

Projeto Empoderando Refugiadas
GT Direitos Humanos e Trabalho
Rede Brasil do Pacto Global

Contratação de Refugiados e Refugiadas no Brasil
Dados e Perguntas Frequentes

1. Dados sobre Refugiados no Brasil

Segundo dados do Comitê Nacional para os Refugiados (CONARE)¹, o Brasil acolhe cerca de 8.660 refugiados reconhecidos pelo órgão. Os refugiados reconhecidos provêm de dez países, principalmente: Síria (2,298), Angola (1,420), Colômbia (1,100), República Democrática do Congo (968), Palestina (360), Líbano (360), Iraque (275), Libéria (224), Paquistão (177) e Serra Leoa (144). Além da situação de grave e generalizada violação de direitos humanos, situações de perseguição política, religiosa, por nacionalidade ou por pertencimento a determinado grupo social fundamentaram o reconhecimento destas pessoas como refugiadas, com base na Convenção das Nações Unidas de 1951 sobre o Estatuto dos Refugiados e na lei brasileira n. 9474/1997.

Ademais, até abril de 2016, existiam 25 mil solicitantes de refúgio aguardando o julgamento de suas solicitações. Entre os solicitantes de refúgio, os dez principais países de origem são Senegal (7,206), Síria (3,460), Bangladesh (3,287), Nigéria (2,578), Angola (2,281), República Democrática do Congo (2,167), Gana (2,166), Líbano (1,749) e Venezuela (1,529).

A cidade de São Paulo é, atualmente, o principal destino de solicitações de refúgio da América Latina.²

Segundo dados do Centro de Referência para Refugiados da Caritas Arquidiocesana de São Paulo³, organização parceira do Alto Comissariado das Nações Unidas para Refugiados (ACNUR) e do governo brasileiro para atendimento aos refugiados em São Paulo, 10.089 pessoas foram cadastradas na organização, desde 1994, provenientes de 102 nacionalidades, além de apátridas. Durante 2015, a organização atendeu 6.572 pessoas, das quais 3.948 chegaram à Caritas naquele ano.

De acordo com a Caritas, o perfil de seus beneficiários é uma população predominantemente jovem, com idades entre 20 e 39 anos (68%). que reside na cidade de São Paulo (a maioria na região central) e domina diversos idiomas, como inglês, francês ou

¹ CONARE. Sistema de Refúgio brasileiro. 2016. Disponível em: http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/portugues/Estatisticas/Sistema_de_Refugio_brasileiro_-_Refugio_em_numeros_-_05_05_2016. Acesso em 15 de junho de 2016.

² RAMIREZ, Andrés. *Os desafios diante do crescimento de refugiados em São Paulo*. 03/06/2015. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/artigo-os-desafios-diante-do-crescimento-de-refugiados-em-sao-paulo-andres-ramirez-representante-do-acnur-no-brasil/>. Acesso em 15 de junho de 2016.

³ CÁRITAS ARQUIDIOCESANA DE SÃO PAULO. *Projeto Centro de Referência para Refugiados: Solicitantes de Refúgio e Refugiados Cadastrados na Caritas Arquidiocesana de São Paulo – PERFIL 2015* São Paulo. 2016. vinte slides. Apresentação em Power Point.

espanhol, e que já cursou ou está cursando aulas de português, quando esta não é sua língua materna.

Os dados da instituição revelam que é igualmente diversa a formação educacional e profissional. Com efeito, a maior parte da população atendida possui ensino médio (30%) ou ensino superior completo (19%) e destacam-se formações profissionais em diferentes áreas, como de comércio, profissionais liberais, além de pessoas que realizavam atividades em áreas técnicas, administrativas ou de serviços.

Sobre o perfil de gênero, embora a maioria dos solicitantes e refugiados atendidos pela Cáritas sejam homens, observou-se o crescimento do número de mulheres nos últimos anos. Em 2015, as mulheres foram 27% dentre os solicitantes de refúgio cadastrados na instituição e, no primeiro trimestre de 2016, representaram 44% dentre os recém-chegados. Este novo dado de gênero aproxima a realidade brasileira do contexto global, no qual as mulheres representam metade no universo das pessoas refugiadas.⁴

2. O Direito ao Trabalho

O ordenamento jurídico brasileiro garante o acesso aos direitos trabalhistas a pessoas em condição de refúgio, o que é considerado pela ONU como uma ótima prática internacional. Assim como os brasileiros, refugiados e solicitantes de refúgio possuem Carteira de Trabalho e Previdência Social (CTPS) e, portanto, podem trabalhar legalmente no país.

Quando uma pessoa solicita refúgio para a Polícia Federal, esta instituição é encarregada de emitir o Protocolo de Solicitação de refúgio, o primeiro documento de identidade que o refugiado recebe no Brasil. Este documento é válido em todo o território nacional e comprova que seu portador está regular no país, podendo permanecer no Brasil legalmente até o final do seu processo. É a posse do Protocolo que permite ao refugiado a expedição da CTPS, desde sua chegada ao país. Embora estes documentos tenham validade inicial de um ano, serão renovados durante todo o período em que o solicitante aguarda a decisão do seu processo.

Esta decisão do processo de refúgio é de competência do CONARE, e tem caráter declaratório. Assim, a decisão pelo reconhecimento como refugiado garante a emissão do Registro Nacional de Estrangeiro (RNE), que passa a ser o documento do refugiado no Brasil. Da mesma forma que Protocolo, o RNE garante o direito ao trabalho regular no país, incluindo todos os direitos previstos na CLT.

Finalmente, ainda que o processo de refúgio seja indeferido em primeira instância pelo CONARE, há a possibilidade de recurso ao Ministério da Justiça. Neste caso, enquanto pender a decisão de recurso, o solicitante de refúgio permanece em condição jurídica regular, incluindo o direito ao trabalho. Em caso de decisão negativa, esta pessoa se sujeitará ao regime geral de migração, contido na lei n. 6815/1980. Mesmo assim, a deportação para seu país de origem, caso sua vida ainda esteja em risco, é proibida pela Lei brasileira de Refúgio, 9.474/97.

⁴ UNHCR. *Global Trends 2014: World at War*. Disponível em: <http://www.unhcr.org/556725e69.pdf>. Acesso em 15 de junho de 2016.

3. Documentos para Referência

- Cartilha do ACNUR que introduz os principais pontos jurídicos sobre os direitos de trabalho dos refugiados no Brasil:

<http://www.acnur.org/t3/fileadmin/scripts/doc.php?file=t3/fileadmin/Documentos/portugues/Publicacoes/2015/10014>

- Lei 9.474/1997 que garante direitos trabalhistas plenos a refugiados e solicitantes de refúgio (arts. 6 e 21,

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9474.htm

4. Perguntas Frequentes

Como normalmente é a situação de residência dos refugiados? Que tipo de dificuldade pode surgir em função de falta de comprovante de residência em seu nome?

Como refugiados tiveram de deixar seus países em caráter de urgência, não é raro que os refugiados ao chegarem ao Brasil morem em locais temporários como albergues, apartamentos alugados, pensões e casas de amigos, o que dificulta a obtenção de documentos deste caráter. Refugiados que já estão no país há algum tempo, geralmente não encontram problemas com esse tipo de documentação. Caso seja necessário, o empregador pode contar com a assessoria do Centro de Referência para Refugiados da Caritas de São Paulo.

Os refugiados e solicitantes de refúgio podem abrir contas em banco?

Sim, tanto o Protocolo de Refúgio como o RNE são documentos hábeis para a abertura de contas bancárias. Contudo, o desconhecimento dos agentes bancários em relação a estes documentos e à legislação correspondente pode resultar em dificuldades. Assim, normalmente a empresa oferece carta de encaminhamento para a abertura da conta. No caso dos refugiados, devido a uma parceria da Prefeitura de São Paulo (por meio da Coordenação de Políticas Públicas para Migrantes), com o Banco do Brasil e a Caixa Econômica Federal, a abertura de conta corrente nestes bancos é facilitada. O Centro de Referência para Refugiados da Caritas de São Paulo também pode ser consultado, caso se apresente alguma dificuldade neste sentido.

Em relação a alguns benefícios, como salário-família, no qual é necessário apresentar a certidão de nascimento dos filhos, como o refugiado que não tem essa documentação poderá acessar esse benefício?

A lei brasileira n. 9474/1997 determina que “Art. 43. No exercício de seus direitos e deveres, a condição atípica dos refugiados deverá ser considerada quando da necessidade da apresentação de documentos emitidos por seus países de origem ou por suas representações diplomáticas e consulares.” É recomendável que, na ausência de certidão de nascimento, sejam aceitos outros documentos como prova substitutiva do vínculo familiar, para fins de salário-família. Com efeito, os próprios Protocolos de Refúgio e RNE, na medida em que incluem a informação de filiação, podem fundamentar a concessão do salário-família.

Vinculação ao sindicato: como é na prática? Existe alguma documentação que o sindicato dos comerciários de São Paulo (ou de outras cidades do Brasil) exijam e que pode ser um problema a considerar?

Sindicatos em geral não exigem nenhum documento especial de qualquer funcionário. Normalmente é a empresa quem fornece a relação com os nomes dos funcionários ativos e o sindicato apenas acata, passando automaticamente a desfrutar dos benefícios e o referido desconto em folha. Para comprovação do direito de vinculação, basta a CTPS assinada.

Já que os refugiados têm direito a acessar programas públicos de capacitação técnica e profissional, eles podem ser incluídos como jovens aprendizes?

Não existe qualquer impedimento para a contratação de refugiados como aprendizes, desde que eles estejam devidamente matriculados no Ensino Fundamental ou Ensino Médio ou que tenha concluído o Ensino Médio. Como essa contratação envolve uma instituição de ensino profissional, é preciso verificar quais possíveis restrições podem haver, já que esse contrato normalmente é fiscalizado pelas instituições de ensino e suas regras variam de uma para a outra.

Podemos contratar membros do mesmo grupo familiar (exemplo mãe e filha)? Os documentos ficam vinculados um ao outro ou são independentes?

Os Protocolos de Refúgio e RNEs são totalmente separados – esse é um princípio importante na lei de refúgio: cada membro da família **sempre** deve receber um documento individual

Muitos não possuem documentos que comprovem a condição escolar/acadêmica. É possível trabalhar com algum tipo de declaração sob as penas da lei atestando que a pessoa possui os requisitos necessários? Como as empresas têm praticado?

Em vagas onde não há necessidade de formação acadêmica para o exercício da profissão, é recomendado fazer uma declaração simples. Em vagas que requerem o registro profissional (arquitetos, contadores, engenheiros, psicólogos, etc), as empresas contratam esses profissionais como assistentes ou técnicos, ou seja, em vagas nas quais não precisem assinar laudos técnicos. Há casos em que as empresas contratam o refugiado ou solicitante de refúgio como assistente, avaliam a capacidade técnica desse profissional no dia a dia e, após atestarem que de fato o profissional tem a competência necessária, auxiliam no processo de validação do diploma.

O processo de validação de diplomas de graduação é um dos maiores desafios enfrentados pelos refugiados, uma vez que é frequentemente longo e caro, além de cada universidade pública ter seus próprios requisitos para reconhecimento de ensino superior. Essa página tem diretivas gerais: http://munique.itamaraty.gov.br/pt-br/revalidacao_de_diplomas.xml . Contudo, o ACNUR pode auxiliar a pessoa individualmente a se conectar com instituições⁵ encarregadas deste tipo de processo e universidades que possuem procedimentos facilitados para refugiados.

⁵ A Compassiva é uma parceira do ACNUR que está realizando um projeto específico para validação de diplomas de refugiados: <http://www.compassiva.org.br/>. Podem ser procurados, caso o empregador necessite orientação.

O que é o Programa de Apoio para a Recolocação dos Refugiados (PARR)?

O Programa de Apoio para a Recolocação dos Refugiados é um projeto social, sem fins lucrativos, idealizado pela empresa de consultoria jurídica em migrações EMDOC com apoio do Alto Comissariado das Nações Unidas para os Refugiados (ACNUR) e do Centro de Referência para Refugiados da Caritas Arquidiocesana de São Paulo. Seu objetivo é promover a inserção de refugiados (as) e solicitantes de refúgio no mercado de trabalho brasileiro. Atua na sensibilização do setor privado, no atendimento de refugiados e solicitantes de refúgio e na gestão de um banco de currículos, que hoje conta com mais de 1500 profissionais cadastrados.

Além do PARR, alguma outra iniciativa que oferece banco de dados com dados profissionais dos refugiados?

A Missão Paz, organização trabalha com imigrantes e refugiados (as), possui um eixo de trabalho, no qual realiza acompanhamento e recolocação profissional destas populações. O Instituto ADUS, que também trabalha com refugiados (as), também possui um projeto de trabalho e renda.

De forma mais geral, com relação a banco de dados, existe uma centralização das informações sobre refúgio com o CONARE. Este órgão emite estatísticas sobre número de solicitações de refúgio e refugiados no Brasil, a exemplo dos apresentados neste documento. Esta base de dados, contudo, não inclui a formação profissional.

Quais são os campos que existem no banco de dados do PARR?

Os dados que o PARR obtém são de caráter pessoal , incluindo informações sobre educação, experiências e objetivos profissionais. Além destas informações, o PARR detém de uma série de outras mais obtidas por meio do atendimento realizado individualmente e presencialmente com cada candidato (a) cadastrado (a) no programa.

Como funciona a renovação do Protocolo de refúgio? Caso recebamos uma alerta 1 mês antes da data de vencimento do protocolo é possível a renovação deste documento?

Em geral, as pessoas pedem a renovação do Protocolo de Solicitação de Refúgio com cerca de uma semana de antecedência, mas não há nenhum problema em fazê-lo um mês antes. O empregador pode orientar o solicitante a comparecer à Polícia Federal, sem necessidade de agendamento prévio e, salvo imprevistos no atendimento desta instituição, no mesmo dia ele deverá ter acesso ao protocolo renovado.

Caso o refugiado não faça essa renovação, o que acontece? De quem é a responsabilidade? Devemos desligá-lo?

É de responsabilidade do solicitante de refúgio renovar seu protocolo, assim como do refugiado reconhecido renovar seu RNE. Caso estes documentos não sejam renovados antes do vencimento, o solicitante/refugiado deve ser orientado a comparecer imediatamente à unidade Polícia Federal mais próxima, não havendo necessidade de desligá-lo, a princípio. Com efeito, salvo situações particulares, como dificuldades no atendimento da Polícia Federal, o documento será renovado no mesmo dia. Ademais, o setor jurídico do Centro de Referência para Refugiados da Caritas de São Paulo pode auxiliar na orientação destes procedimentos.

Gostaríamos de poder identificar quem são os refugiados que contratamos, a fins de monitoramento. No entanto, não queremos constranger a pessoa, perguntando essa informação para ela e incluindo ela no nosso check-list. Como devemos fazer?

O próprio documento já indica a situação de refúgio. De fato, tanto no Protocolo de Refúgio, quanto no RNE, há indicação que a situação jurídica desta pessoa é regida pela lei brasileira para refugiados (Lei nº 9.474/1997).

Referente à documentação, quais são os documentos que os refugiados devem fornecer para as autoridades brasileiras, e quais documentos podem não possuir?

O Protocolo Provisório ou o RNE são documentos de identidade suficientes e todos os órgãos públicos e empresas estão obrigados, por lei, a aceitá-los como documentos de identificação do refugiado no Brasil e de seus dependentes. De fato, os refugiados podem não possuir passaporte válido ou outros documentos, como certidão de nascimento ou casamento, justamente por terem deixado seus países em caráter de urgência. Ademais, muitas vezes o contato com Consulados/Embaixadas não é possível ou seguro. Por isso, o governo brasileiro não exige nenhum documento para conceder o protocolo e iniciar o processo. De acordo com o Art. 43 da Lei 9.474/1997, "No exercício de seus direitos e deveres, a condição atípica dos refugiados deverá ser considerada quando da necessidade da apresentação de documentos emitidos por seus países de origem ou por suas representações diplomáticas e consulares. "

Quais são os benefícios em se contratar um refugiado?

Os benefícios relatados por empresas que promovem atividades para refugiados são múltiplos: melhoria da imagem corporativa, maior engajamento de funcionários e desenvolvimento de habilidades de liderança para os funcionários que atuam como mentores de refugiados. Quando empregados, as empresas relatam que os refugiados trazem diversidade para o 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 *turn over*⁶).⁷

5. Exemplos de flexibilização de contratação de Empresas

Grupo Carrefour⁸

Em 2012, o Grupo Carrefour lançou o "Programa de Valorização da Diversidade" no Brasil, cujo objetivo é garantir que todos os funcionários, clientes e parceiros de trabalho sejam

⁶ *Turn over* é "um conceito frequentemente utilizado na área de Recursos Humanos (RH) para designar a rotatividade de pessoal em uma organização, ou seja, as entradas e saídas de funcionários em determinado período de tempo". Disponível em: < <http://www.significados.com.br/turnover/>> Acesso em 05 de janeiro de 2016.

⁷ Dados retirados da dissertação de mestrado: "A Integração local dos refugiados no Brasil e os direitos humanos: o papel das empresas", de autoria de Vanessa Celano Tarantini (Universidade de São Paulo, 2016).

⁸ Exemplo retirado da dissertação de mestrado: "A Integração local dos refugiados no Brasil e os direitos humanos: o papel das empresas", de autoria de Vanessa Celano Tarantini (Universidade de São Paulo, 2016).

tratados da mesma forma e sejam beneficiados pelas mesmas oportunidades, independentemente de raça, gênero, orientação sexual, nacionalidade etc. A empresa já trabalhava com os públicos historicamente discriminados (negros, mulheres, pessoas com deficiência etc.). Karina de Andrade Chaves, gerente de responsabilidade social e diversidade do Grupo Carrefour no Brasil, relatou que a companhia passou a entender os imigrantes e refugiados como parte desse grupo, pois sofrem discriminação da sociedade brasileira, principalmente no mercado de trabalho. Com a chegada de muitos haitianos em 2014, a empresa se sensibilizou para fazer algo para ajudar. Por este motivo, o Carrefour realizou uma parceria com a organização sem fins lucrativos Missão Paz, a fim de contratar haitianos para suas lojas e integrá-los em seu projeto social “Conexão Varejo”, que oferece curso de capacitação profissional em varejo alimentar. Em 2015, a empresa se aproximou do ACNUR com a intenção de contratar refugiados. Nesta aproximação, realizada pela área de responsabilidade social e diversidade do Carrefour, deram-se conta que a área de recursos humanos exigia o Registro Nacional de Estrangeiros (RNE) para a contratação de estrangeiros e não aceitava o Protocolo de Refúgio como um documento válido. Após serem informados pelo ACNUR que esse documento tem a mesma validade que o RNE, foi solicitado ao departamento jurídico uma nova avaliação dessa questão. O parecer do jurídico foi positivo e o Carrefour agora está flexibilizando o processo de contratação para aceitar o protocolo como um substituto do RNE. Além disto, Karina informou que estão trabalhando nos ajustes necessários, como a flexibilização da entrega de documentação, para que seja possível agilizar a contratação desse grupo. A empresa também criou um alerta no sistema de folha de pagamento, para poder acompanhar os prazos de vencimento da documentação e garantir a devida renovação.

Lojas Renner

A Lojas Renner assumiu um compromisso em 2015 com a ONU Mulheres para promover ações com o objetivo de empoderar as mulheres em sua cadeia de valor. Nesse período, houve uma aproximação com o Projeto Empoderando Refugiadas e a empresa criou um grupo de trabalho interno para analisar o processo de contratação de refugiados. Os integrantes do grupo iniciaram um movimento de revisão dos processos internos de recursos humanos, para seleção, contratação e integração de mulheres refugiadas no ambiente de trabalho. Com a análise, o grupo alinhou com as áreas responsáveis possíveis flexibilizações e novos procedimentos para a contratação de refugiados, nos casos em que se fizesse necessário (na falta de documentos de comprovação de escolaridade, por exemplo). Para a inclusão desse público na empresa, além da integração convencional que todos os colaboradores recebem, voltada para inserção na cultura e nos valores da empresa, o grupo de trabalho também iniciou a estruturação de um programa de integração intercultural, para preparar todos os colaboradores (estrangeiros e brasileiros) para uma nova configuração de grupo multicultural e ao mesmo tempo contribuindo para a valorização da diversidade dentro da empresa.

Grupo Temático de Direitos Humanos e Trabalho da Rede Brasil do Pacto Global

Parceria



Empresas Apoiadoras

