



# INSERÇÃO DE MIGRANTES VULNERÁVEIS NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

*Cartilha de Formação para equipes de  
Responsabilidade Social Empresarial (RSE)*



A FORMA COMO AS EMPRESAS SE RELACIONAM COM OS SEUS CLIENTES, COM O SEU ENTORNO E COM OS SEUS COLABORADORES TEM SOFRIDO **MUDANÇAS SIGNIFICATIVAS**. A CAPACIDADE DE ACESSO ÀS INFORMAÇÕES, A INTERCONNECTIVIDADE DE GRUPOS DE INTERESSE E A VISIBILIDADE DAS PRÁTICAS DAS COMPANHIAS TIVERAM IMPACTO EXPRESSIVO NA ÁREA DE RESPONSABILIDADE SOCIAL EMPRESARIAL (RSE). DESTA MANEIRA, **VALORES FUNDAMENTAIS COMO A SUSTENTABILIDADE IMPLICAM CADA VEZ MAIS EM PRÁTICAS SOCIAIS INCLUSIVAS**, DENTRO DAS QUAIS SE ENCONTRAM **O ACOLHIMENTO E INTEGRAÇÃO LABORAL DE MIGRANTES VULNERÁVEIS COM AS SUAS DIVERSIDADES**. A SEGUIR, DESTACAMOS ALGUMAS QUESTÕES IMPORTANTES A SEREM LEVADAS EM CONSIDERAÇÃO PARA **OBTENÇÃO DE UM MELHOR DESEMPENHO**.



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

## *Migrante Internacional*

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

## *Migrante em situação de Vulnerabilidade*

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

## *Pessoa Refugiada*

Pessoa que temendo ser perseguida por motivos de raça, religião, nacionalidade, grupo social, opiniões políticas, ou grave e generalizada violação de direitos humanos, e se encontra fora do país de sua nacionalidade e que não pode ou, em virtude do temor, não quer valer-se da proteção desse país, ou não pode ou, devido ao temor, não quer voltar a ele. No Brasil o reconhecimento da condição de refugiado se dá pelo Comitê Nacional para os Refugiados (Conare). **(Lei Federal nº 9.474/1997)**

## *Solicitante de Refúgio*

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

## *Apátrida*

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

# MOTIVOS E IMPACTOS DA RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA (RSE) NA CONTRATAÇÃO DA POPULAÇÃO ALVO

A forma como as empresas atuam e dedicam seus recursos no desenvolvimento de atividades sociais está relacionada com os seus valores, cultura e estratégias específicas. A Responsabilidade Social da Empresa ultrapassou o conjunto de ações de voluntariado e filantropia para estender-se a outras formas de atuação que beneficiem as comunidades e, ao mesmo tempo, incrementem as chances de melhor desempenho financeiro.

Um dos fatores de comprovada eficácia na junção de ações de caráter social e o retorno financeiro, é o acolhimento da diversidade nos colaboradores e colaboradoras, na cadeia de produção e no entorno. Condições de produção saudáveis levam a melhores resultados em todos os quesitos e estas têm a ver não só com o ambiente interno como com o ambiente externo à companhia.

- O acolhimento e integração de migrantes vulneráveis é um investimento que se reflete no aumento da criatividade com novas formas de olhar, resolução de problemas e desenvolvimento de produtos e serviços. Ao trazer suas experiências particulares e vivências culturais, os migrantes contribuem para pensar estratégias diferentes para abordar entraves internos e para propor novos processos ou otimizar os já existentes.
- O enriquecimento intercultural, devido às múltiplas vivências dos migrantes, traz o desenvolvimento do aprendizado mútuo através do convívio e da realização de atividades que propiciem a troca de experiências, e resulta na ampliação do repertório cultural, que beneficia abordagens criativas em todas as áreas.
- Ao promover os valores positivos que trazem os migrantes, resgata-se a identidade pluricultural e multirracial característica do país, contribuindo ativamente para o reconhecimento desses princípios na comunidade e na identificação da empresa como agente de inclusão e justiça social.
- Quando migrantes vulneráveis compõem a linha de frente no atendimento ao cliente, propicia-se uma oportunidade da sociedade que os acolhe de desmistificar preconceitos antes existentes e oferece-se à comunidade migrante a possibilidade de se comunicar nos idiomas que entendem melhor e também de observar certos costumes culturais e religiosos;
- Melhoria na percepção da empresa junto à comunidade local ao proporcionar ações de entrosamento e interação, na qual funcionários e funcionárias migrantes e suas famílias participam, por exemplo, nas atividades de voluntariado já existentes, na realização de feiras gastronômicas, culturais ou de outro tipo, na realização de campanhas ambientais, etc.

- Contribuição para o fortalecimento da comunidade local ao contratar empresas fornecedoras que favoreçam a inserção de migrantes vulneráveis e, desta forma, auxiliar na expansão dos benefícios da interculturalidade, da inovação e da valorização dos direitos humanos.
- Expansão do mercado de atuação, incorporando as comunidades migrantes locais e nacionais e ampliação da estratégia de negócios para abarcar novas práticas de interação e comunicação, possibilitando o empreendimento de novos segmentos nacionais e internacionais.

## ***As mulheres migrantes vulneráveis como foco específico de contratação***

Mulheres, assim como crianças, LGBTI+, idosos e pessoas com deficiência, encontram-se em situação de maior vulnerabilidade como migrantes. Além de não terem as suas capacidades e treinamento reconhecidos por questões de validação de diplomas ou referências profissionais, elas muitas vezes enfrentam entraves relacionados com discriminações de gênero características da sociedade e do mercado laboral tradicional.

Assim como muitas brasileiras, especialmente as mães, as imigrantes vulneráveis vêm-se muitas vezes forçadas a empreender em mercados e serviços muito aquém da sua experiência para poderem trabalhar e contribuir com as finanças e a inserção econômica familiar. Ao não possuírem uma rede profissional (*networking*) que valide e impulse suas trajetórias, acabam obrigadas a procurar meios de subsistência nas áreas atreladas às expectativas dos papéis de gênero tradicionais, muitas vezes sub-valorizadas: gastronomia, serviços de limpeza, mercado têxtil, ou relegadas à economia informal.

Aspectos como raça e etnia, idade, religião e expressões culturais atravessam mais fortemente a discriminação contra as mulheres migrantes vulneráveis do que as suas pares brasileiras e, mais ainda, seus pares homens migrantes vulneráveis.

Para contrastar essa realidade, é importante lembrar que:

- Contratar mulheres migrantes vulneráveis pode impulsionar a capilarização dos investimentos dos salários na economia local, pois seus gastos muitas vezes se concentram nas relações de confiança, facilidade de acesso ao crédito informal e troca de serviços.
- Apesar das dificuldades de acesso aos serviços bancários formais como abertura de contas e obtenção de crédito — questões fundamentais a serem tratadas junto com as empresas do setor financeiro e de crédito —, as mulheres desempenham um papel determinante na geração de poupança doméstica para o futuro e a segurança familiar.
- Investimentos em saúde e educação familiar são prioridade para as mulheres, em geral, e em especial para as migrantes vulneráveis, pois, assim, garantem uma melhor inserção e chances de sucesso para o núcleo familiar.
- O fortalecimento da comunidade migrante à qual pertence é uma consequência da circulação não só dos recursos financeiros mas das informações de acesso a redes de proteção social, da formação de redes de apoio comunitário e de oportunidades de subsistência não contempladas pelos serviços públicos e privados.
- Apoiar as mães brasileiras e migrantes, compartilhando redes de cuidados, informações direcionadas e incentivando a flexibilização de horários e o trabalho remoto tem se mostrado efetivo em termos de produtividade e engajamento das mesmas.

# ATUAÇÃO SOCIAL DAS EMPRESAS E O INCENTIVO À DIVERSIDADE

Dentre as competências da RSE estão os investimentos de ordem ética, filantrópica e fortalecimento empresarial da comunidade, sem dilapidar os recursos financeiros, divergir dos valores da empresa e nem causar danos ao tecido social e ambiental. Portanto, nenhuma das fases destes investimentos deve ocorrer sem a participação ativa e efetiva dos públicos-alvo, sob o risco de efetivar ações que sejam entendidas como inadequadas ou até nocivas para essas comunidades.

É importante destacar que é necessário encontrar um equilíbrio entre o incentivo a iniciativas que contemplem as especificidades das comunidades de migrantes e o estímulo à interação e integração com as comunidades nas quais estão inseridas, além dos segmentos transversais como mulheres, mães, famílias, jovens, LGBTI+, grupos de diversidade racial, minorias religiosas e pessoas com deficiência dentre outros.

A pesquisa “Inserção de Migrantes Internacionais no Mercado de Trabalho Brasileiro”, realizada pela Organização Internacional para as Migrações (OIM) – a agência da ONU para as migrações e a Rede Brasil do Pacto Global, revelou que em boa parte das empresas participantes (53%) há políticas de RSE que contemplam temas de Diversidade e Inclusão (D&I) e que, dentre elas, só 10% tratam diretamente de migrantes vulneráveis e outros 8% de pessoas refugiadas. Em suma, mais de 80% das políticas não abrangem temas ligados diretamente à migração internacional.<sup>1</sup>

## *Quais ações podemos realizar para incluir e fortalecer a população de migrantes vulneráveis?*

**Cadeia produtiva:** a criação e fortalecimento da diversidade de fornecedores significam uma cadeia de suprimentos que garanta a inclusão de grupos diversos em seus planos de compras, incluindo empresas cujos proprietários são mulheres migrantes e migrantes vulneráveis. Os benefícios são tangíveis e mensuráveis em termos de engajamento, fidelização e eficiência dos parceiros comerciais. Uma possibilidade é apoiar e incubar empresas locais que possam oferecer o fornecimento e distribuição de produtos e serviços.

**Formação:** o compartilhamento de capacidades de gestão e técnicas entre os colaboradores da empresa são fundamentais para contribuir com um entorno capacitado, e uma possível mão de obra mais experiente e qualificada. Também é possível criar projetos de formação para jovens e adultos migrantes, com atenção especial para mulheres migrantes e migrantes em situação de vulnerabilidade, para que depois possam se candidatar aos cargos da empresa com um programa conjunto com políticas de diversidade adequadas de recursos humanos. A formação em língua portuguesa também pode incorporar estas ações.

**Apoio à regularização:** a responsabilidade sobre a regularização do migrante não é da empresa, mas esta pode criar ou apoiar projetos que já existem e são executados por organizações governamentais, internacionais e da sociedade civil.

**Voluntariado:** os trabalhos da empresa com voluntários são uma oportunidade para a inserção de migrantes vulneráveis na sua composição, da mesma forma que funcionam como ponte de comunicação com as pessoas, famílias e comunidades destes migrantes, que também podem integrar este grupo. Assim como, as comunidades dos migrantes que trabalham na empresa também podem incluir os projetos aos quais as ações são destinadas. Neste sentido, é importante consultar com os colaboradores e as colaboradoras mi-

<sup>1</sup> Acesso dos Migrantes Internacionais ao Mercado de Trabalho Brasileiro. Disponível em: <https://repository.oim.org.co/handle/20.500.11788/2089>

grantes da empresa quais as melhores formas de intervenção e os serviços mais eficientes e eficazes para a sua comunidade.

**Incubação:** o apoio ao desenvolvimento de pequenas empresas locais da comunidade de migrantes não relacionadas diretamente com os interesses comerciais da companhia também são uma alternativa importante com potencial para o estabelecimento de vínculos de confiança e apoio para a empresa. Os critérios de vulnerabilidade devem ser priorizados para alavancar esses investimentos.

**Apoio às causas:** o suporte a causas específicas da comunidade migrante vulnerável e outras interseccionalidades relevantes como raça e etnia; minorias religiosas; identidade de gênero etc; que apresentem sinergia com os valores da empresa por meio do marketing social, é muito importante e proveitoso para estas comunidades.

**O INVESTIMENTO FILANTRÓPICO NÃO DEVE SER ENCARADO COMO UMA SIMPLES OPORTUNIDADE DE MARKETING DA EMPRESA, POIS AS COMUNIDADES VULNERÁVEIS ESTÃO ATENTAS E SÃO ESPECIALMENTE SENSÍVEIS A SITUAÇÕES QUE POSSAM SER INTERPRETADAS COMO OPORTUNISMO E PROMOÇÃO ÀS CUSTAS DO TRABALHO DOS SEUS MEMBROS. NESTE TIPO DE INVESTIMENTOS, AS PROTAGONISTAS DEVEM SER AS PARCERIAS RESULTANTES DESSA INTERAÇÃO E AS PRÓPRIAS COMUNIDADES, GERANDO UMA SITUAÇÃO DE, NO MÍNIMO, GANHA-GANHA.**

A participação da empresa em espaços de construção de políticas públicas e do setor privado que contemplem os seus aprendizados junto dos migrantes vulneráveis contribui para a sustentabilidade das ações e investimentos e fortalece a atuação em rede para a proteção destas “minorias”.

**OS RETORNOS SOBRE OS INVESTIMENTOS (ROI) DEVERÃO SER MEDIDOS NO CURTO, MÉDIO E LONGO PRAZO E DEVERÃO CONTEMPLAR QUESTÕES QUE NÃO SEMPRE SÃO DE FÁCIL MENSURAÇÃO COMO O FORTALECIMENTO DA MARCA DA EMPRESA, A FIDELIZAÇÃO DE CLIENTES ANTIGOS, ATRAÇÃO DE NOVOS CLIENTES, ESTABELECIMENTO DE PARCERIAS ESTRATÉGICAS, CRIAÇÃO DE SERVIÇOS E PRODUTOS NÃO MAPEADOS ANTERIORMENTE PELO MERCADO, ALÉM DA CRIAÇÃO DE COOPERAÇÃO COM A BASE COMUNITÁRIA.**

“Faria parte das responsabilidades corporativas, o esclarecimento de informações sobre esses migrantes, de forma a ampliar a sensibilização da sociedade como um todo, porta a fora de suas companhias. Às empresas caberia o importante papel de agente estimulador da tolerância e do ativismo a favor da diversidade e da inclusão de todos os representantes da sociedade brasileira”<sup>2</sup>.

Conclui-se que um forte programa de RSE e de diversidade de fornecedores não necessariamente deve apresentar um custo maior, pois quando bem mensurado e planejado, pode trazer benefícios inesperados aos negócios que auxiliam nos resultados financeiros, de engajamento e retenção de talentos.

---

2 Idem, p.58.



# COMUNICAÇÃO DAS AÇÕES PARA AS PARTES INTERESSADAS

Como observado anteriormente, a comunicação das ações de RSE deve ser precedida por um processo de envolvimento das partes interessadas no desenho e implementação destas ações. A unilateralidade no planejamento, execução e comunicação das mesmas apresenta riscos relevantes para o sucesso das estratégias.

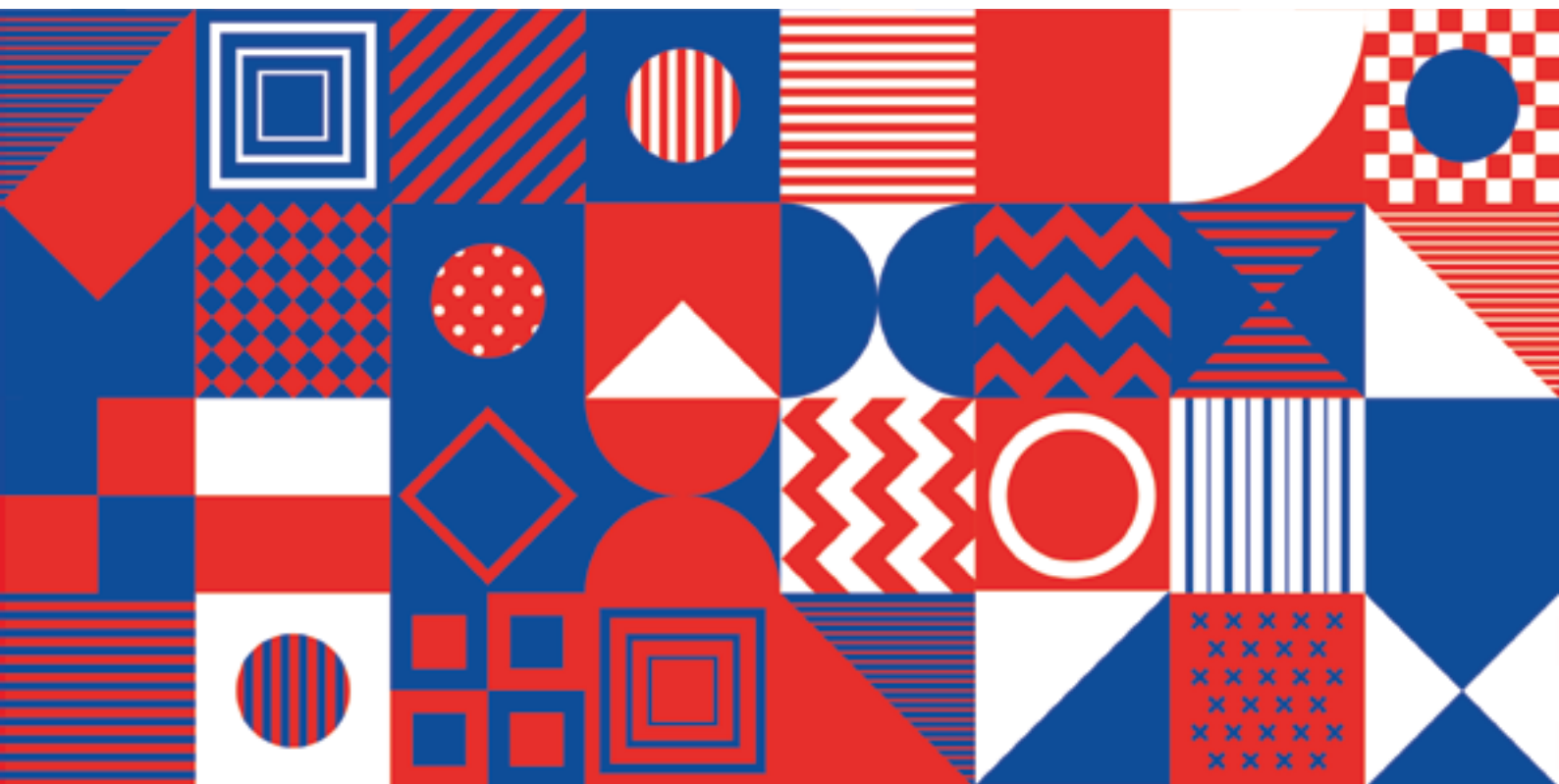
Como a comunicação que envolve migrantes vulneráveis é altamente sensível, dadas as diferenças linguísticas e/ou culturais, a participação não só como objetos mas como sujeitos das ações e estratégias é fundamental. A pluralidade e interculturalidade deve ser de origem interna das empresas e traduzir-se na forma de se comunicar com o público externo.

Para isso, a estruturação de uma identidade corporativa plural deve estar suficientemente clara no interior da empresa para conseguir expressar com credibilidade, naturalidade e simplicidade as mensagens para o público externo. Desta maneira, a ressonância e a empatia serão maiores.

É de extrema importância a construção de dinâmicas e narrativas que não apontem para a vitimização tanto de migrantes como de outras comunidades vulneráveis e, sim, para o foco em talentos e competências, respeitando o local de fala e incluindo as vozes e imagens das próprias pessoas imigrantes sobre si próprias.

Junto com o trabalho de comunicação interno, os canais de diálogo e de construção de identidade com a comunidade local precisarão ser fortalecidos para não manifestar a ideia de favorecimento indevido e atitudes injustas com o público alvo maioritário.

Trabalhar junto com as partes interessadas, e não pelas partes interessadas, é o caminho mais seguro para a construção de uma cultura inclusiva na empresa e para a construção de pontes sólidas com o público mais amplo.



# ALGUNS ÓRGÃOS RELEVANTES

## ***Comitê Nacional para os Refugiados - CONARE***

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

## ***Defensoria Pública da União/DPU***

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

## ***Ministério da Justiça e Segurança Pública***

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

## ***Polícia Federal***

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

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

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

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

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

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





Realização



Apoio Financeiro



Ministry of Foreign Affairs of the Netherlands

Conteúdo Original

