Guia para Contratação de Migrantes pelo Setor Privado

USAID DO POVO DOS ESTADOS UNIDOS

OPORTUNIDADES Integração no Brasil

OIM ONU MIGRAÇÃO

Editorial
OIM, Agência da ONU para as Migrações – Brasil
SAS Quadra 05, Bloco N, Edifício OAB 3º piso
Brasília/DF – 70070-913

Chefe de Missão da OIM no Brasil
Stéphane Rostiaux
Esta publicação pode ser reproduzida, total ou parcialmente, sempre que sua autoria esteja devidamente referenciada à 2021 OIM ©

EXPEDIENTE TÉCNICO

Coordenação: Michelle Barron, Carla Lorenzi

Pesquisa original: Mariella Lima

Revisão de conteúdo: Diogo Felix, Carla Lorenzi, Amanda Martins

Diagramação: Amanda Martins

A OIM está comprometida com o princípio de que a migração segura, ordenada e digna beneficia a todos os migrantes e a sociedade. Devido o seu caráter de organização intergovernamental, a OIM trabalha com seus parceiros da comunidade internacional para ajudar a enfrentar os crescentes desafios da gestão da migração, fomentar a compreensão dos problemas migratórios, fomentar o desenvolvimento social e econômico por meio da migração e garantir o respeito à dignidade humana e ao bem-estar de migrantes em situação de vulnerabilidade.

Este guia foi elaborado no âmbito do projeto Oportunidades - Integração no Brasil, uma iniciativa da OIM, financiada pela Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID). Com o objetivo de impulsionar soluções duradouras de integração econômica de nacionais da Venezuela em situação de vulnerabilidade no Brasil, o projeto conta com iniciativas de inserção e integração laboral, treinamentos e capacitações, fomento ao empreendedorismo e acesso a informações e direitos.

As opiniões expressas nessa publicação são dos autores e não refletem necessariamente a opinião da OIM ou qualquer outra organização a qual os participantes possam estar profissionalmente vinculados.

Sobre a OIM, Agência da ONU para as Migrações

Estabelecida em 1951, a OIM, Agência da ONU para as Migrações, é o principal organismo intergovernamental no campo da migração e trabalha em estreita colaboração com parceiros governamentais, intergovernamentais e não governamentais. Contando com 173 Estados membros, 8 Estados observadores e escritórios em mais de 100 países, a OIM dedica-se a promover uma migração segura, ordenada e digna para o benefício de todos. Isso é feito fornecendo serviços e consultoria para governos e migrantes. O Brasil é Estado membro da Organização desde 2004. No país, a OIM tem sua sede em Brasília e está presente nos estados do Amazonas (AM), Alagoas (AL), Bahia (BA), Ceará (CE), Distrito Federal (DF), Goiás (GO), Mato Grosso (MT), Minas Gerais (MG), Pará (PA), Paraná (PR), Pernambuco (PE), Piauí (PI), Rio de Janeiro (RJ), Rio Grande do Sul (RS), Roraima (RR), Santa Catarina (SC), e São Paulo (SP).

Sobre o projeto Oportunidades

Este guia foi elaborado no âmbito do projeto Oportunidades - Integração no Brasil, uma iniciativa da OIM, financiada pela Agência dos Estados Unidos para o Desenvolvimento Internacional (USAID). Com o objetivo de impulsionar a solução duradoura de integração econômica de nacionais da Venezuela em situação de vulnerabilidade no Brasil, o projeto conta com iniciativas de:

Sobre este Guia

O setor privado concentra a oferta da maior parte das vagas de emprego no país e por isso tem papel fundamental quando o assunto é inclusão laboral. Ao contratar pessoas migrantes como colaboradoras, as empresas enriquecem a sua força de trabalho com pluralidade de culturas e competências, que trazem benefícios aos negócios e à sociedade.

O "Guia para Contratação de Migrantes pelo Setor Privado" tem como objetivo apoiar as empresas a aprofundarem seu conhecimento sobre o processo de inclusão laboral de pessoas migrantes ao longo de sua cadeia de valor.

Neste material, atores do setor privado poderão conhecer diferentes caminhos e oportunidades de atuação para incorporar novas culturas ao seu negócio, a partir de informações claras e objetivas sobre ações que podem ser implementadas internamente e por seus parceiros.

Conheça a Yulbrilmi, uma venezuelana que distribuiu seu currículo mais de 500 vezes e nunca desistiu do sonho de reconstruir sua vida no Brasil. "Na Venezuela estudei pedagogia e trabalhei em administração por muitos anos, até que perdi meu emprego quando a empresa em que trabalhava fechou". Yulbrilmi conta que sua vida se tornou muito difícil por ser mãe solteira e sustentar a família. "Um primo me ofereceu um lugar para ficar no Brasil e pagou minhas passagens, fiquei muito feliz por ter essa oportunidade, mas tive que deixar meu filho para trás. Quando cheguei ao Brasil, estava desempregada, não tinha documentos de migração e não falava português, mas nunca desisti. Eu falava com meu filho todos os dias pelo telefone, e sempre sentia muita saudades". Foi quando conheceu um projeto da OIM, em parceria com uma ONG da em Florianópolis, e recebeu apoio para elaborar seu currículo e buscar uma nova oportunidade de trabalho. Yulbrilmi foi contratada para seu primeiro emprego formal no Brasil, onde trabalhou por quase dois anos, e conseguiu trazer o filho e a mãe da Venezuela. "Este trabalho teve um impacto muito positivo na minha vida e da minha família. Agora consigo ver meu filho todos os dias e ter benefícios de renda que me permitem viver uma vida confortável. Posso até enviar remessas para minha irmã na Venezuela. Eu realmente consegui recomeçar aqui".

Fonte: Entrevistas realizadas pela OIM

ÍNDICE

1. Brasil: um país multicultural ..... Pág. 06
2. Migração contemporânea ..... Pág. 08
3. Por que contratar pessoas migrantes ..... Pág. 13
4. Como atuar na inserção laboral de pessoas migrantes ..... Pág. 16
5. Recrutamento ético ..... Pág. 19
6. Responsabilidade social ..... Pág. 31
7. Sugestão de indicadores-chave de performance ..... Pág. 35
8. Compromissos relevantes relacionados ..... Pág. 39
9. Referências ..... Pág. 41

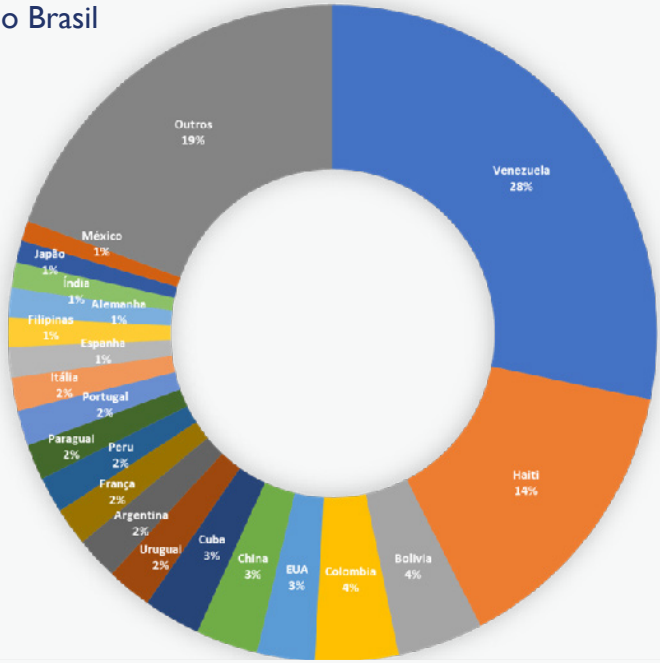
1. BRASIL: PAÍS MULTICULTURAL

A multiculturalidade da sociedade brasileira é uma herança que deve ser lembrada e reconhecida como uma evidência de que a presença de migrantes internacionais no Brasil não é recente e tem sido muito relevante para a formação do país.

O Brasil possui uma população com enorme diversidade étnico-racial, construída a partir de ondas subsequentes de migração, originárias de todos os cantos do planeta. Na formação do povo brasileiro, além dos povos indígenas, estão desde os africanos escravizados de 1500 até 1900 - calcula-se que foram 4,8 milhões - até os italianos e japoneses que aqui aportaram a partir do final do século 19 e cujos descendentes são os mais numerosos fora do país de origem, passando por alemães, espanhóis e, mais recentemente, bolivianos, haitianos, angolanos, congoleses, sírios e venezuelanos.

Migração Contemporânea no Brasil

1,3 MILHÕES de migrantes no Brasil



Fonte: Número estimado até dez/2020, a partir de dados do ObMigra

2. MIGRAÇÃO CONTEMPORÂNEA

Como mencionado anteriormente, as pessoas migrantes também podem contribuir de maneira importante para o desenvolvimento econômico nacional, uma vez que aportam habilidades e força de vontade ao ingressarem no mercado de trabalho, além de darem início às suas próprias empresas geradoras de emprego. Por essas razões, as pessoas migrantes são consideradas um ativo humano relevante em nível local, regional e nacional.

Migrante

Um termo genérico, sem definição no âmbito do direito internacional, que reflete o entendimento comum de uma pessoa que se move do seu local habitual de residência, já seja dentro de um país ou através de fronteiras internacionais, de forma temporária ou permanente, por uma variedade de razões. O termo inclui um número de categorias bem definidas de pessoas, tais como trabalhadores migrantes; pessoas cujos tipos particulares de movimento são legalmente definidos, tais como migrantes que cruzaram fronteiras através do contrabando de migrantes; assim como aqueles cuja situação ou tipo de movimento não estão especificamente definidos no direito internacional, tais como estudantes internacionais.

Com experiência em acolher, o Brasil possui uma legislação moderna e considerada referência mundial em proteção e amparo às pessoas migrantes, respaldadas principalmente pela Lei de Migração nº 13.445/2017 e a Lei de Refúgio nº 9.474/1997.

Pela legislação brasileira, pessoas migrantes com situação documental regular têm acesso aos mesmos direitos civis básicos que os brasileiros, inclusive à emissão da Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS), abertura de conta bancária e registro como Microempreendedor Individual (MEI). Assim, estão aptas a se tornarem atores ativos no mercado de trabalho nacional.

Fonte: Guia para Contratação de Migrantes pelo Setor Público, OIM (2020)

Migrante Internacional

Qualquer pessoa que esteja fora de um Estado do qual seja cidadão ou nacional, ou, no caso de um apátrida, seu Estado de nascimento ou residência habitual. O termo inclui migrantes que pretendem se mudar permanente ou temporariamente e aqueles que se mudam de forma regular ou documentada, bem como migrantes em situações irregulares.

Migrante em Situação de Vulnerabilidade

Migrantes que não podem desfrutar efetivamente de seus direitos humanos, que estão sujeitos a um risco maior de violações e abusos e que, consequentemente, têm o direito de recorrer a um dever de cuidado. No Brasil, a vulnerabilidade é definida como a condição emergencial e urgente que evidencie a fragilidade da pessoa no âmbito da proteção social, decorrente de fluxo migratório desordenado provocado por crise humanitária (Lei 13.684/2018).

Fonte: Guia para Contratação de Migrantes pelo Setor Público, OIM (2020)

Solicitante de Refúgio

Um indivíduo que está procurando proteção internacional. Em países com procedimentos individualizados, um solicitante de refúgio é alguém cujo pedido de reconhecimento como refugiado ainda não foi decidido pelo país no qual ele ou ela o apresentou. Ao entrar no Brasil, o solicitante de refúgio deve procurar qualquer delegacia da Polícia Federal ou autoridade migratória na fronteira e solicitar formalmente a proteção do governo brasileiro. Seu pedido será encaminhado, para avaliação, ao Comitê Nacional para Refugiados (CONARE) – órgão vinculado ao Ministério da Justiça e Segurança Pública.

Apátrida

Uma pessoa que não é considerada como nacional por nenhum Estado sob o funcionamento de sua lei, nos termos da Convenção sobre o Estatuto dos Apátridas, de 1954, promulgada pelo Decreto nº 4.246, de 22 de maio de 2002, ou assim reconhecida pelo Estado brasileiro.

Fonte: Guia para Contratação de Migrantes pelo Setor Público, OIM (2020)

Mitos mais comuns sobre inserção laboral de pessoas migrantes

Mito 1

O Brasil está sendo invadido por estrangeiros

- O Brasil acolhe, atualmente, pouco mais de 1,8 milhão de pessoas migrantes, enquanto até 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 por migrantes internacionais. Como comparação, na Argentina os migrantes são mais de 5% da população e, na Alemanha, 25%.

Mito 2

Pessoas migrantes saem de seus países por motivos criminosos

- Migrantes deixam seus locais de origem por diversos motivos, como causas políticas, socioeconômicas, mudanças do meio ambiente, para estudar e, em geral, em busca de melhores condições e oportunidades de vida.

- Migrantes não são criminosos, pois mesmo se uma pessoa não tiver sua situação migratória regularizada ou estiver sem documentação em dia, essa condição é considerada "irregular", mas não "ilegal". **Nenhum ser humano é ilegal** (Artigo 14°, Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948).

Fontes: Artigo 14°, Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)

Artigo 3°, Lei Federal nº 9.474/1997

Mito 3

Um migrante a mais representa uma vaga de trabalho a menos para um/a brasileiro/a

- Existem muitas evidências de que os migrantes incentivam a criação de empregos e o desenvolvimento da economia local. Os migrantes tendem a complementar a força de trabalho preexistente, em vez de competir contra, trazendo benefício econômico para toda a sociedade.

- Os migrantes representam novos consumidores e resultam em aumento da diversidade dos serviços locais.

Mito 4

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 se regularizar e, então, poderá trabalhar formalmente.

- Para pessoas solicitantes de refúgio, o Protocolo de Solicitação de Refúgio serve como identificação e permite acesso a todos os direitos e serviços, inclusive o trabalho no território brasileiro, mesmo enquanto aguardam resposta do Comitê Nacional para os Refugiados - CONARE (Decreto Federal nº 9.277/2018).

O Ministério Público do Trabalho (MPT) preconiza que seja garantida igualdade de oportunidades de acesso às ofertas de trabalho, sem qualquer discriminação, a todos os refugiados (incluindo solicitantes de refúgio) e migrantes residentes no país (especialmente os migrantes por razões humanitárias).

Fontes: Desbancando o mito do imigrante que rouba empregos, The New York Times, Publicado em 22 de maio de 2015.

Are immigrants a shot in the arm for the local economy?, Gihoon Hong and John McLaren, NBER Working Paper No. 21123, Abril de 2015.

Decreto Federal nº 9.277/2018

Nota Técnica Nº 09/2020 – Conaete/Coordigualdade/ GT Migrantes E Refugiados

3. POR QUE CONTRATAR PESSOAS MIGRANTES

Uma em 30 pessoas no mundo são migrantes. Existem 281 milhões de migrantes internacionais em circulação pelo mundo - correspondente a 3,6% da população mundial total, segundo dados de 2020 do Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais da ONU. É evidente que esse fluxo migratório influencia questões socioeconômicas globais, assim como é capaz de mudar a dinâmica de força de trabalho no local de destino.

A possibilidade de escolha por uma força de trabalho plural, com diversidade linguística, pode aumentar em até 33% o desempenho financeiro de uma empresa, segundo a consultoria McKinsey. Logo, engajar-se na temática de migrantes impulsiona uma agenda social positiva ao mesmo tempo em que traz retorno aos negócios.

Empresas que agregam aspectos de Direitos Humanos à sua gestão são capazes de desenvolver a comunidade em que estão inseridas e possuem ambiente de trabalho saudável e diverso, impactos positivos que podem ser usados para posicionarem suas marcas perante seus consumidores.

Segundo dados da agência Havas, marcas com atuação responsável e contribuição social são duas vezes mais lembradas pelos consumidores, além de atingir quase o triplo da intenção de compras, e o dobro de clientes dispostos a pagar preço *premium* pelos seus produtos ou serviços.

Fontes: International Migration 2020 Highlights, Departamento de Assuntos Econômicos e Sociais da ONU (2021)
Delivering through diversity, McKinsey & Company (2018)
Meaningful Brands, Havas Group (2019)

Outros benefícios da inclusão laboral de pessoas migrantes, relatados por empresas que já têm essa experiência, são:

- Promove um processo catalizador e educativo, rompendo com a visão equivocada de que o migrante é um fardo, quando na verdade representa uma oportunidade ao país que o recebe;

- Desmistifica preconceitos e promove valores positivos de cidadania dentro do setor privado;

- Serve como exemplo positivo para que outras empresas repliquem em suas áreas de atuação;

- Fortalece o papel do setor privado como indutor do desenvolvimento humano e da inclusão de minorias ou de grupos em situação de vulnerabilidade, sem deixar ninguém para trás;

- Aumenta a motivação da equipe devido ao fato de os migrantes muitas vezes apresentarem maior engajamento;

- Fortalece o apoio mútuo entre migrantes e funcionários nacionais também em situação de vulnerabilidade;

- Agrega valor à empresa com os conhecimentos e experiências profissionais que trazem desde seu país, além de se tornarem profissionais bilíngues ou trilíngues;

- Gera interesse por contato com outros idiomas;

- Atinge enriquecimento intercultural devido às múltiplas vivências dos migrantes, sendo esses exemplos positivos de resiliência e adaptação;

- Promove a união e a cooperação no ambiente de trabalho conjunto de brasileiros e migrantes, aumenta o engajamento, favorecendo a criatividade e estimulando novas formas de olhar, resolução de problemas e desenvolvimento de produtos e serviços;

- Expande o mercado de atuação e ampliação da estratégia de negócios, possibilitando o empreendimento de novos segmentos nacionais e internacionais;

- Engaja consumidores e setores da sociedade sintonizados com os valores da diversidade e dos direitos humanos e

- Proporciona melhor atendimento a clientes diversos.

4. COMO ATUAR NA INSERÇÃO LABORAL DE PESSOAS MIGRANTES

Há diversas maneiras de uma empresa apoiar a inserção laboral de uma pessoa migrante:

- Contratação direta em seu quadro de funcionários.
- Financiamento de projetos de capacitação.
- Incentivo ao empreendedorismo.

O importante é que, independentemente do modo escolhido, é preciso garantir que a atuação da empresa na temática esteja alinhada com os fatores de sucesso do negócio.

Como alinhar a atuação com o negócio

Mapeie os principais fatores que indiquem sucesso para o negócio.

1

Exemplos que podem ser considerados:

- Atração e retenção de talentos;
- Inovação em produtos;
- Reputação e imagem;
- Posicionamento de marca;
- Competitividade comercial;
- Marca empregadora.

Este é um bom momento para envolver e sensibilizar a alta liderança sobre o assunto, mostrando a relação do tema com os negócios.

Dentre esses fatores, selecione quais são os mais relevantes para a estratégia da empresa neste momento – considere aspectos econômicos e humanos.

2

As duas frentes de atuação propostas podem ser realizadas simultaneamente ou distribuídas ao longo do tempo (a curto, médio e longo prazo), acompanhando o planejamento estratégico da sua empresa.

Explore, nos capítulos seguintes, dois modelos de atuação para apoiar a inserção laboral por parte das empresas.

3

Defina indicadores para medir os resultados favoráveis alcançados para a empresa e garantir que está no caminho certo para o negócio.

4

FATORES DE SUCESSO DO NEGÓCIO

Considerando os fatores de sucesso prioritários para sua empresa, há duas frentes de atuação que podem ser desenvolvidas:

Contratação Justa e Equitativa

Integração laboral de pessoas migrantes nas próprias operações ou na cadeia de valor.

Atuação liderada pelos Recursos Humanos

Alinhada com princípios de Diversidade e Inclusão, a área de Recursos Humanos pode ser a responsável por realizar o recrutamento e seleção de pessoas migrantes para compor o time da empresa, mobilizando liderança e engajando colaboradores ao demonstrar os benefícios corporativos e capacidade de transformação social deste tipo de contratação.

Responsabilidade Social

Investimento em projetos sociais próprios ou de parceiros e fomento ao empreendedorismo.

Atuação liderada pela Responsabilidade Social Empresarial | Sustentabilidade

Alinhada com os princípios de Diversidade e Inclusão, a área de Responsabilidade Social pode ser a responsável por definir quais ações e projetos irão receber investimento financeiro e humano por parte da companhia, com objetivo de gerar impactos sociais e institucionais positivos.

5. RECRUTAMENTO ÉTICO

Atuação liderada pelos Recursos Humanos

Esta atuação baseia-se na oferta equitativa de oportunidades de emprego às pessoas migrantes a serem contratadas para vagas formais de trabalho.

Para contratar pessoas migrantes para seu próprio quadro de colaboradores, sugere-se que as empresas realizem processos inclusivos de:

ATRAÇÃO

Sugestões de ações para um processo de recrutamento fluido e transparente:

1. Mapear vagas disponíveis na empresa.

2. Identificar competências técnicas e comportamentais fundamentais a serem exigidas das pessoas migrantes candidatas.

   - Trabalhar com a pessoa que será gestora da pessoa migrante para traçar, de modo conjunto, as competências fundamentais, as desejáveis e abrir espaço para outras ainda não mapeadas.

3. Identificar habilidades, até então não explícitas nos currículos, que sejam valorizadas na empresa.

   - **Exemplo:** trabalhos de voluntariado ou comunitários que as pessoas migrantes tenham participado e que possam vir a acrescentar na função, setor ou estratégias da empresa.

4.

Ter flexibilidade para, se necessário, adaptar critérios de contratação, como experiências prévias desejadas.

5.

Listar dados cadastrais indispensáveis aos candidatos.

6.

Divulgar a vaga em canais específicos.

- Existem atores especializados em recrutamento inclusivo, que facilitam a busca por pessoas migrantes candidatas.

Para encontrar, de forma gratuita, parceiros com bancos de dados qualificados, entre em contato com a OIM pelo e-mail iombrazil@iom.int

Ou busque entidades locais capacitadas e idôneas da sociedade civil e organizações do poder público de intermediação laboral.

SELEÇÃO

Sugestões de ações para facilitar a identificação de pessoas migrantes com o perfil adequado para a empresa:

1.

Selecionar candidatos para as entrevistas.

- Ter um olhar sensível na triagem das candidaturas para capturar competências e habilidades subjetivas/não mapeadas nos currículos.
- Incluir a pessoa gestora no processo de seleção.
- Contratar mulheres para promover a igualdade de gênero nos times.
- Contratar integrantes de comunidades indígenas, LGBTQIA+, pessoas com deficiência e jovens para incluir a diversidade no ambiente de trabalho.
- Contratar pessoas migrantes mais velhas para estimular a força de trabalho intergeracional.

2.

Definir o método de seleção que atenda às necessidades da empresa e deixar os candidatos em situação confortável.

- Considerar ambientes acolhedores para conversas entre avaliadores e candidatos, independente da escolha de metodologia de avaliação.
- Assegurar o uso de linguagem simples para que possa ser entendida por todos.

3. Realizar a seleção de candidatos.

- No momento inicial, é importante explicar a sequência do processo de seleção e abrir espaço para dúvidas, inclusive do escopo de trabalho, para alinhar expectativas e reduzir frustrações dos candidatos.

- Esse momento é essencial para buscar qualificações adicionais, não explícitas no currículo, e testar conhecimentos que possam diferenciar candidatos por suas competências e experiências, especialmente as comportamentais.

- Acrescentar perguntas sobre as habilidades extracurriculares, não obrigatórias, que possam vir a acrescentar na função, setor ou estratégias da empresa, como atividades voluntárias, docentes, esportivas, culturais ou artísticas e ter olhar atento para competências.

4. Escolher os candidatos finalistas.

- Ao escolher os candidatos, informar os times internos para sensibilização.

IMPORTANTE!

Todas as pessoas migrantes trazem consigo conhecimentos e competências e seus diplomas emitidos no exterior muitas vezes podem ser revalidados. Se necessário, realize testes técnicos para comprovar conhecimentos específicos.

CONTRATAÇÃO

Sugestões de ações para um processo de contratação eficaz:

1. Ao fazer a proposta de trabalho, detalhar o contrato de trabalho.

- Antes da assinatura do contrato, é importante esclarecer as obrigações e direitos relativos ao empregador e funcionários. Se necessário, repita as informações para garantir que os novos colaboradores têm clareza quanto ao conteúdo apresentado.

2. Incluir os dados do colaborador nos formulários internos, folha de pagamento e eSocial.

- No eSocial, é possível incluir o número da Carteira do Registro Nacional Migratório (CRNM), Documento Provisório de Registro Nacional Migratório (DPRNM) e Protocolo de Solicitação de Residência.

3. Atualizar a Carteira de Trabalho e Previdência Social com informações pertinentes.

4. Se necessário, adequar benefícios oferecidos à realidade momentânea vivida pela pessoa migrante.

- Alinhar a condição de oferta de auxílios relacionados à alimentação, moradia, transporte e etc, para que beneficie o colaborador de forma mais adequada até este estar estabelecido no novo contexto de vida.

Jovens

A força de trabalho de jovens migrantes indica um caminho importante para a construção e diversificação da economia nacional. O Programa Nacional de Aprendizagem é a oportunidade para jovens de 14 a 24 anos, cursando o Ensino Fundamental ou Médio, terem acesso à qualificação profissional. Empresas também podem optar pela contratação direta.

Mulheres

A participação de mulheres migrantes na força de trabalho é essencial para seu empoderamento econômico e, consequentemente, sua participação plena e igualitária na sociedade. O comprometimento do setor privado é essencial para fortalecer o protagonismo feminino e promover a igualdade de gênero ao apoiar a inserção laboral de mulheres migrantes.

Povos Indígenas

A inclusão de indígenas migrantes nas empresas traz diversidade e representa um investimento, uma vez que muitos são pessoas qualificadas, capazes e resilientes, possuindo experiências e conhecimentos em diversas áreas. Muitos profissionais que frequentam o ensino superior entre os povos indígenas e buscam contribuir para a economia e sociedade Brasiliera.

DOCUMENTAÇÃO

Documentos Regulares para Permanência no Brasil

Carteira de Registro Nacional Migratório

Para migrante residente

Para migrante em trânsito fronteiriço

Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública

Registro Nacional do Estrangeiro

Documento Provisório de Registro Nacional Migratório

Para migrante em situação provisória

Fonte: Ministério da Justiça e Segurança Pública

Modelo de Autorização de Residência Temporária

Protocolo de Solicitação de Refúgio

Documentos Necessários para Contratação

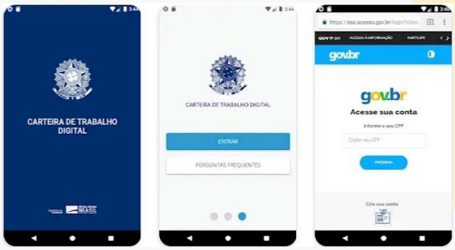
Cadastro de Pessoa Física (CPF)

Comprovante de Inscrição no CPF

Fonte: Receita Federal

Carteira de Trabalho e Previdência Social

Versão Digital



Documentos Isentos para Contratação de Migrantes

Certificado de Reservista

Título de Eleitor

IMPORTANTE!

A maioria das pessoas migrantes vivendo no Brasil já possui uma Carteira de Trabalho e Previdência Social e sua contratação é feita como a dos brasileiros.

Caso a pessoa migrante não tenha a Carteira de Trabalho e Previdência Social, deve ser orientada a solicitar o documento junto à **Superintendência Regional do Trabalho e Emprego**, ou virtualmente pelo aplicativo Carteira de Trabalho Digital.

Pessoas migrantes em situação migratória irregular devem ser orientadas a buscar a **Polícia Federal**, que pode resolver a maior parte das situações. Caso haja alguma pendência legal ou necessite de assistência jurídica, a **Defensoria Pública da União** deve ser acionada.

ATENÇÃO!

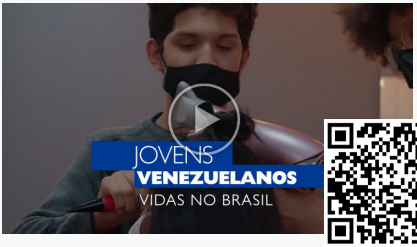
Para se informar sobre abertura de conta bancária para pessoas migrantes, acesse a Cartilha de Informações Financeiras para Migrantes e Refugiados, material específico sobre o assunto produzido pelo Banco Central e Governo Brasiliero com o apoio da OIM e ACNUR.

Aponte a câmera do celular para ler o QR code

CASOS DE SUCESSO

A minissérie de vídeos "Jovens Venezuelanos, Vidas no Brasil", conta a história de integração econômica de jovens refugiados e migrantes venezuelanos quando chegaram ao Brasil.

Conheça a história do Jaice



Conheça da história da Aphra

Conheça a história do Vicente

Conheça a história da Yarina

A minissérie de vídeos "Mulheres Venezuelanas, Vidas no Brasil", conta a história de integração econômica de mulheres refugiadas e migrantes venezuelanas no Brasil.

Conheça a história da Youlexy

Conheça a história da Yomaira

Conheça a história do Elvira

Conheça a história da Rosimari

RECRUTAMENTO ÉTICO

As empresas também podem inspirar seus parceiros comerciais, como fornecedores e clientes, a contratarem pessoas migrantes. Para isso, sugere-se que as empresas exerçam **influência na cadeia de valor.**

INFLUÊNCIA NA CADEIA DE VALOR

Sugestões de ações para motivar parceiros comerciais a promoverem inserção laboral de pessoas migrantes:

1. Realizar sensibilização com parceiros comerciais próximos para informar sobre o tema e compartilhar ações que tem desenvolvido internamente, com respectivos aprendizados e resultados.

2. Incluir, em contratos, recomendações para que parceiros comerciais incluam pessoas migrantes na sua força de trabalho e ao longo de sua cadeia de valor.

3. Priorizar compras de fornecedores que são geridos por ou investem na contratação de pessoas migrantes.

4. Formar parcerias para, junto com cadeia de valor, atuar em rede em aspectos que demandam força coletiva para serem tratados – como a questão de validação de diplomas.

6. RESPONSABILIDADE SOCIAL

Atuação liderada pela Responsabilidade Social Empresarial | Sustentabilidade

Essa atuação baseia-se no investimento em projetos que se caracterizam por beneficiar as pessoas atendidas e, ao mesmo tempo, fortalecer o posicionamento corporativo.

As empresas podem decidir realizar os projetos por conta própria ou formar parcerias com instituições que já trabalhem previamente com as pessoas migrantes. O mais relevante é certificar-se de que esse público seja consultado para ter suas reais demandas identificadas e endereçadas, e assim os projetos gerarem real transformação social.

A inserção laboral de pessoas migrantes pode ser apoiada por meio de investimentos sociais focados em **Capacitação, Fomento ao Empreendedorismo e Influência em Políticas Públicas.**

CAPACITAÇÃO

Sugestões de ações para contribuir com treinamento profissionalizante e aumentar a empregabilidade de pessoas migrantes:

1. Apoiar cursos de idiomas para aprimoramento da língua portuguesa.
2. Investir em capacitação em *hard skills* / competências técnicas específicas, como em áreas de tecnologia.
3. Disponibilizar capacitação em *soft skills* / habilidades comportamentais que necessitem ser aperfeiçoadas, como protagonismo social, gestão de tempo, comunicação eficaz, trabalho em equipe, pensamento crítico e tomada de decisão.

Essas ações podem ser realizadas mediante investimento financeiro e/ou voluntariado, ao disponibilizar tempo dos colaboradores para que possam contribuir com suas competências para capacitarem pessoas migrantes.

Considerar como prioritária a capacitação de mulheres, população LGBTQIA+, idosos e jovens migrantes, que costumam estar em situação de maior vulnerabilidade.

Trabalhar o protagonismo social envolve resgatar a dignidade, autoestima e confiança das pessoas migrantes, para que estas se sintam seguras e motivadas a recomeçarem suas jornadas.

FOMENTO AO EMPREENDEDORISMO

Sugestões de ações para apoiar as competências empreendedoras de pessoas migrantes e fomentar novos negócios para geração de renda local:

Apoiar pequenas e médias empresas que sejam de propriedade ou geridas por pessoas migrantes, para possibilitar seu acesso ao mercado.

1

- Compartilhar competências técnicas, como aspectos de gestão, por possuir força de trabalho mais qualificada.
- Oferecer treinamentos diversos, realizados em ambiente corporativo.
- Facilitar acesso a linhas de crédito e empréstimos, fazendo interface com instituições bancárias.
- Capacitar esses empreendedores para incluí-los em sua cadeia de valor, assumindo papéis de fornecimento e distribuição, por exemplo.

Incubar e acelerar *startups* fundadas por pessoas migrantes, de preferência do mesmo setor econômico da empresa investidora, para garantir criação de valor para ambos.

2

Essas ações podem ser realizadas mediante investimento financeiro e/ou voluntariado, ao disponibilizar tempo dos colaboradores para que possam contribuir com suas competências para capacitarem as pessoas migrantes.

Considerar como prioritária a capacitação de mulheres, população LGBTQIA+, idosos e jovens migrantes, que costumam estar em situação de maior vulnerabilidade.

INFLUÊNCIA EM AGENDA POSITIVA

Sugestões de ações para contribuir e defender uma agenda positiva em relação à inserção laboral de migrantes:

1. Estimular parceria público-privada para viabilizar a validação de diplomas das pessoas migrantes ao engajar parceiros com conhecimento dos processos necessários para reduzir burocratização e custos.

2. Fomentar parcerias multilaterais para facilitar vínculos entre empregadores e pessoas migrantes que estejam buscando oportunidade de trabalho, como a colaboração do setor público com intermediadores privados para coleta de dados.

7. SUGESTÕES DE INDICADORES-CHAVE DE PERFORMANCE

Como mensurar o retorno da contratação de pessoas migrantes para o negócio

Para assegurar que as ações de inclusão laboral implementadas pela empresa estão gerando resultados para o negócio, alguns dos principais indicadores que podem ser medidos são:

- Taxa de atração e retenção de colaboradores migrantes
- Avaliação de riscos corporativos
- Nível de reputação e imagem corporativa
- Nível de confiança de partes interessadas
- Qualidade de relacionamento com atores-chave para o negócio, como parceiros comerciais, governo e comunidades locais
- Manutenção da licença social de operação
- Taxa de fidelização de consumidores
- Participação de mercado em vendas da marca por categoria de produto (*market share*)

Como monitorar os resultados de Contratação Justa e Equitativa

Para mensurar os resultados gerados para o negócio, alguns dos principais indicadores que podem ser usados são:

- Percentual do total de empregados que são pessoas migrantes, desagregado por nacionalidade, idade e gênero;
- Percentual de mulheres migrantes em relação ao total de colaboradores mulheres;
- Representação das pessoas migrantes em posições de gestão, não gestão, cargos qualificados e posições não qualificadas;
- Proporção aproximada de homens e mulheres trabalhadoras migrantes que recebem treinamento por ano, número médio de horas (ou dias) de treinamentos fornecidos aos trabalhadores e detalhes sobre os treinamentos oferecidos;
- Percentual de homens e mulheres colaboradores migrantes que recebem regularmente análises de desempenho e desenvolvimento de carreira;
- Programas para gestão de competências e aprendizagem contínua que apoiam a empregabilidade contínua de homens e mulheres colaboradores migrantes;

- Medidas utilizadas para desenvolver e engajar os mais altos círculos de governança em relação ao tema de migrantes;

- Política/código que aborda direitos e normas de trabalho relacionadas às pessoas migrantes;

- Políticas/programas que promovem a igualdade de oportunidades, independente de status migratório;

- Resultados de pesquisa de clima organizacional, como nível de engajamento de equipe, percentual de absenteísmo, percentual de *turnover*, taxa de produtividade e nível de satisfação;

- Retorno para o negócio de investimento em inovação de produtos;

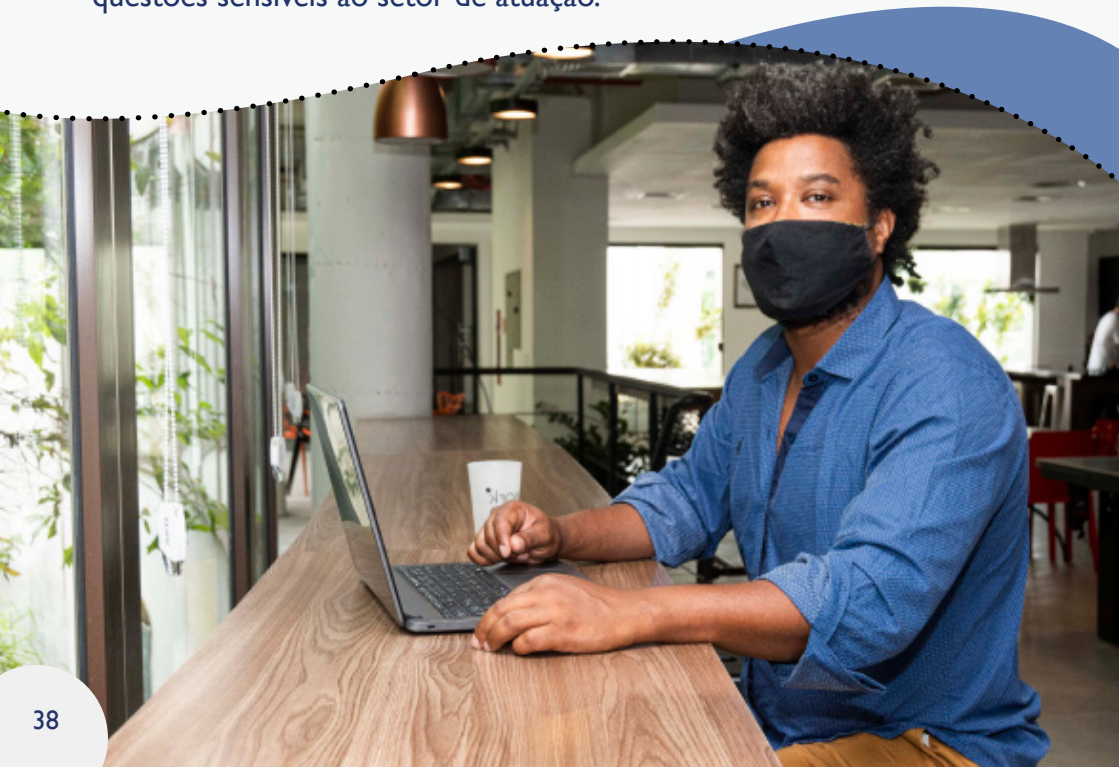
- Retorno comercial para o negócio por apoiar a inserção laboral de migrantes e

- Proporção, aproximada, da cadeia de valor que apoia a inserção laboral de pessoas migrantes.

Como monitorar impacto positivo de Responsabilidade Social

Para assegurar que as ações estão gerando resultados para o negócio, alguns dos principais indicadores que podem ser medidos são:

- Investimentos destinados a projetos e ações que promovam capacitação, empreendedorismo e/ou melhorias na qualidade de vida de pessoas migrantes – capital financeiro e/ou humano, entre outros;
- Eficácia dos projetos e ações que promovam capacitação, empreendedorismo e/ou melhorias na qualidade de vida de pessoas;
- Participação em iniciativas conjuntas, com a sociedade civil, o poder público ou mesmo outras empresas, para endereçar demandas em comum das partes interessadas e
- Compromissos e/ou pactos empresariais assinados que tratem de questões sensíveis ao setor de atuação.



8. COMPROMISSOS RELEVANTES RELACIONADOS

Agenda Positiva – Adoção dos Objetivos do Desenvolvimento Sustentável (ODS)

Incentivar a inserção laboral de pessoas migrantes apoia a Agenda 2030 dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), compromissos globais assumidos por líderes de 193 Países, inclusive o Brasil, e coordenada pelas Nações Unidas, que compreendem um conjunto de programas, ações e diretrizes que orientarão os trabalhos rumo ao desenvolvimento sustentável.

A Agenda propõe 17 ODS e 169 metas a serem atingidas até o ano de 2030 por toda a sociedade, relacionadas à efetivação dos direitos humanos e à promoção do desenvolvimento. Para a adoção, não é necessária a assinatura de termo ou convênio, basta que a empresa crie ou adeque suas ações para a contribuição aos ODS. A cadeia de valor das empresas também pode fazer a adesão voluntária aos ODS, alinhando seus procedimentos à Agenda e à política de inclusão do setor privado.

Fonte: Migration and the 2030 Agenda, International Organization for Migration (IOM), (2018).

Ao incentivar ações objetivas para a inclusão laboral de pessoas migrantes, o setor privado também contribui para o alcance dos ODS.

Fonte: Migration and the 2030 Agenda, International Organization for Migration (IOM), (2018).

9. REFERÊNCIAS

CONTEÚDO

BRASIL. Ministério da Economia, Banco Central do Brasil, em parceria com ACNUR e OIM. "Cartilha de Informações Financeiras para Migrantes e Refugiados", 2019.
Disponível em: <https://brazil.iom.int/sites/brazil/files/Publications/cartilhaBC-Port_v3.pdf>

BRASIL. Ministério da Economia, Receita Federal. "Novo CPF com QR Code", 2017.
Disponível em: <https://guiadareceitafederal.com.br/novo-cpf-com-qr-code/>

BRASIL. Ministério da Justiça e Segurança Pública. Portaria DPF nº 11.264, de 24 de janeiro de 2020. Diário Oficial da União, 3 jan. 2020.
Disponível em: <https://www.legisweb.com.br/legislacao/?id=389501>

BRASIL. Ministério Público do Trabalho. Nota Técnica Nº 09/2020 – Conaete/ Coordigualdade/ GT Migrantes E Refugiados.
Disponível em: <https://mpt.mp.br/pgt/noticias/trabalhotecnico_09_2020_nota_migrantes_assin.pdf>

BRASIL. Presidência da República. Decreto Federal nº 9.277, de 5 de fevereiro de 2018. Diário Oficial da União, 6 fev. 2018;
Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9277.htm>

BRASIL. Presidência da República. Lei nº 9.474, de 22 de julho de 1997. Diário Oficial da União, 23 jul. 1997.
Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9474.htm>

DAVIDSON, Adam. "Desbancando o mito do imigrante que rouba empregos". The New York Times, 2015.
Disponível em: <https://www.nytimes.com/2015/03/29/universal/es/desbancando-o-mito-do-imigrante-que-rouba-empregos.html>

DEPARTAMENTO DE ASSUNTOS ECONÔMICOS E SOCIAIS DA ONU, Divisão de População. International Migration 2020 Highlights, 2020.
Disponível em: <https://www.un.org/development/desa/pd/sites/www.un.org.development.desa.pd/files/undesa_pd_2020_international_migration_highlights.pdf>

HAVAS GROUP. Meaningful Brands, 2019.
Disponível em: <https://www.meaningful-brands.com/>

HUNT, Vivian; YEE, Lareina; PRINCE, Sara; DIXON-FYLE, Sundiatu. "Delivering through diversity". McKinsey & Company, 2018.
Disponível em: <https://www.mckinsey.com/business-functions/organization/our-insights/delivering-through-diversity>

IBGE. Brasil: 500 anos de povoamento. Rio de Janeiro, 2000. Apêndice: Estatísticas de 500 anos de povoamento, p. 226.
Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv6687.pdf>

OIM. Guia para Contratação de Migrantes pelo Setor Público, 2020.
Disponível em: < https://brazil.iom.int/sites/g/files/tmzbdl1496/files/documents/Guia_CMSP%2520OIM_final_spread_dig.pdf >

OIM. Migration and the 2030 Agenda, 2018.
Disponível em: <https://publications.iom.int/system/files/pdf/sdg_en.pdf>

ONU. Declaração Universal dos Direitos Humanos, 1948.
Disponível em: <https://www.ohchr.org/EN/UDHR/Pages/Language.aspx?LangID=por>

PNUD; IPEA. Plataforma Agenda 2030.
Disponível em: <http://www.agenda2030.org.br/>

OPORTUNIDADES

Integração no Brasil

FALE CONOSCO!

Deseja se engajar e apoiar a integração sustentável de migrantes no Brasil?
Fale conosco e siga-nos nas redes!

iombrazil@iom.int brazil.iom.int /OIMBrasil @OIMBrasil OIMBrasil

USAID DO POVO DOS ESTADOS UNIDOS

OPORTUNIDADES Integração no Brasil

OIM ONU MIGRAÇÃO