

DESMISTIFICANDO A INSERÇÃO DOS IMIGRANTES NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO: uma visão positiva para inclusão corporativa de imigrantes e refugiados

Giane Souza Florenço¹
Helen Thaís Martins Bueno¹
Loristan Borges¹
Vinícius Alves Rocha¹
Adriana Franzoi Wagner²

Resumo: A proposta do presente estudo teve como objetivo, analisar e trazer informações sobre o mito relacionado à burocracia existente na contratação de imigrantes, com foco direcionado para refugiados e solicitantes de refúgio. Com este objetivo, adotou-se o método do uso de pesquisas bibliográficas (legislativas e sites confiáveis), a fim de demonstrar os direitos humanos básicos e acesso ao mercado de trabalho. Observou-se que o Brasil é considerado exemplo, entre os países membros da ONU, como tendo as leis que dispõem de melhores garantias tratando-se de direitos humanos e acolhimento para esses indivíduos. Constatou-se com essa pesquisa que, a burocracia na contratação desta mão de obra ocorre somente pela falta de acesso às informações, importantes e pertinentes ao assunto, pois, trata-se de um recrutamento natural, tal como, para recrutamento de nativos. Sendo assim, enfatizou-se a necessidade de incentivos governamentais e campanhas de conscientização voltadas às organizações, mostrando as principais vantagens existentes, ao ter dentro do quadro funcional, imigrantes refugiados e solicitantes de refúgio.

Palavras-chave: Imigrantes, refugiados, burocracia, contratação, mercado de trabalho.

1. Graduandos do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário UniDomBosco.
2. Mestre em Saúde e Meio Ambiente. Graduada em Administração. Ambas as titulações na Universidade da Região de Joinville – UNIVILLE. Coordenadora de cursos presenciais e a distância na área de Gestão e professora do Centro Universitário UniDomBosco. Orientadora do presente artigo.

1 INTRODUÇÃO

Muitos são os motivos que podem levar uma pessoa a deixar seu país de origem para viver em outro, essa escolha geralmente é voluntária, podendo ser forçada. No entanto, isso não significa que a pessoa estará desprovida de proteção legal, pois ela ainda precisa manter seus direitos básicos e sua proteção jurídica, cuja responsabilidade caberá sempre ao país acolhedor.

Alguns empecilhos podem ser listados tratando-se de inclusão social e corporativa de imigrantes e refugiados no Brasil, e são essas as problemáticas que trouxeram a necessidade de abordar tal assunto no presente artigo. A partir disso, mostrou-se a principal razão de que, dar acesso ao trabalho é uma responsabilidade que cabe ao país de acolhimento assegurar, e além de tudo, trata-se de um direito humano e um direito fundamental social básico.

Tendo a história do Brasil como referência, compreendeu-se melhor a mobilidade humana, que pode ser desencadeada por fatores políticos e religiosos, bem como sociais, econômicos e ambientais. Desta forma, destacou-se neste artigo, os âmbitos históricos, jurídicos, programas apoiadores, áreas profissionais elegidas para atuação, processos para contratação dessa classe bem como uma visão facilitadora dos principais benefícios no recrutamento de imigrantes e refugiados.

Notou-se claramente, que tais indicadores são perceptíveis na vida cotidiana de um país diverso e tão miscigenado. Levando em conta esse contexto, a partir de pesquisas bibliográficas, encontraram-se caminhos e ferramentas para organizações ou negócios que estejam procurando por mão de obra de imigrantes ou refugiados. Buscou-se no presente estudo, demonstrar a humanização dos fluxos migratórios, para compreender que esses são sempre constituídos, por pessoas em busca de sobrevivência e qualidade de vida, e que acima de tudo, são indivíduos dotados de direitos humanos e liberdades fundamentais, assim como, responsáveis por zelar e corresponder com seus deveres no país de acolhida.

Conforme colocado por Lacombe (2005, p. 14),

é preciso considerar que, embora as pessoas precisem ser administradas pelas organizações como seus recursos humanos, não se pode perder a vista que elas são seres humanos, que querem ser felizes e ter qualidade de vida.

Este estudo tem como principal objetivo desmistificar a inserção corporativa de imigrantes e refugiados a partir de um olhar positivo e desprovido de quaisquer preconceitos ou estereótipos do senso comum.

Sendo assim, fica o questionamento: As organizações brasileiras realmente estão preparadas para recrutar, selecionar e inserir imigrantes e refugiados no atual mercado de trabalho?

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Atualmente, o Brasil é um dos principais polos de atração para imigrantes internacionais na América do Sul, sejam eles qualificados ou não. Muitas dessas imigrações ocorrem devido contextos de crise econômica, desastres climáticos e desemprego.

Neste capítulo abordou-se a história da imigração no Brasil bem como os principais direitos cedidos aos imigrantes que escolheram o cenário brasileiro para residir, trabalhar e prover suas próprias subsistências. Em seguida, discorreu-se sobre leis, programas e regulamentações que amparam e geram suporte para imigrantes e refugiados que chegam ao país em busca de qualidade de vida.

Também sobre algumas áreas de atuação profissional escolhidas pelos imigrantes e, para finalizar o capítulo, falou-se sobre o desenvolvimento de alguns processos a serem adotados por organizações no intuito de facilitar tal inclusão corporativa para esses imigrantes, como: adaptação cultural, comunicação, treinamento dos colaboradores para recepção destes novos profissionais e as documentações necessárias para contratação dos mesmos.

2.1 História da imigração no Brasil

Conforme o Departamento de Direitos Humanos e Cidadania (DEDIHC) (2020, p. 1),

a imigração é um fenômeno antigo e que se repete, com variada frequência e intensidade, ao longo da história. Os grandes movimentos migratórios ocorridos em outras épocas tiveram sua causa nas invasões, conquistas, êxodos, mudanças sazonais, fome, superpopulação de determinadas regiões, entre outras. Motivos semelhantes, às vezes agravados, aos das acentuadas correntes migratórias do passado, caracterizam as migrações atuais, como: globalização, questões demográficas de certos países ou regiões, a violação de direitos, o desemprego, guerras e conflitos raciais ou religiosos, perseguições, catástrofes naturais, violência, intolerância, discriminação, xenofobia, tráfico de pessoas, desigualdade econômica entre os países e entre os hemisférios norte e sul, além da busca de trabalho, de melhores condições de vida e de segurança, são algumas causas das grandes migrações da atualidade.

Segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) (2010, p. 1),

Entre 1500 e 1700, saíram de Portugal, dirigindo-se para as possessões portuguesas na África e Ásia, cerca de 700 mil emigrantes, aproximadamente. Mas na América Portuguesa, nesse mesmo período, não entraram mais do que 100 mil imigrantes. Entre os primeiros portugueses a chegarem no Brasil, estavam os imigrantes mais abastados que aqui se fixaram principalmente em Pernambuco e na Bahia. Vieram para explorar a produção de açúcar, a atividade mais rentável da colônia nos séculos XVI e XVII. Estavam em busca de investimentos lucrativos. [...] Nesse mesmo período, também vieram para o Brasil cristãos-novos e ciganos, ambos fugindo de perseguições religiosas.

Mediante descrito pela Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, Lei n. 44 datada de 16 de abril de 1874 (SÃO PAULO, p. 1):

Art. 1.º - Fica o Presidente da Província autorizado a subvencionar a associação Auxiliadora da Colonização e Imigração fundada nesta Província: § 1.º - Com a quantia de 20\$000 pela introdução de cada um colono ou imigrante maior de 10 annos. § 2.º - Com a metade desta quantia pelos menores de 10 annos, porém maiores de um anno § 3.º - Será esta subvenção duplicada quando os colonos ou imigrantes forem transportados em barcos a vapor. § 4.º - Fica, porém, limitada a 100:000\$000, a subvenção de que trata este artigo. § 5.º - O pagamento desta subvenção será realizado logo que os colonos ou imigrantes aportem a Santos ou a qualquer outro porto da Província. § 6.º - O Governo, no contrato que fizer, promoverá com efficacia no sentido de taes auxilios revertirem em proveito exclusivo do colono ou imigrante. [...]
Art. 2.º - § 2.º - Os colonos ou imigrantes que se conduzirem bem em relação as condições do contrato até a sua terminação, serão premiados pelo Governo com a quantia de 50\$000. § 3.º - Este premio, porém, será concedido somente aos chefes de familia, e tambem ao individuo ou colono que tiver economia separada¹.

Conforme apresentado pelo Museu Etnográfico da Colônia Maciel, Universidade Federal de Pelotas e Prefeitura Municipal de Pelotas (2020, p. 1),

a Associação Auxiliadora da Colonização e Imigração para a Província de São Paulo, em 1871, e a Sociedade Promotora da Imigração em São Paulo em 1866, estimulavam a imigração, com subvenção estatal, passagens gratuitas, recepção no porto, acomodação e transporte até as fazendas de cafezais. Os números são impressionantes: ente 1874 e 1889, vieram para o Brasil, ao todo, 320.373 italianos quase a metade para São Paulo. [...]. Os italianos imaginavam que viriam para o “paese dela cucagna” (país da fortuna). A travessia do Atlântico durava de 14 a 30 dias¹.

De acordo com Fundação Getúlio Vargas (FGV) - Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC) (2020, p. 1),

1 Foi respeitado o ano da citação, pela mesma ser literal, preservou-se a ortografia da época datada antes da primeira reforma ortográfica de “1931 – É aprovado o primeiro Acordo Ortográfico entre o Brasil e Portugal, que visa suprimir as diferenças, unificar e simplificar a língua portuguesa. Contudo, este acordo não é posto em prática”. Conforme publicado no Portal da Língua Portuguesa (2020, p. 1).

o emprego da mão-de-obra imigrante caminhou paralelamente ao desenvolvimento e à diversificação da economia brasileira. Os imigrantes foram responsáveis por um aumento substancial da produção cafeeira, seja trabalhando como empregados nas grandes fazendas, seja como pequenos proprietários. [...]. Estima-se que em 1920, 64,2% dos estabelecimentos industriais de São Paulo estavam nas mãos de empresários imigrantes. Quanto aos trabalhadores, tiveram participação significativa no movimento operário que sacudiu a política brasileira entre 1917 e 1920. Isso não quer dizer, entretanto, que a luta operária no Brasil fosse inspirada unicamente pelo exterior, como queria fazer crer a Lei de Expulsão de Estrangeiros de 1921. Apesar das muitas histórias de fracasso que terminaram em reemigração, alguns nomes representam a vitória dos imigrantes no Brasil. É o caso dos Matarazzo na indústria e dos Schmidt no setor agrário.

Assim explica um estudo de Biondi que destacou em (2009, p. 264),

a greve geral paulistana de 1917 representou um ponto de divisão entre um período de desorganização das associações sindicais e outro no qual tais associações amadureceram uma estrutura consistente, uma rede de grupos mais sólida que passou a desenvolver uma ação evidente também aos olhos da classe dirigente brasileira. Esta, até aquele período tinha encarado a questão social urbana em São Paulo como um fato de ordem pública referente à população imigrada que não tinha se inserido nos padrões da imigração subsidiada para o complexo cafeeiro.

Segundo o artigo de Lenders, divulgado pela Organização Heinrich Böll (2019, p. 3),

as condições socioeconômicas estão na base do fenômeno migratório boliviano. [...] Uma parte dos bolivianos que vieram para o Brasil em busca de melhores condições de vida foi aliciada por traficantes de pessoas que prometeram uma vida excelente e um salário de mil dólares por mês para trabalhar em São Paulo. Na realidade, os salários são muito mais baixos, e muitos bolivianos são explorados nas oficinas de costura. [...]. Se-

gundo a lei brasileira, os bolivianos não são reconhecidos como refugiados. Eles têm direitos previstos pelo Acordo de Residência do Mercosul. [...]. A causa direta do fluxo migratório de haitianos para o Brasil foram as catástrofes naturais, como o terremoto de 2010 e o furacão Matthew de 2016. [...], o País era conhecido pelos haitianos por causa da missão da ONU (a MINUSTAH) [...]. A maior parte dos haitianos emigraram quando ainda era vigente a antiga lei de migração, o Estatuto de Estrangeiro. [...]. Como a imigração de haitianos não se enquadrava no caso de perseguição no seu país, não foram reconhecidos como refugiados. O Conselho Nacional de Imigração (CONARE) concedeu visto temporário aos haitianos, por razões humanitárias. Assim, mais de 4.500 haitianos foram aceitos no Brasil desde que o Itamaraty inaugurou o serviço de vistos em 28 de setembro 2015. A crise política e econômica do governo de Nicolás Maduro é a base da imensa migração venezuelana. Mesmo sob a pressão internacional e uma grande oposição parlamentar, Maduro segue no poder, considerado ilegítimo por uma parte da comunidade internacional. [...]. Trata-se da maior migração na história recente da América Latina. Os países de destino são principalmente Colômbia, Equador, Peru e Brasil. [...]. O Brasil concedeu residência temporária aos venezuelanos porque são nacionais de um país fronteiriço.

Conforme Bastos (2011, p. 453),

pós-Segunda Guerra Mundial reúne especificidades que vão além do plano econômico. Destacam-se, sobretudo, as dificuldades dos países que participaram diretamente do conflito bélico e que necessitavam de investimentos para a recuperação de sua economia, redução do nível de desemprego, recuperação de seu patrimônio edificado, [...]. Acordos internacionais foram assinados para subsidiar e direcionar a migração, [...]. Sob a condição de refugiados de guerra, aguardavam nos campos austríacos e alemães o repatriamento ou colocação em países não europeus. O Brasil assinou acordos para receber refugiados de guerra com organismos multilaterais, como por exemplo a Organização Internacional dos Refugiados (OIR/IRO), bem como imigrantes de países da Europa (Itália, Espanha, entre outros).

Segundo Barreto (org.) (2010, p. 12),

o tema do refúgio é tão antigo quanto a humanidade. Por razões políticas, religiosas, sociais, culturais ou de gênero, milhões de pessoas já tiveram que deixar seus países e buscar proteção internacional em outros. [...]. Com a criação do sistema diplomático e de embaixadas, o refúgio perde esse caráter religioso e passa a ser assunto de Estado, baseado na teoria da extraterritorialidade. Atribuía-se ao embaixador a prerrogativa de conceder a proteção nos limites de sua embaixada ou residência. [...]. O avanço das relações entre Estados soberanos e a ampliação dos problemas populacionais e de criminalidade afirmam a necessidade de cooperação internacional no combate ao crime, tornando-se inaceitável a proteção do Estado a criminosos comuns estrangeiros. A partir desses fatos, o refúgio se constitui em importante instrumento internacional de proteção ao indivíduo perseguido.

De acordo com Barreto (org.), em uma declaração de Angelina Jolie, embaixadora da Boa Vontade do ACNUR (2010, p. 7),

o Brasil tem generosamente recebido migrantes e refugiados por décadas, e tem feito isso com respeito aos seus direitos e à sua dignidade humana. Em um mundo onde refugiados e estrangeiros são com frequência estigmatizados e marginalizados devido ao racismo e à xenofobia, nós temos muito que aprender com a positiva experiência brasileira em relação aos refugiados.

2.2 Direitos humanos

Não poderia abordar esse tema, sem ao menos explicar o surgimento da Organização das Nações Unidas (ONU), apontando suas principais funções relacionadas aos direitos humanos e sua luta em prol da paz mundial.

Conforme apresentado em texto, Liga das Nações, por Fundação Getúlio

Vargas (FGV) - Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC) (2020 p.1),

a Liga das Nações foi uma organização internacional criada em abril de 1919, quando a Conferência de Paz de Paris adotou seu pacto fundador, posteriormente inscrito em todos os tratados de paz. [...]. Em abril de 1946, o organismo se autodissolveu, transferindo as responsabilidades que ainda mantinha para a recém-criada Organização das Nações Unidas, a ONU.

De acordo com Figueiredo (2019, p. 5),

o conceito de Direitos Humanos reconhece que cada ser humano pode desfrutar de seus direitos humanos sem distinção de raça, cor, sexo, língua, religião, opinião política ou de outro tipo, origem social ou nacional ou condição de nascimento ou riqueza. Os direitos humanos são garantidos legalmente pela lei de direitos humanos, protegendo indivíduos e grupos contra ações que interfiram nas liberdades fundamentais e na dignidade humana.

Conforme o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), esclarece em cartilha Protegendo Refugiados no Brasil e no Mundo (2020, p.11),

os refugiados são pessoas que escaparam de conflitos armados ou perseguições. [...]. Para estas pessoas, a negação de um asilo pode ter consequências vitais. [...]. Refugiados e migrantes são cada vez mais confundidos entre si e tratados com desconfiança, preconceito e intolerância. Refugiados: Estão em uma situação de risco e vulnerabilidade, pois não têm proteção de seus respectivos países e sofrem ameaças e perseguições. Migrantes: Optaram por viver no exterior principalmente por motivações econômicas ou educacionais, podendo voltar com segurança ao seu país de origem se assim desejar. Refúgio: É regido pela Lei nº. 9474/97 e deve ser solicitado apenas no território nacional, em uma unidade da Polícia Federal, cuja competência da decisão é do Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE), órgão integrante do Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Mediante a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH) (2009, p. 4),

a presente declaração universal dos direitos humanos como o ideal comum a ser atingido por todos os povos e todas as nações, com o objetivo de que cada indivíduo e cada órgão da sociedade, tendo sempre em mente esta declaração, se esforce, através do ensino e da educação, por promover o respeito a esses direitos e essas liberdades, e, pela adoção de medidas progressivas de caráter nacional e internacional, por assegurar o seu reconhecimento e a sua observância universal e efetiva, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição.

De acordo com Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), sobre Convenção de 1951 (2020, p.1),

a Convenção das Nações Unidas relativa ao Estatuto dos Refugiados foi formalmente adotada em 28 de julho de 1951 [...]. Esse tratado global define quem vem a ser um refugiado e esclarece os direitos e deveres entre os refugiados e os países que os acolhem. [...]. De acordo com o seu Estatuto, é de competência do ACNUR promover instrumentos internacionais para a proteção dos refugiados e supervisionar sua aplicação. A Convenção de 1951 e o Protocolo de 1967, por fim, são os meios através dos quais é assegurado que qualquer pessoa, em caso de necessidade, possa exercer o direito de procurar e receber refúgio em outro país.

Para Mirra (2017, p. 4),

seria importante, de fato, a consagração de um estatuto jurídico para os deslocados climáticos e ambientais, em um documento internacional de âmbito universal e natureza mandatária, voltado a amparar os deslocamentos transfronteiriços internos e externos, com o reconhecimento específico de direitos fundamentais às pessoas, famílias e grupos forçados a migrar, como proposto por importantes experts do direito internacional e do direito ambiental.

Segundo o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados, em artigo sobre Decisão do Comitê de Direitos Humanos da ONU sobre mudança climática - dá sinal de alerta, Andrej Mahecic, porta-voz da ACNUR, diz em coletiva de imprensa no Palácio das Nações, em Genebra (2020, p. 2):

o ACNUR sempre enfatizou que pessoas fugindo de efeitos adversos das mudanças climáticas e o impacto de desastres repentinos e de início lento (como secas, infestações de insetos e doenças epidêmicas que se desenvolvem ao longo de meses ou anos) podem ter reivindicações válidas para obterem status da condição de refugiado sob a Convenção de 1951 ou acordos regionais sobre refugiados. [...] mudanças climáticas e o impacto de desastres naturais podem ter múltiplos efeitos sobre países e comunidades, bem como o bem-estar de indivíduos e sua capacidade de usufruir e exercer seus direitos. [...]. A decisão observa que eventos súbitos e processos de início lento, como infestações e secas, podem impulsionar o movimento transfronteiriço de indivíduos que buscam proteção contra riscos e ameaças as suas vidas. [...] tais riscos são iminentes, pode ser ilegal – sob o Pacto Internacional de Direitos Civis e Políticos (PIDCP), que os governos enviem pessoas de volta aos países onde o efeito das mudanças climáticas as expõe a riscos de vida (artigo 6) ou onde corram uma ameaça real de enfrentar tratamento degradante, desumano ou cruel (artigo 7 do PIDCP). [...]. Isso inclui, entre outros, o direito à vida (artigo 6), o direito a não ser torturado ou submetido a tratamentos ou punições cruéis, desumanas e degradantes (artigo 7).

2.3 Leis brasileiras de amparo aos imigrantes refugiados

A partir do que estipula a Câmara dos Deputados no Decreto nº 4.247, de 6 de janeiro de 1921 (2020, p. 1),

art. 2º Poderá ser expulso do territorio nacional, dentro de cinco annos, a contar de sua entrada no paiz, o estrangeiro a respeito de quem se provar: 1º, que foi expulso de outro paiz; 2º, que a policia de outro paiz o tem como elemento pernicioso á ordem publica; 3º, que, dentro do

prazo acima referido, provocou actos de violencia para, por meio de factos criminosos, impôr qualquer seita religiosa ou politica; 4º, que, pela sua conducta, se considera nocivo á ordem publica ou á segurança nacional; 5º, que se evadiu de outro paiz por ter sido condemnado por crime de homicidio, furto, roubo, bancarrota, falsidade, contrabando, estellionato, moeda falsa ou lenocinio; 6º, que foi condemnado por juiz brasileiro, pelos mesmos crimes².

De acordo com o Portal Consular do Ministério das Relações Exteriores (2020, p. 1),

o mecanismo do refúgio é regido pela Lei 9.474 de 1997, que estabelece o procedimento para a determinação, cessação e perda da condição de refugiado, os direitos e deveres dos solicitantes de refúgio e refugiados e as soluções duradouras para aquela população. A Lei Brasileira de Refúgio considera como refugiado todo indivíduo que sai do seu país de origem devido a fundados temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas imputadas, ou devido a uma situação de grave e generalizada violação de direitos humanos no seu país de origem.

Segundo Barreto (org.) (2010, p. 19),

a lei brasileira, redigida em parceria com o Acnur e com a sociedade civil, é considerada hoje pela própria ONU como uma das leis mais modernas, mais abrangentes e mais generosas do mundo. Contempla todos os dispositivos de proteção internacional de refugiados e cria um órgão nacional – o Comitê Nacional para os Refugiados (Conare) – para ditar a política pública do refúgio e decidir quanto às solicitações de refúgio apresentadas no Brasil².

2 Foi respeitado o ano da citação, pela mesma ser literal, preservou-se a ortografia da época datada antes da primeira reforma ortográfica de “1931 – É aprovado o primeiro Acordo Ortográfico entre o Brasil e Portugal, que visa suprimir as diferenças, unificar e simplificar a língua portuguesa. Contudo, este acordo não é posto em prática”. Conforme publicado no Portal da Língua Portuguesa (2020, p. 1).

Conforme explana Barreto (org.) em texto de Juan Carlos Murillo González, (2010, p. 54),

a Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997, criou o Comitê Nacional para os Refugiados (Conare), incorporou o conceito clássico de refugiado, citado anteriormente, em seu artigo 1º e adicionou, ainda, outros motivos para o reconhecimento da condição de refugiado (graves e generalizadas violações de direitos humanos).

Mediante a Procuradoria-Geral do Estado de São Paulo (PGE), Lei n. 6.815, de 19 de agosto de 1980 (2020, p. 5),

define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração, e dá outras providências. [...]. Artigo 95 - O estrangeiro residente no Brasil goza de todos os direitos reconhecidos aos brasileiros, nos termos da Constituição e das leis. [...]. Artigo 97 - O exercício de atividade remunerada e a matrícula em estabelecimento de ensino são permitidos ao estrangeiro com as restrições estabelecidas nesta Lei e no seu Regulamento.

Conforme explana Lopes (2018, p. 1), sobre lei de Imigração nº 13445/2017,

paradigma central = proteção de direitos humanos na temática das migrações, como decorrência da proteção constitucional da dignidade humana; Ao migrante é garantida, assim como aos nacionais, a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, assegurando-lhe também os direitos e liberdades civis, sociais, culturais e econômicos (artigo 4º, caput e inciso I).

Para o Ministério do trabalho e Secretaria de Políticas Públicas de Emprego, Diário Oficial da União, em Portaria nº 85, de 18 de junho de 2018 (2018, p. 1),

art. 2º O imigrante com autorização de Residên-

cia na condição de refugiado, de apátrida e de asilado político, terá expedida a CTPS mediante apresentação da Carteira de Registro Nacional Migratório - CRNM, expedida pela Polícia Federal. § 1º Os solicitantes de reconhecimento da condição de apátrida, de refugiado e o solicitante de asilo político que tenham autorização provisória de Residência demonstrada por meio de Protocolo expedido pela Polícia Federal, poderão requerer a expedição de Carteira de Trabalho Provisória, nos termos do disposto no Decreto nº 9.199/2017.

Baseado na Lei 13.445 de 24 de maio de 2017 (BRASIL, p. 5),

art. 14. O visto temporário poderá ser concedido ao imigrante que venha ao Brasil com o intuito de estabelecer residência por tempo determinado e que se enquadre em pelo menos uma das seguintes hipóteses: [...].§ 3º O visto temporário para acolhida humanitária poderá 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, ou em outras hipóteses, na forma de regulamento.

Conforme Ministério da Justiça e Segurança Pública do Governo Federal (2018, p. 2),

diversos procedimentos da nova Lei de Migração. Entre elas, a que regulamenta a autorização de residência no país, pelo prazo de dois anos, para pessoas de países que fazem fronteira com o Brasil. Para isso, o imigrante deve ser de local onde não esteja em vigor o Acordo de Residência para Nacionais dos Estados Partes do Mercosul e países associados. A publicação atenderá à demanda dos milhares de venezuelanos que estão no Brasil.

2.4 Programas para apoio aos imigrantes e refugiados

Assim descreve o Ministério das Relações Exteriores, sobre a Missão das Nações Unidas para a Estabilização no Haiti (MINUSTAH) (2020, P. 1),

além de contribuir militarmente para a MINUSTAH, o Brasil intensificou a cooperação técnica e humanitária com o Haiti, com vistas ao desenvolvimento do país. A companhia de engenharia militar brasileira empreendeu projetos de impacto rápido, os quais incluíram a perfuração de poços artesianos, construção de pontes e açudes, contenção de encostas, construção e reparação de estradas – além de ter atuado em missões de defesa civil, sobretudo após o terremoto de 2010 e o furacão de 2016.

Para o ACNUR, em Empresas com Refugiados: plataforma de apoio à integração é lançada em SP (2019, p. 1),

o crescente número de pessoas que buscam refúgio no Brasil – em 2018, foram cerca de 80 mil solicitações formais, segundo dados da Polícia Federal – faz com que agentes públicos, setor privado e ONU se mobilizem na busca de soluções para o acolhimento digno desse grupo. Pensando na ampliação do acesso ao mercado de trabalho, a Rede Brasil do Pacto Global e a Agência da ONU para Refugiados (ACNUR), com o apoio da ONU Mulheres, lançaram no dia 03 de abril, em São Paulo, a plataforma online Empresas com Refugiados, um banco de boas práticas e incentivo a empresas na causa da integração de pessoas em situação de refúgio.

Segundo Maia (2011, p. 1),

o Programa de Apoio para a Recolocação de Refugiados (PARR), lançado em Brasília pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) e a empresa de consultoria jurídica em imigração EMDOC, é um banco virtual de currículos de refugiados e solicitantes de refúgio acessado por empresas dispostas a entrevistar e contratar mão-de-obra estrangeira. O PARR está hospedado na Internet, no site: <www.refugiadosnobrasil.com.br>.

De acordo com Refugiados no Brasil (2020, p. 1),

nosso intuito é promover a integração de refugiados e solicitantes de refúgio na sociedade brasileira por meio da inclusão laboral. A convicção de que não há melhor maneira para facilitar a adaptação dessas pessoas no país do que assegurar que eles atinjam a autossuficiência por meio de seu próprio trabalho é nossa premissa central. Para tanto, temos por objetivo sensibilizar a sociedade e, principalmente, o empresariado nacional para a assimilação da capacidade que refugiados e solicitantes de refúgio têm de contribuir para a economia do Brasil.

2.5 Áreas de atuações profissionais procuradas pelos refugiados ao chegar no Brasil

Segundo Cavalcanti, Oliveira e Macedo (org.), em Relatório Anual 2019 do Observatório das Migrações Internacionais (OBMIGRA) (2019, p. 61),

desde 2011 possui maior presença entre os trabalhadores da produção de bens e serviços industriais e entre os trabalhadores dos serviços, vendedores do comércio em lojas e mercado. [...] padrões distintos no que se refere às nacionalidades, com maior peso do continente europeu dentre as ocupações mais qualificadas, como membros superiores do poder público, dirigentes de organizações de interesses públicos e de empresa e gerentes, assim como dos profissionais das ciências e das artes. Nas Américas, por sua vez, há peso mais elevado nas ocupações já mencionadas no início desta seção, o que se deve, principalmente, à elevada participação de trabalhadores haitianos e venezuelanos.

Conforme Cavalcanti, Et. al. (org.), em Relatório Mensal do Observatório das Migrações Internacionais (OBMIGRA) (2020, p. 11),

a crise sanitária que afeta quase todo o mundo vem causando forte impacto nos registros de autorizações para fins laborais. No mês de abril de 2020, para que pudesse haver um alinhamento entre a Coordenação Geral de Imigração Laboral e a Polícia Federal, que funcionava com a maior parte dos seus postos fechados, de forma a evitar prejuízos aos solicitantes de residência, a CGIL continuou a analisar e interpor as exigências, quando fosse o caso. Contudo, foram sustadas as publicações dos deferimentos no Diário Oficial da União (DOU) até que as restrições de chegada de imigrantes sejam revogadas. [...] a diminuição no número de autorizações afetou a todas as variáveis: país, grupos de idade, escolaridade, grupos ocupacionais e Unidades da Federação. Entre os trabalhadores imigrantes qualificados a queda foi menor, mas não menos expressiva (-64,8%). Como as fronteiras seguem fechadas para os não nacionais, tendo a Portaria Interministerial, 319, de 20 de junho de 2020, estendido as restrições por mais 15 dias, possivelmente o cenário de diminuição no ritmo das concessões não deve se alterar, ao menos, nos próximos dois meses.

Número de autorizações concedidas, por mês, segundo grupos ocupacionais - Brasil, abril de 2019 e abril e maio de 2020			
Grupos Ocupacionais	mai/19	abr/20	mai/20
Total	2.715	5	598
TÉCNICOS DE NÍVEL MÉDIO	863	1	194
PROFISSIONAIS DAS CIÊNCIAS E DAS ARTES	1.018	3	180
TRABALHADORES DA PRODUÇÃO DE BENS E SERVIÇOS INDUSTRIAIS	327	-	87
MEMBROS SUPERIORES DO PODER PÚBLICO, DIRIGENTES DE ORGANIZAÇÕES DE INTERESSE PÚBLICO E DE EMPRESAS, GERENTES	320	-	77
TRABALHADORES EM SERVIÇOS DE REPARAÇÃO E MANUTENÇÃO	99	1	32
TRABALHADORES DOS SERVIÇOS, VENDEDORES DO COMÉRCIO EM LOJAS E MERCADOS	56	-	14
TRABALHADORES DE SERVIÇOS ADMINISTRATIVOS	31	-	12
MEMBROS DAS FORÇAS ARMADAS, POLICIAIS E BOMBEIROS MILITARES	-	-	2
TRABALHADORES AGROPECUÁRIOS, FLORESTAIS E DA PESCA	1	-	-

Fonte: Coordenação Geral de Imigração Laboral/ Ministério de Justiça e Segurança Pública, abril de 2019 e abril e maio de 2020.

Tabela 01: Número de autorizações concedidas, por mês, segundo grupos ocupacionais - Brasil, abril de 2019 e abril e maio de 2020

Fonte: RELATÓRIO MENSAL DO OBMIGRA (2020, p. 16)

Vale destacar que a tal crise sanitária abordada na citação acima, trata-se de intensa luta mundial, contra a pandemia do COVID-19.

Assim explica o Ministério da Saúde (2020, p. 1).

os coronavírus são uma grande família de vírus comuns em muitas espécies diferentes de animais, incluindo camelos, gado, gatos e morcegos. Raramente, os coronavírus que infectam animais podem infectar pessoas, como exemplo do MERS-CoV e SARS-CoV. Recentemente, em dezembro de 2019, houve a transmissão de um novo coronavírus (SARS-CoV-2), o qual foi identificado em Wuhan na China e causou a COVID-19, sendo em seguida disseminada e transmitida pessoa a pessoa. A COVID-19 é uma doença causada pelo coronavírus, denominado SARS-CoV-2, que apresenta um espectro clínico variando de infecções assintomáticas a quadros graves. De acordo com a Organização Mundial de Saúde, a maioria (cerca de 80%) dos pacientes com COVID-19 podem ser assintomáticos ou oligossintomáticos (poucos sintomas), e aproximadamente 20% dos casos detectados requer atendimento hospitalar por apresentarem dificuldade respiratória, dos quais aproximadamente 5% podem necessitar de suporte ventilatório.

2.6 Burocracia na contratação de imigrantes e refugiados

Conforme explica o ACNUR em cartilha sobre Contratação de pessoas refugiadas no Brasil (2020, p. 2),

quando uma pessoa requer o reconhecimento da condição de refugiado em unidade da Polícia Federal, essa instituição é encarregada de emitir o Protocolo de Solicitação de Refúgio, o primeiro documento de identificação que o solicitante de refúgio recebe no Brasil. Esse documento é válido em todo o território nacional e comprova que seu portador está no país em situação regular. É a posse do Protocolo que permite ao solicitante de refúgio a expedição da CTPS desde sua chegada ao país. Embora esses documentos tenham validade inicial de um ano, serão renovados durante todo o período em que o solicitante aguarda a decisão do seu processo, sem qualquer prejuízo ao seu status regular no país. A decisão do processo de refúgio é de competência do CONARE e

tem caráter declaratório. Assim, a decisão pelo reconhecimento como refugiado garante a emissão da Carteira de Registro Nacional Migratório (antigo Registro Nacional de Estrangeiro – RNE), que passa a ser o documento do refugiado no Brasil.

Mediante o Portal da Previdência (2020, p. 3),

os estrangeiros podem solicitar a carteira de trabalho, pois todos os trabalhadores são obrigados a possuir uma. Há apenas uma diferença entre o CTPS de um estrangeiro e um cidadão brasileiro, que é a cor da capa: azul para brasileiros e verde para estrangeiros.

Segundo Cavalcanti, Oliveira e Macedo (org.), em Relatório Anual do Observatório das Migrações Internacionais (2019, p. 51),

entre 2010 e 2018 foram emitidas 305.796 carteiras de trabalho para os trabalhadores migrantes, [...]. Cabe apontar, primeiramente, os haitianos, cujo volume de carteiras emitidas superou os demais países já em 2011. Ao final de 2018 já eram 90.607 trabalhadores, ou quase um terço de todas as carteiras emitidas no país. Da mesma forma, os trabalhadores venezuelanos verificaram mudanças no padrão de emissão de carteiras de trabalho, que teve significativa elevação a partir de 2016, chegando, em 2018, a quase 54% do total de carteiras de trabalho emitidas no país.

De acordo com Costa e Pulcinelli (2017, p. 10) sobre o:

estatuto do Estrangeiro (Lei nº 6.815/80), o estrangeiro só será efetivamente admitido a serviço de entidade pública ou privada se estiver devidamente registrado. Ademais, incumbe a estas entidades remeter os dados do estrangeiro admitido ao Ministério da Justiça que, por sua

vez, cientificará o Ministério do Trabalho, cabendo ainda às entidades comunicarem eventual rescisão ou prorrogação do contrato de trabalho, conforme disposto no artigo 41, caput e § único do referido Estatuto.

Conforme Valente, repórter da Agência Brasil - Brasília, em entrevista com o jovem A. H. M. Khairul Islam (2018, p. 1):

um obstáculo importante à inserção no mercado de trabalho e à regularização em geral é a burocracia. “Para resolver problema de documentos é difícil, pois não tem um lugar só, [...]. Seria bom ter melhor administração para falar com imigrantes e mais auxílio, especialmente dos advogados”, diz. [...] algumas documentações são custosas aos imigrantes. É o caso da exigência de antecedentes criminais nos países de origem e das certidões negativas criminais em todos os estados onde a pessoa morou no Brasil. [...] O sistema online de autorização de trabalho e residência é outra barreira. Somente por ele é possível fazer a requisição, e ainda de posse de uma certificação digital.

2.7 Um “olhar” facilitador para contratação de imigrantes e refugiados

Para Chiavenato (2014, p. 58),

para reforçar a sua cultura organizacional, as organizações enfatizam certos valores que constituem aspectos prioritários e importantes no comportamento de seus colaboradores. Os valores organizacionais mais encontrados no mundo são: Quanto ao desempenho: [...]. Quanto às pessoas: ser a organização preferida pelos candidatos. Ser atrativa, reter e desenvolver talentos. Orgulho e entusiasmo por pertencer à empresa. Comunicação para manter as pessoas bem informadas. Igualdade de oportunidades para todos. Ampla aceitação da diversidade cultural, étnica e social. Responsabilidade por pessoas.

De acordo com Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), em Profissionais refugiados e o mercado de trabalho: ManpowerGroup e ACNUR capacitam mais de 600 profissionais (2019, p. 2),

ser inserido no mercado de trabalho é fundamental para se estabelecer, no entanto, este tem sido um grande desafio para os abrigados aqui. [...]. Conheça as 3 atitudes simples que podem ajudar a quebrar esta barreira nas empresas: Preparar o ambiente – conscientizar as pessoas que os refugiados são profissionais capacitados, motivados e dispostos a contribuir com a produtividade da empresa; Estar disposta a recebê-los e entender a particularidade de cada um – como eles vêm de uma cultura diferente, a comunicação precisa ser mais efetiva e o cuidado frequente; Empatia – se colocar no lugar deles, afinal muitos de nós somos fruto de refúgio/imigração na origem de nossas famílias.

Segundo Westin (2019, p. 2),

é por pura falta de informação que as empresas descartam logo de cara o currículo dos refugiados, sem nem mesmo chamá-los para a entrevista. Muitos empresários pensam que o processo de contratação é mais complexo, burocrático e demorado do que o processo de um brasileiro. Outros supõem que seja ilegal admitir refugiados e que, fazendo isso, serão multados por auditores do Ministério do Trabalho ou até presos pela Polícia Federal. Nada disso é verdade. A contratação de refugiados é perfeitamente legal e segue as mesmas regras para a admissão de brasileiros, sem implicar nenhum ônus ou encargo extra para o empregador.

A partir de uma pesquisa elaborada apenas na cidade de São Paulo, desenvolvida por Carvalho (2018, p. 06),

a pouca informação sobre o tema refúgio faz com que o profissional de recrutamento e seleção preveja um trabalho mais complexo quando está diante de um pro-

fissional refugiado. Os recrutadores(as) ignoram que os procedimentos são exatamente os mesmos, já que todo solicitante de refúgio recebe CPF e CTPS (carteira de trabalho) e esses documentos já são suficientes para a contratação, não demandando autorizações, certificados ou tutor legal.

De acordo com Bezerra (2019, p. 1),

o Brasil tem mais de 10 mil refugiados e 178 mil pessoas que aguardam o reconhecimento dessa situação. Contratar um deles, além de ser uma atitude inclusiva, evidencia boas práticas de responsabilidade social e gera valor para a empresa. [...]. Diante da chance de reconstruir a vida no país, eles costumam demonstrar alto grau de motivação e esforço para entrar no mercado — seja como empregado ou como empreendedor.

“Promover condições necessárias para que os beneficiados possam, minimamente, falar, ler e escrever em português, possibilitando a eles melhores condições para que se integrem à sociedade local” (INSTITUTO ADUS, 2020, p. 1), é o que se faz necessário para que eles possam participar de uma vida social ativa e também assimilar a cultura local, este tipo de ajuda facilita muito até mesmo para uma colocação profissional, pois muitos candidatos são excluídos de entrevistas de emprego pela falta de possibilidade de comunicação.

Conforme Camba (org.) (2015, p. 18),

o contato entre as diferentes culturas, no entanto, deve ser estimulado, como forma de enriquecimento cultural e também econômico. É preciso que haja maior preparo dos agentes estatais no trato com imigrantes em todas as áreas, seja na educação, na saúde, no fornecimento de serviços públicos. O imigrante é tão cidadão quanto o nativo.

Assim como o Instituto Migrações e Direitos Humanos (IMDH), Irmãs Scalabrinianas Centro Zanmi - Serviço Jesuíta a Migrantes e Refugiados CNIg - Ministério do Trabalho (MTb) (org.) (2016, p. 5),

o trabalho no Brasil é regulado pela Constituição Federal, pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) e por diversas outras leis. A CLT prevê e assegura direitos básicos a todos os trabalhadores, os quais podem ser ampliados pelos acordos celebrados pelos Sindicatos.

Em relação aos sindicatos, depois da nova Lei nº 13.467/2017, não existe obrigatoriedade no pagamento dos mesmos, sendo que este é feito de forma espontânea pelos trabalhadores que quiserem receber tal apoio.

Segundo Canto (2020, p. 2),

para auxiliar o processo de reinserção dos refugiados no mercado de trabalho, o Acnur conta com algumas parcerias importantes com consultorias e empresas de recursos humanos. O Programa de Apoio para a Recolocação de Refugiados (PARR), um projeto sem fins lucrativos, é fruto de uma dessas parcerias. [...]. O PARR prepara os refugiados para o mercado profissional brasileiro com treinamentos que ensinam não apenas sobre a legislação trabalhista, mas também sobre diferenças culturais que podem impactar a contratação. Também oferece treinamento para empresas sobre como receber o refugiado afim de permitir maior integração, e fazendo um acompanhamento após a contratação para diminuir demissões precoces.

De acordo com o Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), em Cartilha para Refugiados no Brasil: Direitos e Deveres, Documentação, Soluções Duradouras e Contatos Úteis (2020, p. 2),

os refugiados têm direito a carteira de trabalho, podem trabalhar formalmente e são titulares dos mesmos direitos inerentes a qualquer outro trabalhador no Brasil. O Brasil proíbe o trabalho de menores de 14 anos, o trabalho em condições análogas à de escravo e a exploração sexual.

Assim como o Planalto do Governo, Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 (2020, p. 21) em seu art. 48:

os diplomas de cursos superiores reconhecidos, quando registrados, terão validade nacional como prova da formação recebida por seu titular. [...]. § 2º Os diplomas de graduação expedidos por universidades estrangeiras serão revalidados por universidades públicas que tenham curso do mesmo nível e área ou equivalente, respeitando-se os acordos internacionais de reciprocidade ou equiparação. § 3º Os diplomas de Mestrado e de Doutorado expedidos por universidades estrangeiras só poderão ser reconhecidos por universidades que possuam cursos de pós-graduação reconhecidos e avaliados, na mesma área de conhecimento e em nível equivalente ou superior.

Mediante o Ministério da Educação (MEC) (2020, p. 1),

art. 1º: Os diplomas de cursos de graduação e de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado e doutorado), expedidos por instituições estrangeiras de educação superior e pesquisa, legalmente constituídas para esse fim em seus países de origem, poderão ser declarados equivalentes aos concedidos no Brasil e hábeis para os fins previstos em lei, mediante processo de revalidação ou reconhecimento, respectivamente, por instituição de educação superior brasileira, nos termos da presente Resolução. [...] devem ser fundamentados em análise relativa ao mérito e às condições acadêmicas do programa efetivamente cursado [...]. Art. 2º: A presente Resolução tem abrangência nacional, conforme o disposto no art. 48 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.

Conforme a Associação Brasileira de Comunicação Empresarial (ABERJE) (2020, p. 5),

entre os tipos de diversidade mais abrangidos pelos programas das organizações, destacam-se: pessoas com deficiência (96%), identidade de gênero (83%), cor/etnia (78%) e orientação sexual (74%). Essas diversidades vem sendo trabalhadas pelas organizações principalmente nos processos de comunicação, de recrutamento e seleção e de treinamento e desenvolvimento. [...]. As principais justificativas das organizações para as inicia-

tivas relacionadas à diversidade são: melhorar a imagem e reputação organizacional (68%), contribuir para as mudanças estruturais da sociedade (63%), aumentar a eficiência interna (57%), qualificar sua cultura organizacional (54%) e desenvolver soluções inovadoras (47%).



Gráfico 01: As principais justificativas das organizações para as iniciativas relacionadas à diversidade

Fonte: ABERJE – A Diversidade e Inclusão nas Organizações no Brasil (2019, p. 07)

De acordo com o programa Empresa com Refugiados (2020, p. 01),

contratar uma pessoa refugiada enriquece o ambiente de trabalho. São profissionais que frequentemente dominam mais de um idioma e possuem conhecimentos, experiências e qualificações variadas. Empresas que promovem atividades para refugiados/as relatam múltiplos benefícios, entre eles: maior engajamento de funcionários e o desenvolvimento de habilidades de liderança para os funcionários que atuam como mentores de refugiados(as). Além de trazer mais diversidade ao ambiente de trabalho, as empresas relatam que os refugiados(as) contratados motivam seus colegas, demonstram alto comprometimento com suas funções e costumam ficar mais tempo em seus cargos (menores taxas de rotatividade). [...]. O empregador que contrata refugiados não assume nenhum ônus adicional pelo simples fato de estar contratando um refugiado.

Assim como explica na cartilha: Contratação de Pessoas Refugiadas no Brasil, com o apoio do ACNUR (2020, p. 04),

os benefícios relatados por empresas que promovem atividades para refugiados são múltiplos: melhoria da imagem corporativa, maior engajamento de funcionários, desenvolvimento de habilidades de liderança para os funcionários que atuam como mentores de refugiados, dentre outros. As empresas relatam que os refugiados contratados trazem diversidade ao ambiente de trabalho, motivam seus colegas, têm alto comprometimento com suas funções e costumam ficar mais tempo em seus cargos do que os brasileiros (menores taxas de rotatividade).

Mediante dados apresentados pelo Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR), em Perfil Socioeconômico dos Refugiados no Brasil (2020, p. 5),

os refugiados demonstram elevado capital linguístico e capital escolar acima da média brasileira, ou muito acima se considerarmos apenas a população brasileira negra e parda. Com efeito, apenas 13 refugiados (2,7%) dos refugiados informantes não haviam completado o Ensino Fundamental, 3 outros declararam-se analfabetos (0,6%), num total de 16 ou 3,3% que estão nessa faixa contra 41% da população brasileira. Por outro lado, 166 ou 34,4% dos refugiados informantes concluíram o Ensino Superior, 15 deles já tendo cursado alguma pós-graduação (especialização, mestrado ou doutorado) contra 15,7% da população brasileira que concluiu o mesmo nível de ensino.

Conforme a Organização das Nações Unidas (ONU) (2016, p. 1),

o secretário-geral da ONU, Ban Ki-moon, pediu um maior engajamento das empresas na implementação da Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável, e alertou o setor privado para o combate à xenofobia e à discriminação no ambiente de trabalho e nas comunidades, em um cenário de aumento das migrações e do fluxo de refugiados.

Para Chiavenato (2014, p. 60),

existe também um caráter visionário nas modernas organizações. E por que a visão é importante nas

empresas modernas? Simplesmente pelo fato de que hoje não se controlam mais as pessoas por meio de regras burocráticas e hierarquia de comando, mas por meio do compromisso com a visão e com os valores compartilhados. [...]. A visão estabelece uma identidade comum quanto aos propósitos da organização para o futuro, [...]. A coerência decorre da visão, não de manuais de organização que costumam proliferar nas empresas. A visão constitui uma maneira de ultrapassar a diversidade cultural, linguística e geográfica que caracterizam as empresas globais. A falta de uma visão dos negócios é profundamente prejudicial, [...]. A visão somente é atingida quando todos na organização – e não apenas alguns membros – trabalham em conjunto e em consonância para que isso aconteça efetivamente.

Segundo pesquisa realizada por Egan (2020, p. 4, traduzido pelos pesquisadores),

inclusive workforce is necessary to drive innovation, foster creativity, and guide business strategies. Multiple voices lead to new ideas, new services, and new products, and encourage out-of-the box thinking. Companies no longer view diversity and inclusion efforts as separate from their other business practices, and recognize that a diverse workforce can differentiate them from their competitors and can help capture new clients. (A força de trabalho inclusiva é necessária para impulsionar a inovação, estimular a criatividade e orientar as estratégias de negócios. Vozes múltiplas levam a novas ideias, novos serviços e novos produtos, e incentiva o pensamento inovador. Empresas não mais vêem os esforços de diversidade e inclusão separados de suas outras práticas de negócios, é reconhecer que uma força de trabalho diversificada pode diferenciá-los de seus concorrentes e, com isso, ajudar a captar novos clientes).

3 METODOLOGIA

Para a realização deste artigo, utilizou-se o método de pesquisa de revisão bibliográfica sobre a temática, na qual, foram usadas técnicas de coletas de dados e informações de pesquisas em livros digitais, livros físicos, sites confiáveis, artigos científicos e cartilhas governamentais.

Entendeu-se pesquisa como um processo no qual o pesquisador tem “uma atitude e uma prática teórica de constante busca que define um processo intrinsecamente inacabado e permanente”, pois realiza uma atividade de aproximações sucessivas da realidade, sendo que esta apresenta “uma carga histórica” e reflete posições frente à realidade (MINAYO, 1994, p. 23). Portanto, a pesquisa bibliográfica possibilita um amplo alcance de informações, além de permitir a utilização de dados dispersos em inúmeras publicações, auxiliando também na construção, ou na melhor definição do quadro conceitual que envolve o objeto de estudo proposto (GIL, 1994).

Tendo como base o método de pesquisa referido, elaborou-se esta pesquisa descritiva, de caráter qualitativo, para apresentar as principais questões relacionadas à inclusão corporativa de imigrantes e refugiados no Brasil, pelo olhar de diversos autores nacionais, internacionais e uma análise dos pesquisadores do presente artigo, com relação ao tema.

4 ANÁLISES E DISCUSSÕES

A partir de pesquisas realizadas em sites, artigos, cartilhas e livros, buscou-se a visualização de uma inclusão corporativa de imigrantes e refugiados, adequada a realidade atual do mercado brasileiro.

Sabe-se que a imigração no Brasil, ocorre desde a descoberta, com alguns aumentos significativos ao longo do tempo, a busca de uma vida melhor faz com que as pessoas deixem seu país de origem.

Um exemplo prático desse aumento ocorreu logo após a libertação dos escravos, com a vinda dos imigrantes europeus, em sua grande maioria, italianos. Estes, eram atraídos pela promessa de uma vida melhor, mediante a lei 44 de 16.04.1874, onde teriam passagens gratuitas, estadias, recepção no porto e transporte até as fazendas de café.

Por qual motivo destacou-se esse trecho da história do Brasil neste artigo?

A intenção foi mostrar que a mão de obra imigrante, fez e ainda faz parte do desenvolvimento e crescimento da economia do Brasil e foi por meio deles que o país obteve grande prosperidade, no setor rural, sendo eles funcionários ou proprietários de terras e fazendas. Percebeu-se também o desenvolvimento das cidades com suas indústrias e comércios, uma vez que estes imigrantes atuavam como empresários, comerciantes e operários das fábricas da época. Esta classe por sua vez, entre 1917 e 1920, teve o papel fundamental na história sindical do país, onde os mesmos foram os responsáveis por movimentar a política industrial.

Neste momento, surge a Lei de Expulsão dos Imigrantes de 1921, mas não foi esse fato que desmotivou os imigrantes com relação aos seus objetivos, sabe-se que houve fracasso, mas também muito sucesso, como para qualquer etnia seja imigrante ou nativo. Exemplos de imigrantes que alcançaram seus objetivos de forma positiva destacam-se a família Matarazzo no setor industrial e a família Schmidt no setor agrário.

Sequenciando a história da imigração no Brasil, outro grande fluxo de estrangeiros com o intuito de ocupar terras brasileiras, ocorre após a Segunda Guerra Mundial. Este grupo foi reconhecido como refugiados pela Organização das Nações Unidas (ONU), por meio da convenção de Genebra de Direitos Humanos e, mais tarde, pela Convenção de 1951 e Protocolo de 1957. No Brasil, existe a Lei Brasileira do Refúgio, denominada Lei 9.474 de 1997, onde encontra-se todos os direitos e deveres de indivíduos que solicitam refúgio de seu país de origem, bem como a definição de refugiado destacado no Art. 1º que diz (BRASIL, p. 1):

será reconhecido como refugiado todo indivíduo que: I - devido a fundados temores de perseguição por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opiniões políticas encontre-se fora de seu país de nacionalidade e não possa ou não queira acolher-se à proteção de tal país; II - não tendo nacionalidade e estando fora do país onde antes teve sua residência habitual, não possa ou não queira regressar a ele, em função das circunstâncias descritas no inciso anterior; III - devido a grave e generalizada violação de direitos humanos, é obrigado a deixar seu país de nacionalidade para buscar refúgio em outro país.

Por meio desta lei, criou-se o Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE).

Tal lei, “é considerada hoje pela própria ONU como uma das leis mais modernas, mais abrangentes e mais generosas do mundo” (BARRETO, 2010, p. 19). Aumentos significativos na busca por imigração ocorreram recentemente, entre 2010 e 2019 principalmente pela chegada de Bolivianos, Haitianos e Venezuelanos ao Brasil.

Os bolivianos vieram com a esperança de novas oportunidades de emprego, muitos entraram no Brasil, ilegalmente, atraídos por salários promissores e sonhos de uma vida melhor. Vida essa prometida por traficantes de pessoas, que os traziam para trabalhar em oficinas de costuras e com salários baixos e cargas horárias extremas, resultando em verdadeiro trabalho escravo. Aqueles imigrantes que solicitam vistos são protegidos pelo Tratado do Mercosul.

Os haitianos saíram do seu país devido catástrofes naturais, estes já conheciam a generosidade do Brasil devido diversas ações sociais realizadas no Haiti com o apoio da Missão das Nações Unidas para a Estabilização no Haiti (MINUSTAH). Eles não recebem visto de refugiados, mas no Brasil os mesmos têm a proteção da nova lei do imigrante de 2017, a qual cede o visto humanitário. Existem casos de reconhecimento pela ONU e ACNUR destes como “refugiados climáticos”, mas nenhuma convenção específica ou protocolo foi determinado até o momento. Muitos por não conseguirem o reconhecimento como refugiados ou por não terem seus vistos aprovados na época, ficaram como ilegais trabalhando em serviços informais, sem direitos trabalhistas.

Os venezuelanos vieram devido aos problemas políticos e por instabilidades socioeconômicas em seu país, no entanto, eles têm a garantia de refúgio pelo acordo que o Brasil estipulou com países de fronteira, mesmo assim, muitos preferem ficar na ilegalidade pois a lei dos refugiados não permite que os mesmos saiam do país sem solicitação prévia ao Ministério da Justiça, desta forma, seguem trabalhando na informalidade.

Considerou-se por meio desse estudo que é fundamental um apoio tanto do país de refúgio, quanto de organizações não governamentais. O maior apoio de todos a essas pessoas vem da Organização das Nações Unidas (ONU), que por intermédio da Convenção de Direitos Humanos de Genebra, garante os direitos humanos mínimos necessários a qualquer ser humano, e com a Convenção de 1951 e o Protocolo de 1967, garante a distinção e apoio aos refugiados.

Buscou-se entender os motivos sobre o surgimento da Organização das Nações Unidas (ONU), onde constatou-se que a mesma é predecessora de uma organização chamada Liga das Nações, que surgiu após a primeira guerra, com o objetivo de garantir a paz e ser uma intercessora para abrandar da melhor forma possível os conflitos, evitando assim as guerras. Em 1949, por não ter seu objetivo concluído, pois não conseguiu conter a segunda guerra mundial, a Liga das Nações tem suas atividades encerradas, deixando essa missão de paz exclusivamente à ONU, qual teve suas atividades iniciadas em 1948.

Entendeu-se que existem várias organizações brasileiras, governamentais e não governamentais, com programas que apoiam estes imigrantes e refugiados, e o que mais se destaca no sentido de inclusão de mão de obra no mercado de trabalho é o Programa de Apoio para a Recolocação de Refugiados (PARR). Este programa oferece aos imigrantes e refugiados cursos de língua portuguesa, preparações e direcionamento ao mercado de trabalho e treinamentos constantes. No intuito de desenvolver ferramentas e objetivando melhor inserção no mercado de trabalho, o PARR oferece cursos e treinamentos às empresas para uma melhor adaptação e acolhimento desses novos colaboradores.

Muitas empresas nacionais apoiam e contratam esta mão de obra, pois assimilam a existência de vários benefícios nessa ação, entre eles a diversidade cultural, o fato de ter uma equipe com diferentes experiências pessoais e profissionais, onde há troca de informações e costumes torna-se uma nova forma de agregar valores à organização. Muitos refugiados possuem ensino superior completo e dominam outros idiomas, o que ajuda muito na recolocação profissional, principalmente em multinacionais. A força de vontade para reconstrução de uma nova vida e a gratidão pela oportunidade de emprego torna-se um grande incentivo para que estes profissionais trabalhem com afinco e perseverança, proporcionando assim colaboradores com maior comprometimento para com a organização.

É importante citar, esta declaração de Angelina Jolie, embaixadora da Boa Vontade do ACNUR, “o Brasil tem generosamente recebido migrantes e refugiados por décadas, e tem feito isso com respeito aos seus direitos e à sua dignidade humana”, destacado por Barreto, em seu trabalho como organizador do artigo Refúgio no Brasil (2010, p. 7), mostrando que nosso país está evoluído no quesito refúgio, comparado a muitos outros países membros da ONU.

Sendo assim, percebeu-se que a problemática encontrada na contratação de refugiados e imigrantes, na maioria dos casos, trata-se apenas de uma forma de julgamento negativa, despreparo organizacional e até mesmo pela falta de acesso as informações pertinentes sobre o assunto.

Certificou-se que para algumas organizações é prático e natural contratar mão de obra nacional, sem ao menos se aprofundar e entender qual a melhor forma de contratação de mão de obra estrangeira. Pois a documentação necessária e os direitos e deveres, são praticamente os mesmos, com algumas diferenças nos documentos de identificação, sendo: Cédula de Identidade do Estrangeiro (CIE), o Cadastro de Pessoa Física (CPF), a Carteira de Trabalho (CTPS) que ficará diferenciada pela cor da capa que é verde, já o padrão que é emitida para os brasileiros é da cor azul.

A burocracia ocorre desde a entrada ao país, pois ao chegar, o refugiado deve procurar a Polícia Federal ou entidade imigratória e assim preencher um termo de solicitação para refúgio. Após isto, ele receberá um protocolo provisório, válido por 180 dias e renovável até a decisão final do CONARE, que faz a liberação de reconhecimento da condição de refugiado. Este protocolo serve como documento de identidade. Com este documento, o solicitante de refúgio terá o direito de obter carteira de trabalho e cadastro de pessoa física, garantindo assim todos os direitos e deveres de qualquer cidadão brasileiro.

Observou-se que em um país acolhedor como o Brasil, existe um lado oposto ao que se idealiza, onde refugiados são constantemente discriminados. Ainda é possível perceber, mesmo que de forma discreta e muitas vezes inconsciente, algum tipo de preconceito com relação à esses indivíduos, comportamentos xenofóbicos

se fazem presentes em muitas organizações, por mais que se elabore um trabalho cordial de acolhimento dentro das empresas, por mais que sejam demonstradas preocupações sociais para com estas pessoas, nota-se uma face negativa para esse cenário.

Partindo de um ponto de vista profissional e relacionado à gestão, analisou-se que as organizações devem e precisam: educar, capacitar e orientar seus colaboradores, explanando frequentemente que o imigrante ou refugiado é um ser humano como outro qualquer, mostrando aos colaboradores nativos que devem se adaptar à cultura deles da mesma forma que os estrangeiros se adaptam às nossas.

Um exemplo empático, analisando a proposta contrária, onde brasileiros necessitem por algum motivo se dirigir para outro país como refugiados, se deparando com questões diferentes ao habitual como: culinária, comportamentos, idiomas, vestuário, ou seja, uma cultura extremamente diferente às das suas origens, como se sentiriam?

Mediante esse questionamento, verificou-se facilmente a falta de tato humanitário, a falta de consideração ao próximo e nota-se também a ausência de empatia por parte de alguns profissionais, setores e organizações como um todo.

No intuito de reverter os pontos acima, o caminho ideal em prol de um clima organizacional positivo é buscar reconhecer melhor sobre colaboradores na condição de imigrante ou refugiado e atuar da melhor forma para que estes tenham uma adaptação agradável e receptiva. A xenofobia existe, e estar consciente sobre isso ainda é a forma mais tênue para evitar conflitos culturais entre os colaboradores.

Acredita-se também que o governo deveria trabalhar em campanhas de conscientização da população diante deste fato, mostrando o quão promissor e agregador seria aprender e saber valorizar outras culturas. Já a Secretaria da Justiça, Trabalho e Direitos Humanos, por meio do Departamento de Direitos Humanos (DEDIHC), presente em todos os estados do Brasil por intermédio das Redes Estaduais de Direitos Humanos DHnet, poderia ser responsável por investir em campanhas direcionadas às empresas, incentivando a contratação desta mão de obra e conscientizando

que a burocracia deste tipo de contratação é a mesma para quaisquer funcionários, sejam eles refugiados, solicitantes de refúgio, imigrantes e nativos.

Para as empresas que têm interesse no recrutamento da mão de obra de refugiados ou solicitantes de refúgio, sugere-se que, o setor de recursos humanos, prepare e desenvolvam seus colaboradores aplicando treinamentos sobre o assunto ou até mesmo entrando em contato com entidades como o PARR, CONARE, ACNUR, para receberem novas orientações sobre o assunto. Entidades essas que podem ser procuradas por qualquer tipo de organização, tendo um departamento pessoal estabelecido ou não.

Deve-se entender também, que alguns aspectos que diferenciam a forma de recrutamento e seleção, não merecem ser vistos como obstáculos, pois necessitam somente de atenção e acesso às informações corretas para tentar ao menos se comunicar com os estrangeiros. Superando isso, o processo se tornará mais eficiente.

As mudanças estão ocorrendo a todo o momento em nosso planeta. Imigrações por motivos climáticos estão cada vez mais frequentes, e esses imigrantes lutam pela possibilidade de refúgio em vários países, por esse e vários outros motivos aqui já citados, os brasileiros realmente precisam se adaptar a essa nova realidade.

Um país considerado exemplo mundial por suas leis e acolhimento aos refugiados, necessita ter também o mesmo reconhecimento em inclusão profissional dos mesmos.

5 CONCLUSÕES

Ao iniciar este artigo, imaginou-se vários empecilhos ao pesquisar conteúdos específicos sobre o assunto, mas com o decorrer das pesquisas, análises e estudos sobre a abordagem principal, sendo ela, a explanação da burocracia na contratação de mão de obra de imigrantes e refugiados encontrou-se um material

rico em esclarecimentos, onde constatou-se que tal burocracia, seria exatamente a mesma para contratação de mão de obra nativa.

A partir disso surgiu a principal questão deste artigo, onde interrogou-se: as organizações brasileiras realmente estão preparadas para recrutar, selecionar e inserir imigrantes e refugiados no atual mercado de trabalho?

Previamente às pesquisas deste artigo, acreditou-se que o Brasil, não estava preparado para o acolhimento e a inclusão corporativa de imigrantes e refugiados, com um aprofundamento sobre o tema, compreendeu-se melhor esta perspectiva.

Compreendeu-se que no Brasil existem leis de apoio aos imigrantes e leis distintas direcionadas para proteção de refugiados e solicitantes de refúgio.

Mesmo com o reconhecimento da ONU, onde essas leis serviram de exemplo para 193 países membro dessa organização, ainda se encontra a necessidade de elaborar campanhas de conscientização e da valorização sobre os direitos humanos, e também sobre formas de abordagens expressivas contra a xenofobia.

Nesta mesma linha de raciocínio, sugere-se uma campanha de incentivo para contratação de colaboradores imigrantes, em especial refugiados e solicitantes de refúgio, pois seria acolhedor e propício, já que, destacou-se a conscientização de muitas empresas participantes do PARR, que essa mão de obra traz diversos benefícios à organização.

Contudo, pode-se avaliar que este estudo serviu para propalar percepções profissionais e acadêmicas sobre o tema, além de estimular a curiosidade sobre o assunto abordado, a fim de ajudar na divulgação do conhecimento sobre imigrantes e refugiados, tanto para sociedade como para organizações brasileiras, no intuito de explicar a importância e necessidade de recrutar e selecionar a mão de obra dessas pessoas.

Portanto, a partir desta pesquisa, acredita-se que possam existir outras provenientes do mesmo tema, acompanhando a mesma linha de estudo, pois entendeu-se que o conteúdo não se finaliza por aqui, ainda poderão existir novas considerações e reflexões a respeito da problemática.

Dessa forma, os pesquisadores do presente artigo, concluem que, com incentivo governamental e estímulo da conscientização das organizações corporativas instaladas no Brasil, que a contratação de refugiados e imigrantes, não é tão burocrática quanto à contratação de nativos, e que com poucas adaptações culturais, principalmente relacionadas ao processo de recrutamento e seleção e também algumas mudanças na rotina de acolhimento desses novos colaboradores, devem acontecer de forma natural/normal. Afinal é algo interessante, viável e benéfico absorver em quaisquer quadros funcionais, tal mão de obra, que apresenta uma perspectiva de crescimento cada vez maior em todos os estados do Brasil.

REFERÊNCIAS

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS (ACNUR). Cartilha para refugiados no Brasil: direitos e deveres, documentação, soluções duráveis e contatos úteis. 2020. Disponível em: <<https://www.acnur.org20>

[/portugues/wp-content/uploads/2018/02/Cartilha-para-Refugiados-no-Brasil_ACNUR-14.pdf](https://www.acnur.org20/portugues/wp-content/uploads/2018/02/Cartilha-para-Refugiados-no-Brasil_ACNUR-14.pdf)>. Acesso em: 26 agos. 2020.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS (ACNUR). Contratação de pessoas refugiadas no Brasil. 2020. Disponível em: <

<https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2019/05/Contrata%C3%A7%C3%A3o-de-Pessoas-Refugiadas-no-Brasil-Dados-e-perguntas-frequentes.pdf>>. Acesso em: 30 agos. 2020.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS (ACNUR). Convenção de 1951. 2020. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/conve-nao-de-1951/>> Acesso em: 21 agos. 2020.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS (ACNUR). Decisão do Comitê de Direitos Humanos da ONU sobre mudança climática dá sinal de alerta. 2020. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/2020/01/24/d>

[ecisao-do-comite-de-direitos-humanos-da-onu-sobre-mudanca-climatica-da-sinal-de-alerta-diz-acnur/](https://www.acnur.org/portugues/2020/01/24/d-ecisao-do-comite-de-direitos-humanos-da-onu-sobre-mudanca-climatica-da-sinal-de-alerta-diz-acnur/)>. Acesso em: 24 agos. 2020.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS (ACNUR). Empresas com Refugiados: plataforma de apoio à integração é lançada em SP. 2019.

Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/2019/04/09/empresas-com-refugiados-plataforma-apoio-integracao/>>. Acesso em: 24 agos. 2020.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS (ACNUR). Profissionais refugiados e o mercado de trabalho: ManpowerGroup e ACNUR capacitam mais de 600 profissionais. 2019. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/2019/11/14/profissionais-refugiados-e-o-mercado-de-trabalho/>>. Acesso em: 28 agos. 2020.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS (ACNUR). Protegendo refugiados no Brasil e no mundo. 2020. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2020/03//Cartilha-Institucional-Final_site.pdf>. Acesso em: 22 agos. 2020.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS (ACNUR), Perfil socioeconômico dos refugiados no Brasil. 2020. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2019/05/Resumo-Executivo-Versa%CC%83o-Online.pdf>>. Acesso em: 28 set. 2020.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE COMUNICAÇÃO EMPRESARIAL (ABERJE). A diversidade e inclusão nas organizações no Brasil. 2019. Disponível em: <<http://www.sjpmg.org.br/wp-content/uploads/2019/08/ABERJE-Pesquisa-Diversidade-de-Inclus%C3%A3o.pdf>>. Acesso em: 30 agos. 2020.

BARRETO, Luiz Paulo Teles Ferreira (org.). Refúgio no Brasil: a proteção brasileira aos refugiados e seu impacto nas Américas. 2010. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2018/02/Ref%C3%BAgio-no-Brasil_A-prote%C3%A7%C3%A3o-brasileira-aos-refugiados-e-seu-impacto-nas-Am%C3%A9ricas-2010.pdf>. Acesso em: 19 agos. 2020.

BASTOS, Sênia. Imigração qualificada no pós-segunda guerra mundial: portugueses e italianos em São Paulo. 2011. Disponível em: <<https://www.cepese.pt/portal/pt/publicacoes/obras/emigracao-portuguesa-para-o-brasil/um-passaporte-para-a-terra-prometida/imi-gracao-qualificada-no-pos-segunda-guerra-mundial-portugueses-e-italianos-em-sao-paulo>>. Acesso em: 22 agos. 2020.

BEZERRA, Sabrina. Contratar refugiados pode ser um bom negócio: saiba por quê. 2019. Disponível em: <<https://acieg.com.br/noticias/1941/contratar-refugiados-pode-ser-um-bom-negocio-saiba-por-que>>. Acesso: 27 set. 2020.

BIONDI, Luigi. A greve geral de 1917 em São Paulo e a imigração italiana: novas perspectivas. Cad. AEL, v.15, n.27, 2009. Disponível em: <<https://www.ifch.unicamp.br/ojs/index.php/ael/article/download/2577/1987>>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. Ministério do trabalho e secretaria de políticas públicas de emprego. Portaria n. 85, de Junho de 2018. Diário Oficial da União: seção 1, n. 117, p. 52. Dispõe sobre os procedimentos para emissão de Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) para imigrantes, 2018. Disponível em: <<https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=20/06/2018&jornal=515&pagina=52>>. Acesso em: 23 agos. 2020.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Decreto nº 4.247, de 6 de janeiro de 1921. Regula a entrada de estrangeiros no território nacional. 2020. Disponível em: <<https://www2.camaraleg.br/legin/fed/decret/1920-1929/decreto-4247-6-janeiro-1921-568826-publicacao-original-92146-pl.html>>. Acesso em: 20 set. 2020.

BRASIL. Planalto do Governo. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. 2020. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/19394.htm>. Acesso em: 01 set. 2020.

BRASIL, Lei 13.445 de 24 de maio de 2017. Institui a Lei de Migração. 2017. Disponível em: <[http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/l13445.htm#:~:text=Institui%20a%20Lei%20de%20Migra%C3%A7%C3%A3o.&text=Art.,pol%C3%ADticas%20p%C3%BABlicas%20para%20o%20emigrante)>.

htm#:~:text=Institui%20a%20Lei%20de%20Migra%C3%A7%C3%A3o.&text=Art.,pol%C3%ADticas%20p%C3%BABlicas%20para%20o%20emigrante. Acesso em: 27 set. 2020.

CAMBA, Salette Valesan. Imigrantes. 2015 Coleção Caravana de Educação em Direitos Humanos Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República - SDH/PR e Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais - Flacso Brasil. Edição da Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República - SDH/PR e Faculdade Latino-americana de Ciências Sociais - Flacso Brasil. Disponível em: <<http://flacso.org.br/files/2017/06/IMI-GRANTE.pdf>>. Acesso em: 29 agos. 2020.

CANTO, Karen. Os desafios para a reinserção profissional de refugiados, 2020. Disponível em: <<http://www.comciencia.br/reinsercao-profissional-de-refugiados/>>. Acesso em: 29 agos. 2020.

CARVALHO, Leandro de. Caminhos para o refúgio: inserção produtiva e social de refugiados no Brasil. 2018. Disponível em: <<https://secureservercdn.net/45.40.150.47/d28.923.myftpupload.com/wp-content/uploads/2018/06/CAMINHO-PARA-O-REF%C3%9AGIO.pdf>>. Acesso em: 30 agos. 2020

CAVALCANTI, Leonardo. OLIVEIRA, Tadeu de. MACEDO, Marília de (org.). Imigração e refúgio no Brasil. Relatório Anual 2019. Série Migrações. Observatório das Migrações Internacionais; Ministério da Justiça e Segurança Pública/ Conselho Nacional de Imigração e Coordenação Geral de Imigração Laboral. Brasília, DF: OBMigra, 2019. Disponível em: <<https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/relatorio-anual/RELAT%C3%93RIO%20ANUAL%202019.pdf>>. Acesso em: 20 agos. 2020.

CAVALCANTI, Leonardo; Et. al. Acompanhamento de fluxo e empregabilidade dos imigrantes no Brasil: Relatório Mensal do OBMigra Ano 1, Número 5, maio de 2020 / Observatório das Migrações Internacionais; Brasília, DF: OBMigra, 2020. Disponível em: <https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/relatorios_mensais/2020/Relat%C3%B3rio_Mensal_Maio.pdf>. Acesso em: 20 agos. 2020.

CHIAVENATO, Idalberto. Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4 ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

COSTA, Ilton Garcia da. PULCINELLI, Ana Luiza Godoy. Imigrantes: uma análise crítica dos serviços públicos adotados para a sua inserção no mercado de trabalho - 10.12818/P.0304-2340.2017v71p243. Revista da faculdade de direito da UFMG, [S.l.], n. 71, p. 243-268, jan. 2018. ISSN 1984-1841. Disponível em: <<https://www.dir Eito.ufmg.br/revista/index.php/revista/article/view/1880/1782>>. Acesso em: 31 agos. 2020.

DECLARAÇÃO UNIVERSAL DOS DIREITOS HUMANOS (DUDH). Declaração Universal dos Direitos Humanos. 2009. UNIC/Rio/005, janeiro 2009. (DPI 876). Disponível em: <<https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos>>. Acesso em: 23 agos. 2020.

DEPARTAMENTO DE DIREITOS HUMANOS E CIDADANIA (DEDIHC). 2020. Migrantes, refugiados e apátridas. 2020. Disponível em: <<http://www.dedihc.pr.gov.br/modules/conteudo/conteudo.php?conteudo=100>>. Acesso em: 18 agos. 2020.

EGAN, Mary Ellen. Global diversity and inclusion: fostering innovation through a diverse workforce. 2020. Disponível em: https://www.forbes.com/forbesinsights/StudyPDFs/Innovation_Through_Diversity.pdf>. Acesso em: 03 set. 2020.

EMPRESA COM REFUGIADOS. Contratação de pessoas refugiadas. 2020. Disponível em: <<https://www.empresascomrefugiados.com.br/contratacao>>. Acesso em: 30 agos.

2020.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV) - Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC). 2020. A era Vargas: dos anos 20 a 1945, Anos 20 > Café e Indústria > Imigração. Disponível em: <<https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos20/CafeEIndustria/Imigracao>>. Acesso em: 20 agos. 2020.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS (FGV) - Centro de Pesquisa e Documentação de História Contemporânea do Brasil (CPDOC). 2020. A era Vargas: dos anos 20 a 1945, Anos 20 > Centenário da Independência > Liga das Nações. Disponível em: <<https://cpdoc.fgv.br/producao/dossies/AEraVargas1/anos20/CentenarioIndependencia/LigaDasNacoes>>. Acesso em: 21 set. 2020.

GIL, A. C. Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas, 1994.

INSTITUTO ADUS, Ensino de Português. 2020. Disponível em: <<https://www.adus.org.br/projetos/projeto-ensino-de-portugues/>>. Acesso em: 27 agos. 2020.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Território brasileiro e povoamento. 2020. Disponível em: <<https://brasil500anos.ibge.gov.br/territorio-brasileiro-e-povoamento/portugueses.html>>. Acesso em: 19 agos. 2020.

INSTITUTO MIGRAÇÕES E DIREITOS HUMANOS (IMDH), IRMÃS SCALBRINIANAS CENTRO ZANMI, JESUÍTAS CNIG/MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO. Guia de informação sobre trabalho aos imigrantes e refugiados, 2016. Disponível em: <https://www.migrante.org.br/wp-content/uploads/2014/02/12dez16_Cartilha-PT_ING_comp-nr4.compressed.pdf>. Acesso em: 26 agos. 2020.

LACOMBE, F. J. M. Recursos Humanos: princípios e tendências. São Paulo: Saraiva, 2005.

LENDERS. Bolivianos, haitianos e venezuelanos – três casos de imigração no Brasil. 2019. Disponível em: <<https://br.boell.org/index.php/pt-br/2019/04/15/bolivianos-haitianos-e-venezuelanos-tres-casos-de-imigracao-no-brasil>>. Acesso em: 25 set. 2020.

LOPES, Natalia Lima. Impactos da Nova lei de Imigração nº 13445/2017. 2018. Disponível em: <[http://www.pf.gov.br/servicos-pf/imigracao/lei-de-migracao/impactos-da-nova-lei-de-imigracao-no-13445-2017#:~:text=Lei%20n%C2%BA%2013.445%2F2017&text=1%C2%BA%20%2D%20Esta%20Lei%20disp%C3%B5e%20sobre,I%20%2D%20\(VETADO\)%3B](http://www.pf.gov.br/servicos-pf/imigracao/lei-de-migracao/impactos-da-nova-lei-de-imigracao-no-13445-2017#:~:text=Lei%20n%C2%BA%2013.445%2F2017&text=1%C2%BA%20%2D%20Esta%20Lei%20disp%C3%B5e%20sobre,I%20%2D%20(VETADO)%3B)>. Acesso em: 20 set. 2020.

MAIA, Isabela. ACNUR e EMDOC lançam site para facilitar contratação de refugiados no Brasil. 2011. Disponível em: <<https://www.acnur.org/portugues/2011/10/07/acnur-e-emdoc-lancam-site-para-facilitar-contratacao-de-refugiados-no-brasil/1/#:~:text=O%20Programa%20de%20Apoio%20para,por%20empresas%20dispostas%20a%20entrevistar>>. Acesso em: 24 agos. 2020.

MINAYO, M. C. Ciência, técnica e arte: o desafio da Pesquisa Social. In: _____. (Org.) Pesquisa social: teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2001, p. 09-30.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. Resolução nº 3, de 22 de junho de 2016. Dispõe sobre normas referentes à revalidação de diplomas de cursos de graduação e ao reconhecimento de diplomas de pós-graduação stricto sensu (mestrado e doutorado), expedidos por estabelecimentos estrangeiros de ensino superior, 2016. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=44661-rces003-16-pdf&category_slug=junho-2016-pdf&Itemid=30192>. Acesso em: 27 set. 2020.

MINISTÉRIO DA JUSTIÇA E SEGURANÇA PÚBLICA DO GOVERNO FEDERAL. Brasil agiliza regularização de venezuelanos: portaria regulamenta a autorização de residência no Brasil para pessoas de países de fronteira. 2018. Disponível em: <<https://www>>

justica.gov.br/news/brasil-agiliza-regularizacao-de-venezuelanos>. Acesso em: 27 set. 2020.

MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. Missão das Nações Unidas para a Estabilização no Haiti (MINUSTAH). 2020. Disponível em: <<http://www.itamaraty.gov.br/pt-BR/politica-externa/paz-e-seguranca-internacionais/142-minustah>>. Acesso em: 24 set. 2020.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. O que é COVID-19. 2020. Disponível em: <<https://coronavirus.saude.gov.br/sobre-a-doenca#o-que-e-covid>>. Acesso em 27 set. 2020.

MIOTO, R. C. T. LIMA T. C. S. Procedimentos metodológicos na construção do conhecimento científico: a pesquisa bibliográfica. 2007. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1414-49802007000300004&script=sci_arttext>. Acesso em: 30 agos. 2020.

MIRRA, Alvaro Luiz Valery. A questão dos “refugiados” climáticos e ambientais no direito ambiental. 2017. Disponível em: <https://www.conjur.com.br/2017-abr-22/ambiente-juridico-questao-refugiados-climaticos-ambientais-direito-ambiental?utm_source=dlvr.it&utm_medium=gplus>. Acesso em: 25 agos. 2020.

MUSEU ETNOGRÁFICO DA COLÔNIA MACIEL. UNIVERSIDADE FEDERAL DE PELOTAS E PREFEITURA MUNICIPAL DE PELOTAS. Imigração italiana no Brasil. 2020. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/museumaciel/imigracao-italiana-no-brasil/>. Acesso em: 18 set. 2020.

FIGUEIREDO, Ricardo. Conceito de direitos humanos. 2019. Disponível em: <<https://jus.com.br/artigos/78307/conceito-de-direitos-humanos#:~:text=O%20conceito%20de%20Direitos%20Humanos,condi%C3%A7%C3%A3o%20de%20nascimento%20ou%20riqueza>>. Acesso em: 18 de agos. 2020.

ORGANIZAÇÕES DAS NAÇÕES UNIDAS. Empresas devem combater xenofobia e discriminação no ambiente de trabalho, diz Ban. 2016. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/empresas-devem-combater-xenofobia-e-discriminacao-ambiente-de-trabalho-diz-ban/>>. Acesso em: 25 agos 2020.

PORTAL DA PREVIDÊNCIA. Carteira de Trabalho para Estrangeiros. 2020. Disponível em: <<https://portaldaprevidencia.com/carteira-de-trabalho-para-estrangeiros/>>. Acesso em: 20 agos. 2020.

PORTAL CONSULAR DO MINISTÉRIO DAS RELAÇÕES EXTERIORES. Refúgio no Brasil. 2020. Disponível em: <<http://www.portalconsular.itamaraty.gov.br/refugio-no-brasil#:~:text=A%20Lei%20Brasileira%20de%2020Ref%C3%BAgio,direitos%20humanos%20no%20seu%20pa%C3%ADs>>. Acesso em: 19 agos. 2020.

PORTAL DA LÍNGUA PORTUGUESA. História da ortografia do português. 2020. Disponível em: <<http://www.portaldalinguaportuguesa.org/?action=acordo-historia>>. Acesso em: 03 out. 2020.

PROCURADORIA GERAL DO ESTADO DE SÃO PAULO (PGE). Lei n. 6.815, de 19 de agosto de 1980. Define a situação jurídica do estrangeiro no Brasil, cria o Conselho Nacional de Imigração, e dá outras providências. 2020. Disponível em: <<http://www.pge.sp.gov.br/centrodeestudos/bibliotecavirtual/dh/volume%20i/naclei6815.htm>>. Acesso em: 23 agos. 2020.

REFUGIADOS NO BRASIL. Programa de apoio para a recolocação dos refugiados. 2020. Disponível em: <<https://www.refugiadosnobrasil.org/>>. Acesso em: 21 agos. 2020.

SÃO PAULO. Assembléia Legislativa. Lei nº 44, 16 de abril de 1874. 2020. Disponível em: <<https://www.al.sp.gov.br/repositorio/legislacao/lei/1874/lei-44-16.04.1874.html>>. Acesso em 21 agos. 2020.

VALENTE, Jonas. Burocracia dificulta inserção de imigrantes no mercado de trabalho no Brasil. 2018. Disponível em: <<https://agenciabrasil.ebc.com.br/geral/noticia/2018-03/burocracia-dificulta-insercao-de-imigrantes-no-mercado-de-trabalho-no-brasil#:~:text=Segundo%20Kairul%20Islam%2C%20um%20obst%C3%A1culo,%C3%A1culo,%C3%89%20muita%20correria>>. Acesso em: 18 agos. 2020.

WESTIN, Ricardo. Por preconceito e desinformação, empresas evitam contratar refugiados. 2019. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/especiais/especial-cidadania/por-preconceito-e-desinformacao-empresas-evitam-contratar-refugiados>>. Acesso em 08 out. 2020.