores, de gestores e da equipe recursos humanos para criar um ambiente propício, sem preconceitos e com canais de comunicação apropriados para aproveitar da melhor maneira as contribuições destas pessoas.
- Existe, ainda, uma rede de apoio da sociedade civil que pode auxiliar na adaptação dos migrantes.

MITO 5: Migrantes não estão em situação regular no Brasil / não têm o direito a trabalhar

- Migrantes podem obter a documentação para trabalhar. Quem não tiver a sua situação regularizada pode dirigir-se à Polícia Federal para solicitar a regularização migratória, e uma vez que solicitar a autorização de residência, a pessoa poderá trabalhar formalmente.
- A carteira de trabalho é emitida também com o protocolo de solicitação de autorização de residência (o protocolo que o migrante recebe enquanto espera o Registro Nacional de Migrantes (RNM) e o migrante com protocolo já pode trabalhar formalmente.
- Para pessoas solicitantes de refúgio, o Protocolo de solicitação de Refúgio permite acesso a todos os direitos, inclusive o trabalho no território brasileiro, mesmo enquanto aguardam resposta do Comitê Nacional para os Refugiados - Conare.

CRITÉRIOS DE SELEÇÃO, PROCEDIMENTOS DE CONTRATAÇÃO, ADAPTAÇÃO DE PROCESSOS DE SELEÇÃO E TIPOS DE DOCUMENTAÇÃO

Os benefícios da inclusão de migrantes vulneráveis relatados por empresas que já têm essa experiência incluíram:

- O aumento da motivação da equipe devido aos migrantes apresentarem maior engajamento;
- O apoio mútuo entre migrantes e funcionários nativos também em situação de vulnerabilidade;
- Contato com outros idiomas;
- Aumento da criatividade com novas formas de olhar, resolução de problemas e desenvolvimento de produtos e serviços;

- O enriquecimento intercultural devido às múltiplas vivências dos migrantes, sendo esses exemplos positivos de resiliência e adaptação;
- Expansão do mercado de atuação e ampliação da estratégia de negócios, possibilitando o empreendimento em novos segmentos nacionais e internacionais;
- Engajamento de consumidores e setores da sociedade sintonizados com os valores da diversidade e dos direitos humanos; e
- Melhor atendimento a clientes diversos.

Como atrair e selecionar os melhores perfis?

Com o objetivo de não perder oportunidades de contratar talentos por causa de critérios pouco adequados, é importante:

- Entrar em contato com as entidades que oferecem, de forma qualificada, o acesso a bancos de currículos dessa população;
- Trabalhar próximo ao gestor da área contratante para traçar conjuntamente as competências fundamentais, as desejáveis e abrir espaço para outras não mapeadas;
- Efetuar convocatórias relevantes para a posição que especifiquem competências e experiências que tenham ressonância com migrantes, como idiomas, conhecimentos de mercado internacional, capacidade de trabalho intercultural ou perspectivas diversas para o ambiente de trabalho, dentre outras;
- Efetuar seleção de currículos e entrevistas com olhar sensível a competências não mapeadas é importante.

É preciso facilitar o processo seletivo?

O processo de seleção pode requerer uma adaptação, e não uma “facilidade”, para demonstração prática das competências fundamentais e desejáveis. Uma entrevista com um formato mais aberto, não invasivo, com perguntas claras e que permita abrir um espaço para a pessoa falar sobre as suas experiências profissionais, idiomas que domina e manifestar suas dúvidas e expectativas, é o mais indicado. Esta iniciativa contribui para mapear competências que não aparecem no currículo ou nas provas práticas e que podem ser de grande utilidade para a empresa.

UMA OPORTUNIDADE É INCENTIVAR A ENTRADA DE JOVENS APRENDIZES, ESTAGIÁRIOS E *TRAINEES* QUE SEJAM MIGRANTES PARA FAZEREM PARTE DA FORMAÇÃO DENTRO DA COMPANHIA, SEMPRE OBSERVANDO A LEGISLAÇÃO E O RESPEITO PELA PRESERVAÇÃO DA SUA CULTURA E SUAS TRADIÇÕES.

É IMPORTANTE QUE A PESSOA RESPONSÁVEL PELA ENTREVISTA TENHA CUIDADO COM QUALQUER IDENTIFICAÇÃO COM O SOFRIMENTO DE MIGRANTES E, ESPECIALMENTE, MIGRANTES VULNERÁVEIS, NO MOMENTO DA DECISÃO PELA CONTRATAÇÃO. A DECISÃO DEVE LEVAR EM CONTA SUA CONDIÇÃO ATUAL NA ADAPTAÇÃO DO PROCESSO SELETIVO, MAS A CONTRATAÇÃO DA CANDIDATA OU CANDIDATO DEVE RESPEITAR AS NECESSIDADES DA VAGA PARA QUE ESTE PROCESSO SEJA PROFÍCUO E NÃO CAUSE FRUSTRAÇÃO DE EXPECTATIVAS NÃO ALCANÇADAS.

Como contratar migrantes vulneráveis?

A maioria dos migrantes vivendo no Brasil já possui uma carteira de trabalho e sua contratação se dá como a dos brasileiros.

Caso uma pessoa migrante solicite trabalho na sua empresa sem possuir a documentação adequada, ela deve ser orientada a solicitar a carteira de trabalho junto ao site do Ministério do Trabalho (será necessário levar o Registro Nacional Migratório (RNM), CPF e comprovante de residência).

Caso esteja em situação irregular no país o migrante deve buscar a Polícia Federal, que pode resolver a maior parte das situações.

Caso haja alguma pendência legal, a Defensoria Pública da União pode ser acionada para auxiliar o migrante vulnerável.



Modelo de RNM
(Registro Nacional Migratório)

Documento Provisório de Identidade do Estrangeiro		MINISTÉRIO DA JUSTIÇA COMITÊ NACIONAL PARA REFUGIADOS	
DADOS DO ESTRANGEIRO		Protocolo n.º: Validade:	
Nome:		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" (Artigo 7, §3).	
Filiação:		Este protocolo é documento de identidade válido em todo o território nacional e é prova da condição migratória regular do seu titular.	
Sexo:		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.	
Nacionalidade:		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.	
Assinatura:		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.	
Tipo do pedido: Solicitação nos termos da Lei 9.474/1997		Assinatura e carimbo:	
Foto 3X4		Assinatura e carimbo:	

Modelo de Protocolo Provisório

Todos esses vistos e autorizações de residência permitem obter toda a documentação necessária para o emprego e o acesso a serviços.

As mulheres migrantes vulneráveis como foco específico de contratação

Como mencionado anteriormente, as mulheres (assim como crianças, LGBTI+, idosos e pessoas com deficiência) encontram-se em situação de maior vulnerabilidade como migrantes. Os índices de desemprego entre mulheres migrantes vulneráveis são muito maiores do que dentre os seus pares homens, fazendo-se necessário um olhar direcionado e atento para sua inserção laboral.

Além de ser indispensável fazer um trabalho de adaptação intercultural, que permitam entender as diferenças que possam existir nos costumes de relações de gênero entre as migrantes e seus pares, gestores e clientes, há também de se promover um ambiente de conhecimento e respeito que observe as suas particularidades culturais e religiosas. A adaptação destas mulheres à cultura da empresa será atingida de forma sadia e produtiva se observadas as suas especificidades.

Incentivar ativamente ações de apoio em que mulheres locais apoiem as mães migrantes vulneráveis, compartilhando redes de cuidados, informações direcionadas e incentivando a flexibilização de horários e o trabalho remoto têm se mostrado efetivos em termos de produtividade e engajamento das mesmas. Adicionalmente, as mulheres migrantes – internacionais ou nacionais – frequentemente não dispõem da mesma rede familiar que as locais, de maneira que políticas de conciliação da vida laboral e familiar são particularmente importantes para elas.

Barreiras de gênero como as barreiras para o avanço na carreira, as dificuldades na contratação dependendo das questões da maternidade, disparidades salariais para o mesmo cargo que os homens e dupla ou tripla jornada de trabalho são questões que afetam tanto as mulheres brasileiras como as migrantes. Porém, estas últimas devem se somar às dificuldades que atravessam migrantes vulneráveis: dificuldades na validação do diploma e nos requerimentos tradicionais de documentação, desenhados para pessoas brasileiras, além dos custos da burocracia, capacidades subestimadas apesar da experiência, xenofobia, dentre outras.

Um outro aspecto que inclui a implementação de ações e políticas de gênero está relacionado com canais eficazes de denúncia e intervenção para casos de violência doméstica e de assédio sexual e moral. Apesar das dificuldades que muitas empresas ainda encontram para tratar deste assunto, ele precisa ser abordado de maneira séria e assertiva como política e compromisso das empresas. Mulheres migrantes podem desconhecer a rede local que atua nos temas de violência de gênero, algo que pode ser enfrentado com uma pequena sessão informativa após a incorporação à empresa, por exemplo.

POR QUE POLÍTICAS DE DIVERSIDADE E DE INTEGRAÇÃO SÃO BENÉFICAS E DEVEM INCLUIR TRABALHADORES MIGRANTES

A dificuldade relatada por grande número de empresas em atrair e reter talentos, além da rotatividade da força de trabalho, tem uma forte correlação com a cultura da empresa e sua valorização da diversidade. Mesmo candidatos que se enquadram num perfil socialmente privilegiado passaram a preferir ambientes de trabalho que reflitam a composição múltipla da sociedade em que vivem e que estimulem a colaboração e a inovação derivadas de um ambiente não-uniforme.

VOCÊ SABIA? Algumas nacionalidades possuem formas de regularização migratória específicas para a permanência no Brasil. Veja alguns exemplos:

SÍRIA E HAITI: expedem-se vistos humanitários, que outorgam a residência por dois anos, renováveis.

VENEZUELA: a portaria interministerial nº 9, de 14 de março, de 2018 regulamenta a autorização de residência ao migrante que esteja em território brasileiro e seja nacional de país fronteiriço.

PAÍSES DO MERCOSUL: com relação às pessoas oriundas dos países pertencentes a acordos do Mercosul e associados – Argentina, Bolívia, Chile, Colômbia, Equador, Paraguai e Peru – há um visto de residência de dois anos, renovável.

Pessoas que sejam respeitadas na sua diversidade étnico-racial, de gênero, orientação sexual e identidade de gênero, religião, procedência geográfica e cultural e pessoas com deficiências são mais produtivas, engajadas e criativas.

A formação de grupos de diversidade que sejam realmente plurais e que contemplem diferentes aspectos como: gênero, raça e etnia, LGBTI+, migrantes e pessoas refugiadas, 50+ e pessoas com deficiência de forma interseccional são fundamentais para a criação de um ambiente plural, produtivo e acolhedor. Na interação desses grupos está o segredo do reconhecimento das experiências compartilhadas e das singularidades das suas vivências, gerando empatia e solidariedade que extravasa os limites do local de trabalho, para contribuir com uma sociedade mais inclusiva.

Algumas formas das empresas mostrarem de forma convidativa seu compromisso com essas práticas são a organização de feiras da diversidade, eventos de engajamento com as comunidades específicas, celebração de datas comemorativas relativas a cada comunidade e a inclusão de feriados religiosos de diversas fés de forma concertada com as pessoas que manifestarem essa necessidade ou desejo, dentre outras.

Em suma, acolher a diversidade nas suas especificidades, fazendo dela um valor intrínseco não é só uma boa estratégia de negócios. É também uma forma valiosa de contribuição à sociedade e às comunidades nela representadas.

ALGUNS ÓRGÃOS RELEVANTES

Comitê Nacional para os Refugiados - Conare

O Comitê Nacional para os Refugiados foi criado pela Lei Nº 9.474, de 1997. Vinculado ao Ministério da Justiça, é a entidade que analisa e julga as solicitações de refúgio, e tem representantes de distintos órgãos e ministérios.

Defensoria Pública da União/DPU

Órgão independente que oferece assistência jurídica gratuita para pessoas de baixa renda, incluindo migrantes.

Ministério do Trabalho

Recebe e processa pedidos de visto e autorização de residência para fins laborais. Por meio de seu atendimento especializado, permite a consulta a processos no sistema Migrante web e fornece instrumentos aos trabalhadores estrangeiros interessados em obter autorização para trabalhar no Brasil.

Polícia Federal

Órgão responsável que recebe e processa diferentes solicitações de regularização migratória, incluindo os pedidos e renovações das autorizações de residência e as solicitações do reconhecimento da condição de refugiado (que são enviadas ao Conare).

Essa cartilha foi produzida pela Integra Consultoria em Diversidade & Inclusão partindo de subsídios fornecidos pela OIM e pela Rede Brasil do Pacto Global.

Criada em 1951, a Organização Internacional para as Migrações (OIM) é a agência das Nações Unidas para as migrações e a principal organização intergovernamental atuante na temática.

As opiniões expressas nessa publicação são dos autores e não refletem necessariamente a opinião da OIM ou de qualquer outra organização a qual os participantes possam estar profissionalmente vinculados. As denominações utilizadas no presente relatório e a maneira pela qual são apresentados os dados não implicam, por parte da Organização Internacional para as Migrações, qualquer opinião sobre a condição jurídica dos países, territórios, cidades ou áreas, ou mesmo de suas autoridades, nem tampouco a respeito à delimitação de suas fronteiras ou limites.

OIM está comprometida pelo princípio de que a migração segura, ordenada e digna beneficia aos migrantes e a sociedade. Por seu caráter de organização intergovernamental, a OIM atua com seus parceiros da comunidade internacional para: ajudar a enfrentar os crescentes desafios da gestão da migração; fomentar a compreensão das questões migratórias; alentar o desenvolvimento social e econômico através da migração; e garantir o respeito pela dignidade humana e bem-estar dos migrantes.

Este material faz parte do projeto "Aprimorando a assistência jurídica aos migrantes no Brasil e promovendo seu acesso ao mercado de trabalho" financiado pelo Fundo da OIM para o Desenvolvimento (IDF).

