

The cover image is a composite of two photographs. The top portion shows a tall, modern, white building with a grid-like facade against a blue sky with scattered white clouds. The bottom portion shows a large, white, abstract sculpture of a seated female figure, possibly a personification of Justice or Law, holding a long, thin object. The sculpture is set in a courtyard with a modern building and a pool of water in the background.

REVISTA BRASILEIRA DE POLÍTICAS PÚBLICAS
BRAZILIAN JOURNAL OF PUBLIC POLICY

O papel da empresa para assegurar os direitos da personalidade dos refugiados por meio do trabalho decente: função social, compliance e os desafios para contratação

The role of the company to ensure refugees personality rights through decent work: social function, compliance and the challenges for hiring

Leda Maria Messias da Silva

René Dutra Teixeira

Sumário

POLÍTICAS PÚBLICAS, DESENVOLVIMENTO E JUSTIÇA	17
OS DONOS DO PODER: A PERTURBADORA ATUALIDADE DE RAYMUNDO FAORO	19
Luís Roberto Barroso	
EVIDÊNCIAS DE CICLOS POLÍTICOS OPORTUNISTAS E PARTIDÁRIOS NOS GASTOS SOCIAIS E SEUS EFEITOS NO DESENVOLVIMENTO SOCIOECONÔMICO LOCAL.....	35
Daiane Pias Machado, Maria Nazaré Oliveira Wyse, Marco Aurélio Gomes Barbosa e Ana Paula Capuano da Cruz	
PERCEPÇÕES SOBRE O ACESSO À INFORMAÇÃO E A CORRUPÇÃO NA GESTÃO PÚBLICA MUNICIPAL: OS DOIS LADOS DA MESMA MOEDA	59
Suélem Viana Macedo, Josiel Lopes Valadares, Wanderson de Almeida Mendes e Marconi Silva Miranda	
O ESTADO SOCIAL E O PAPEL DAS POLÍTICAS PÚBLICAS PARA O ALCANCE DA JUSTIÇA SOCIAL.....	83
Oswaldo Ferreira de Carvalho	
ORÇAMENTO UNIFICADO NACIONAL: UMA PROPOSTA DE SUPERAÇÃO DA DIVISÃO ENTRE UNIÃO COMO EMISSORA E ENTES SUBNACIONAIS COMO USUÁRIOS DA MOEDA ESTATAL	108
Julio Cesar de Aguiar	
POLÍTICAS PÚBLICAS EM TECNOLOGIA	131
INTRODUCTION OF DIGITAL PLATFORMS TO STATE AND MUNICIPAL ADMINISTRATION: OPPORTUNITIES FOR REGULATION AND TRANSFORMATION OF SOCIAL SERVICES FOR THE POPULATION	133
Dmitriy Nakisbaev e Natalia Dugalich	
O PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE DOS ATOS PROCESSUAIS E AS NOVAS REGRAS DE PRIVACIDADE E PROTEÇÃO DE DADOS PESSOAIS NO BRASIL	145
Devilson da Rocha Sousa e Bianca Amorim Bulzico	
OS MEIOS DE COMUNICAÇÃO NO BRASIL E O PARADIGMA DA ACELERAÇÃO CONTEMPORÂNEA: O PAPEL DAS TECNOLOGIAS DA INFORMAÇÃO E COMUNICAÇÃO E O SURGIMENTO DAS FORÇAS CONTRA HEGEMÔNICAS.....	162
Bruno Mello Corrêa de Barros Beuron e Thiago Antônio Beuron Corrêa de Barros	
FAKE NEWS, DISCURSOS DE ÓDIO E ATIVISMO DIGITAL: MOVIMENTOS SOCIAIS DE DESMONETIZAÇÃO, DESAFIOS JURÍDICOS E REFLEXÕES SOBRE O CASE SLEEPING GIANTS BRASIL	180
Hígor Lameira Gasparetto, Frederico Thaddeu Pedroso e Rafael Santos de Oliveira	

POLÍTICAS PÚBLICAS EM MATÉRIA ALIMENTAR.....	199
APLICAÇÃO DE INSIGHTS COMPORTAMENTAIS NA FORMULAÇÃO DE POLÍTICAS PÚBLICAS: ROTULAÇÃO DE ALIMENTOS COM SUBSTÂNCIAS CANCERÍGENAS.....	201
Benjamin Miranda Tabak e Guilherme dos Santos Araújo	
UMA INVESTIGAÇÃO SOBRE OS PROJETOS DE LEI DE COMBATE AO DESPERDÍCIO DE ALIMENTOS NO BRASIL	227
Bruna Laís Ojeda Cruz, Adriano Marcos Rodrigues Figueiredo, Mayra Batista Bitencourt Fagundes e Paula da Silva Santos	
POLÍTICAS PÚBLICAS EM EDUCAÇÃO.....	253
THE STUDENT MOVEMENT 2011 AND FREE EDUCATION POLICY IN CHILE (2017)	255
Alejandro Olivares, Camila Carrasco e Victor Tricot	
POLÍTICA, ADMINISTRAÇÃO E DIREITO EDUCACIONAL: NOÇÕES DE HOLISMO, PLURALIDADE E DEMOCRACIA NA POLÍTICA NACIONAL DE EDUCAÇÃO AMBIENTAL.....	275
Rhuan Filipe Montenegro dos Reis, Marcelo Rodrigues dos Reis e Patricia Peregrino Montenegro	
POLÍTICAS PÚBLICAS EM SAÚDE.....	298
HACIA LA CONCRECIÓN DEL DERECHO A LA INFORMACIÓN SANITARIA EN CHILE.....	300
Juliana Salome Diaz Pantoja	
AS PARCERIAS PARA O DESENVOLVIMENTO PRODUTIVO E AS DOENÇAS TROPICAIS NEGLIGENCIADAS.....	322
Marcos Vinício Chein Feres e Alan Rossi Silva	
ANÁLISE MORAL INSTITUCIONAL DE UMA INJUSTIÇA GLOBAL: O CASO DO ACESSO A MEDICAMENTOS ANTIRRETROVIRAIS NO SUL GLOBAL	355
Ademar Pozzatti e Lucas Silva de Souza	
A GOVERNANÇA MULTINÍVEL E O CONTROLE EXTERNO EM POLÍTICAS PÚBLICAS DE SAÚDE NO ÂMBITO LOCAL: A POSSIBILIDADE INDUTORA DOS PARECERES DO TRIBUNAL DE CONTAS	387
Betieli da Rosa Sauzem Machado e Ricardo Hermany	
POLÍTICAS PÚBLICAS EM SANEAMENTO	415
A REMUNICIPALIZAÇÃO DOS SERVIÇOS DE ABASTECIMENTO DE ÁGUA NA FRANÇA: EXEMPLO PARA O BRASIL?.....	417
Patrícia Albuquerque Vieira e Tarin Cristino Frota Mont'Alverne	

CAPACIDADES INSTITUCIONAIS PARA A UNIVERSALIZAÇÃO DO ACESSO AO SANEAMENTO BÁSICO .437 Juliana Maria de Araújo, Marco Aurélio Marques Ferreira e Tiago Carneiro da Rocha	
POLÍTICA PÚBLICA URBANA	463
O MUNICÍPIO E A POLÍTICA URBANA: O FEDERALISMO SIMÉTRICO EM XEQUE	465
Angela Moulin S. Penalva Santos	
SAMISAKE PROGRAM IS IMPROVING THE ECONOMIC CAPABILITIES OF URBAN POOR IN BENGKULU CITY, INDONESIA	489
Sugeng Suharto	
POLÍTICAS PÚBLICAS AMBIENTAIS	512
EL SISTEMA DE COMERCIO DE EMISIONES DEL ACUERDO DE PARÍS Y EL CARBONO AZUL	514
Alberto Olivares	
OMISSÃO DO ESTADO BRASILEIRO E O ROMPIMENTO DE BARRAGENS DE MINERAÇÃO	538
Marcos Ribeiro Botelho e Rodolfo Andrade de Gouveia Vilela	
POLÍTICAS PÚBLICAS DIRECIONADAS A GRUPOS MINORITÁRIOS	556
DECOMPONDO AS DESIGUALDADES SALARIAIS DE GÊNERO: EVIDÊNCIAS PARA BRASIL E COLÔMBIA	558
Solange de Cassia Inforzato de Souza, Magno Rogério Gomes e Nadja Simone Menezes Nery de Oliveira	
O PAPEL DA EMPRESA PARA ASSEGURAR OS DIREITOS DA PERSONALIDADE DOS REFUGIADOS POR MEIO DO TRABALHO DECENTE: FUNÇÃO SOCIAL, COMPLIANCE E OS DESAFIOS PARA CONTRATAÇÃO	579
Leda Maria Messias da Silva e René Dutra Teixeira	
PRETOGLOBALIZAÇÃO: UMA NARRATIVA CONTRA HEGEMÔNICA DAS GLOBALIZAÇÕES E O UNIVERSALISMO EURO-AMERICANO	599
Arménio Alberto Rodrigues da Roda e Augusto Checue Chaimite	
OUTROS TEMAS	614
LOS PUEBLOS INDÍGENAS COMO SUJETOS DE DERECHO INTERNACIONAL Y ANTE LOS ESTADOS NACIONALES	616
Juan Jorge Faundes	
EL CAMPO POLÍTICO DE LAS JUVENTUDES EN COLOMBIA EN ÉPOCA DE PANDEMIA	646
Holmedo Peláez Grisales e Lina Marcela Estrada Jaramillo	

EFFECTS OF CORPORATIZATION ON THE FINANCIAL PERFORMANCE OF NON-FINANCIAL STATE-OWNED ENTERPRISES IN LATIN AMERICA BETWEEN 1999 AND 2018666
Martha Liliana Arias-Bello, Mauricio Gómez-Villegas e Oscar Andrés Espinosa Acuña

A GARANTIA DA IGUALDADE NOS NEGÓCIOS JURÍDICOS PROCESSUAIS E A APLICAÇÃO DO CONTROLE DE VALIDADE PELO JUIZ689
Francisco Luciano Lima Rodrigues, Nilsiton Rodrigues Andrade Aragão e Bruno Costa Bastos

O papel da empresa para assegurar os direitos da personalidade dos refugiados por meio do trabalho decente: função social, compliance e os desafios para contratação*

The role of the company to ensure refugees personality rights through decent work: social function, compliance and the challenges for hiring

Leda Maria Messias da Silva**

René Dutra Teixeira***

Resumo

A promoção do trabalho é importante instrumento para a concretização e para a efetivação dos demais direitos fundamentais, amparados pelo ordenamento jurídico brasileiro e, assim, garantir os direitos da personalidade. Portanto, estuda-se, neste artigo, a inclusão de refugiados ao âmbito do meio ambiente de trabalho, mais especificamente, no meio empresarial, de forma a identificar os entraves para a contratação de refugiados. Destaca-se o importante papel desempenhado pela iniciativa privada, por meio de sua função social, do “*compliance*” e da priorização da sustentabilidade, na integração de refugiados ao meio ambiente de trabalho. Por meio do método dedutivo, realiza-se um diálogo entre as fontes bibliográficas e utilizam-se como esteio os relatórios da Organização Internacional para as Migrações – OIM de 2017, da Comissão Europeia e das Nações Unidas de 2018 e o estudo da ACNUR de 2013, dentre outros trabalhos. Conclui-se que é preciso conscientizar empregadores sobre a situação dos refugiados no Brasil e ajudá-los com treinamento para recrutamento de mão de obra refugiada, especialmente em relação à identificação de habilidades e de formas alternativas de comprovação da experiência profissional.

Palavras-chave: refugiados; direitos da personalidade; meio ambiente de trabalho; inclusão.

Abstract

The promotion of work is an important instrument for achieving other fundamental rights supported by the Brazilian legal system and, thus, to guarantee their personality rights. Therefore, this article studies the inclusion of refugees in the scope of the work environment, more specifically, in the business environment, to identify the obstacles to hiring refugees. It is noteworthy the important role played by the private sector, through its social function, compliance, and the prioritization of sustainability, in the

* Recebido em: 27/07/2021
Aprovado em 20/05/2022

** Pós-doutorado em Direito do Trabalho, pela Universidade de Lisboa-Portugal; Doutorado e Mestrado em Direito do Trabalho pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo; Professora do Mestrado e Doutorado da Universidade Unicesumar e da Graduação e Pós-graduação, da Universidade Estadual de Maringá-PR; pesquisadora do instituto Cesumar de Ciência, Tecnologia e Inovação, bolsista de produtividade em pesquisa do ICETI e advogada.
E-mail: lemead@uol.com.br.

*** Mestre em Ciências Jurídicas pelo Unicesumar. Graduado em Direito pela Universidade Estadual de Maringá. Atualmente é servidor público do Tribunal de Justiça do Paraná.
E-mail: rene.dutra@hotmail.com.

integration of refugees into the work environment. Through the deductive method, a dialogue is carried out between the bibliographic sources and the reports of the International Organization for Migration – IOM (2017), the European Commission and the United Nations (2018), the UNHCR study (2013), among other works. The conclusion is that employers need to be made aware of the situation of refugees in Brazil and help them with training for the recruitment of refugee workforce, especially in identifying skills and alternative ways of proving professional experience.

Keywords: refugees; personality rights; work environment; inclusion.

1 Introdução

Conforme definição da Convenção de Genebra, de 1951, e legislação brasileira (Lei n. 9474/97), refugiados são pessoas que estão fora de seu país de origem, devido a fundados temores de perseguição relacionados à sua raça, religião, nacionalidade, grupo social ou opinião política. Também são consideradas refugiadas as pessoas que foram obrigadas a deixar seus países, devido a conflitos armados, violência generalizada e graves violações dos direitos humanos. Outro grupo digno de proteção são os refugiados ambientais que são aqueles obrigados a deixar suas moradias, devido a um desastre ambiental que põe em risco a sua sobrevivência.

Na metade do século passado, houve significativo avanço no sentido de instituir normas em termos de proteção de refugiados com a assinatura da Convenção Internacional sobre o Estatuto dos Refugiados, de 1951, e do Protocolo de 1967, pelo Estado brasileiro. O Brasil, ainda, é membro do Comitê Executivo do ACNUR, desde 1958, e da Organização das Nações Unidas (ONU, doravante), além de ser responsável por conduzir e coordenar ações internacionais para proteção de refugiados, buscando soluções duradouras para seus problemas. A política brasileira para o acolhimento de refugiados também teve seu marco com a promulgação do Estatuto do Refugiado (Lei n.º 9.474, de 22 de julho de 1997).

A promoção do trabalho é importante instrumento para a concretização e para a efetivação dos demais direitos fundamentais amparados pelo ordenamento jurídico brasileiro e, assim, garante os direitos da personalidade. Destarte, estuda-se, neste artigo, a inclusão dos membros desse grupo em relação ao meio ambiente de trabalho, mais especificamente, no meio empresarial, de forma a identificar os entraves para a contratação de refugiados, ou seja, as dificuldades dos empresários e dos refugiados para o preenchimento das vagas de trabalho. Destaca-se, assim, o importante papel desempenhado pela iniciativa privada, por meio de sua função social, do “compliance” e da priorização da sustentabilidade, em relação à integração de refugiados ao meio ambiente de trabalho. Salienta-se, nesse espaço, que a integração perpassa a contratação de refugiados, mas também por seu acolhimento, dentro e fora do âmbito empresarial, tanto com seus colaboradores, como seus consumidores. Identificam-se, ainda, as dificuldades e os caminhos para a inclusão laboral de refugiados no mercado de trabalho brasileiro, destacando exemplos de sucesso que poderiam ser utilizados no Brasil.

Assim, pretende-se, por meio deste artigo, responder às seguintes perguntas-problemas que funcionam como fios condutores e delimitadores da pesquisa: quais são os elementos necessários para que os refugiados tenham uma vida digna? Por que as empresas devem contratar refugiados? Quais são as dificuldades enfrentadas para a contratação de refugiados? Quais são as dificuldades dos refugiados para o acesso às vagas de trabalho? Como as empresas e os refugiados podem superar as dificuldades da contratação?

Para responder a esses questionamentos, por meio do método dedutivo, realiza-se um diálogo entre as fontes bibliográficas e documentais, como a legislação brasileira, livros, artigos científicos e relatórios de organizações internacionais. Ao longo deste artigo, são utilizados como esteio os relatórios da Organização

Internacional para as Migrações – OIM de 2017, da Comissão Europeia e das Nações Unidas de 2018 e o estudo da ACNUR de 2013, dentre outros trabalhos.

2 O trabalho como fator de promoção dos direitos da personalidade dos refugiados: função social das empresas e “compliance”

O modelo de Estado liberal, presente ao final do século XIX, que priorizava a não intervenção econômica, sofria muitas críticas de parte da sociedade que desejava uma maior atuação estatal em relação à promoção dos direitos sociais e à regulamentação das atividades econômicas. Com o advento da Constituição Federal de 1988, em seus arts. 5º, XXII, 182, §2º, e 186 da Constituição Federal, a propriedade empresarial passou a ser pautada pela função social, ficando limitada, entre outros fatores, pela observância das relações de trabalho e pela proteção ao meio ambiente¹. Ainda, o art. 421 do Código Civil, decorrente dos princípios constitucionais já mencionados, quando regulamenta os contratos, sinaliza que ele deve buscar a função social, atendendo, portanto, aos interesses sociais; quando limita o arbítrio dos contratantes, promove o equilíbrio econômico-contratual, seu reajuste ou sua resolução².

Em 2010, uma reunião da Comissão Europeia deu origem ao relatório Europa 2020 – Estratégia para um Crescimento Inteligente, Sustentável e Inclusivo, que definiu metas para a União Europeia no período de 2010 a 2020. O relatório apontou que o envelhecimento da população, o aumento do número de desemprego e a transformação do mercado de trabalho, causada pela implementação de novas tecnologias, sinaliza a urgência da adoção de medidas de combate à pobreza e de promoção do emprego. O relatório estabeleceu que devem ser executados programas sociais para as comunidades mais pobres, com a oferta de uma educação inovadora, de treinamentos e de oportunidades de emprego, e para lutar contra a discriminação de grupos mais vulneráveis, como os portadores de deficiência e os migrantes³.

Em 2015, as Nações Unidas elaboraram um plano a ser realizado por governos, instituições e sociedade, com o fim de preservar o planeta e assegurar o bem-estar das pessoas, chamado de Agenda 2030⁴. As metas contidas nesse instrumento coadunam com a função social empresarial e os princípios constitucionais correlacionados ao tema. Dentre os objetivos presentes na Agenda 2030, o oitavo é: “promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos”⁵. No que tange à proteção dos direitos dos migrantes, há menção expressa à defesa dos direitos trabalhistas dessas pessoas. No item 8.8, está estabelecida a meta de “Proteger os direitos trabalhistas e promover ambientes de trabalho seguros e protegidos para todos os trabalhadores, incluindo os trabalhadores migrantes, em particular as mulheres migrantes, e pessoas em empregos precários”⁶.

Além disso, conforme Silva e Lima⁷, a promulgação da Lei de Migração é considerada “um primeiro passo para uma sociedade mais igualitária e justa, na qual não tratamos pessoas como nacionais e estrangeiros,

¹ BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição Federal do Brasil*. Brasília, DF: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 maio 2019.

² BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: Acesso em: 27 jul. 2021.

³ COMISSÃO EUROPEIA. *Europe, 2020: a european strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Bruxelas: European Commission, 2010. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>. Acesso em: 18 out. 2020.

⁴ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Trabalho decente e crescimento econômico*. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 15 out. 2020.

⁵ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Trabalho decente e crescimento econômico*. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 15 out. 2020.

⁶ ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Trabalho decente e crescimento econômico*. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 15 out. 2020.

⁷ SILVA, Leda Maria Messias da; LIMA, Sarah Somensi. Os imigrantes no Brasil, sua vulnerabilidade e o princípio da igualdade.

imigrantes e não imigrantes, mas em primeiro lugar, como seres humanos que vulneráveis estão, necessitam de acolhimento”.

Assim, resta claro que não se deve falar em cumprimento da “função social da empresa”, quando ela é negligente às violações aos direitos da personalidade dos migrantes e dos refugiados e à implementação de formas de inclusão de refugiados ao meio ambiente de trabalho decente⁸.

Segundo Bittar⁹, os Direitos da Personalidade são “[...] dotados de caracteres especiais que visam proteger de modo eficaz a pessoa humana e seus bens mais elevados, razão pelo qual o ordenamento jurídico não consente que deles se despoje o titular, emprestando-lhes caráter essencial”. Assim, quando não são assegurados no país as condições de uma vida digna para os refugiados, há expressa violação aos direitos da personalidade de grupo, uma vez que o direito à vida é irrenunciável, salvo em situações previstas em lei.

Dentre os direitos da personalidade, a dignidade da pessoa humana é a mais importante, visto que essa é a norma matriz de todo o ordenamento jurídico brasileiro. Segundo Szaniwaski¹⁰, “[...] a valorização da pessoa como ser humano e a salvaguarda da sua dignidade recoloca o indivíduo como ponto nuclear, como primeiro e principal destinatário da ordem jurídica”.

Assim, o ordenamento é elaborado com base na dignidade da pessoa humana e deve ser aplicado em respeito ao referido princípio. Nesse sentido, Bonavides¹¹ assevera que “[...] nenhum princípio é mais valioso para compendiar a unidade material da Constituição Federal do que o princípio da dignidade da pessoa humana”.

Pelo exposto, a dignidade é condição para a integração na sociedade e para que cada ser humano desenvolva em si sentimentos de pertencimento e de utilidade. No caso dos refugiados, a integração e a dignidade ganham relevância, uma vez que, se abandonados à própria sorte no país pelo Estado, eles têm suas chances de ascensão social diminuídas.

Ainda no tocante aos elementos necessários para uma vida digna, para Bitencourt Neto¹², o mínimo para uma existência digna não se implementa por si só, pois ele é um direito sobre direitos. Para o autor, o direito ao mínimo existencial

[...] não possui conteúdo próprio, distinto e complementar dos demais direitos fundamentais, mas é um direito ao cumprimento do mínimo de outros direitos fundamentais. Não se confunde com a ideia de eficácia direta do núcleo essencial dos direitos fundamentais, como já mencionado, já que se trata de um direito fundamental autônomo: um direito cuja autonomia tem fundamento na necessidade de se assegurar um mínimo de eficácia direta ao princípio da dignidade da pessoa humana.

Sobre essa questão, o autor, ainda, acentua que “[...] o direito ao mínimo para uma existência digna, próprio de Estado de Direito democrático e social, tem três fundamentos principais: a dignidade da pessoa humana; a igualdade material; a solidariedade social”¹³. Ao tratar da dignidade da pessoa humana, o autor identifica três dimensões: a) uma dimensão ontológica; b) uma dimensão intersubjetiva; c) uma dimensão

Rev. Bras. Polít. Públicas, Brasília, v. 7, n. 2, p. 384-403, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Leda-Maria-Silva/publication/320203829_OS_IMIGRANTES_NO_BRASIL_SUA_VULNERABILIDADE_E_O_PRINCIPIO_DA_IGUALDADE/links/5dc589ff299bf1a47b23d708/OS-IMIGRANTES-NO-BRASIL-SUA-VULNERABILIDADE-E-O-PRINCIPIO-DA-IGUALDADE.pdf. Acesso em: 20 mar. 2021.

⁸ A OIT conceitua o trabalho decente como “[...] a promoção de oportunidades para mulheres e homens do mundo para conseguir um trabalho produtivo, adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança e capaz de garantir uma vida digna”. ONU – Organização das Nações Unidas. OIT. *Nações Unidas*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

⁹ BITTAR, C. A. *Os direitos da personalidade*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999. p.11.

¹⁰ SZANIAWSKI, E. *Os direitos de personalidade e sua tutela*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005. p. 57.

¹¹ BONAVIDES, Paulo. Prefácio à obra de SARLET. In: SCARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001. p. 15.

¹² BITENCOURT NETO, E. *O direito ao mínimo para uma existência digna*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 172.

¹³ BITENCOURT NETO, E. *O direito ao mínimo para uma existência digna*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010. p. 178.

política, em que cada ser humano deve tomar parte das decisões relevantes sobre o seu próprio destino; d) uma dimensão histórico-cultural.¹⁴

Sobre a dimensão ontológica, é preciso considerar a dignidade como qualidade intrínseca da pessoa humana, que deve ser protegida. Nesse sentido, com relação à integridade física e à moral, mais uma vez, os refugiados se submetem a situações indignas, pois eles são vítimas frequentes de trabalho escravo e de subemprego, o que projeta sobre esses indivíduos sentimentos de menor valia e de sofrimento. Em relação à dimensão intersubjetiva, destaca-se a importância do meio social, materializado por meio do acesso aos bens da vida necessários ao desenvolvimento da pessoa.

Assim, para que os refugiados tenham uma vida digna, alguns elementos são imprescindíveis, como a não discriminação, o direito à habitação, à saúde, à alimentação, ao trabalho decente etc. Nesse sentido, Härberle¹⁵ afirma que há uma dignidade social que se adquire por meio do acesso aos bens da vida, essenciais para o desenvolvimento do ser humano, por força do Princípio da Igualdade.

A sociedade e o Estado conferem, na maioria das vezes, tratamento desumano aos refugiados, pois os enxergam como invasores. Com base nessa falsa premissa, muitas pessoas acreditam que não devem ser fornecidos incentivos ou programas específicos aos refugiados. Essa perspectiva, que desconsidera a involuntariedade e o caráter humano inerentes ao refúgio, não deve ser aceita, sob pena de aumento da desigualdade social no país.

Devido ao passado de adversidades e as dificuldades de adaptação à cultura e ao idioma, por exemplo, os refugiados enfrentam muitas dificuldades de acesso ao mercado de trabalho, próprias da sua condição, que não são extensíveis aos demais brasileiros. Logo, a oferta de vagas de emprego não implica, portanto, a garantia de acesso igualitário, de forma adequada e integral por todos, tampouco aos refugiados.

Além disso, a jornada dos refugiados, que fugiram de uma situação de risco à vida, continua no Brasil, pois eles, também, encontram condições adversas nesse país. Nesse sentido, a exclusão social e as violações à dignidade dos refugiados têm relação direta com o desrespeito ao Princípio da Igualdade.

Não se pode esquecer, ainda, que a solidariedade é um vetor para a garantia do Princípio da Dignidade da Pessoa Humana, uma vez que o sentimento de pertencimento a um grupo gera o compartilhamento de benefícios, mas também a responsabilização pelo outro e para o outro nas dificuldades¹⁶. Nesse mesmo sentido, explicitam Araújo e Nunes Júnior¹⁷, o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana está relacionado ao direito ao pertencimento de cada ser humano em ocupar um lugar na sociedade. Nesse sentido, a exclusão dos refugiados do meio ambiente de trabalho decente aprofunda sua vulnerabilidade e fere frontalmente o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana e os direitos da personalidade.

Ancorados nessa discussão, verifica-se que há sistemáticas violações da dignidade no Brasil, em relação ao tratamento oferecido a diversos grupos no mercado de trabalho, o que atenta contra a igualdade, a liberdade, a integridade física e moral, e a solidariedade, como, por exemplo, além dos refugiados, os transexuais. Com relação aos refugiados, os dados de desemprego comprovam ser uma falácia a igualdade de tratamento no Brasil, pois a taxa de desemprego desse grupo supera a dos trabalhadores brasileiros. Isso se deve, sobretudo, a um tratamento discriminatório e que não considera as potencialidades de cada ser humano, independentemente da sua origem.

¹⁴ BITENCOURT NETO, E. *O direito ao mínimo para uma existência digna*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

¹⁵ HÄRBERLE, P. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e de direito constitucional*. Tradução de Ingo Wolfgang Sarlet, Pedro Scherer de Mello Aleixo, Rita Dostal Zanini. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2005.

¹⁶ ¹⁸NABAIS, J. C. *Por uma liberdade com responsabilidade: estudos sobre direitos e deveres fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

¹⁷ ARAÚJO, L. A. D.; NUNES JÚNIOR, V. S. *Curso de direito constitucional*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

Além disso, a sociedade, por sua vez, ainda trata os refugiados com preconceitos decorrentes da xenofobia, o que esconde o medo de esse grupo tomar os empregos dos cidadãos brasileiros. Tal tratamento discriminatório fere também a liberdade dos refugiados, visto que, ao obstar sua ascensão social, restringem-se as suas possibilidades de acesso a elementos de uma vida digna, como o trabalho decente, por exemplo.

Ainda sobre essa questão, Porto¹⁸ assevera que “[...] a igualdade, com respeito à diversidade dos trabalhadores, implica em luta pela integração dos marginalizados de todo tipo”. Nesse sentido, práticas discriminatórias contra os refugiados no meio ambiente de trabalho revelam violações à democracia e acentua as violações aos direitos da personalidade desses indivíduos, uma vez que muitos deles se encontram em situação de extrema vulnerabilidade. A atuação das empresas em prol da inclusão de refugiados ao meio ambiente de trabalho decente, fornecendo condições de trabalho dignas, é, portanto, fator de promoção dos direitos da personalidade e importante vetor para uma vida com dignidade.

O relatório das Nações Unidas¹⁹ destaca que muitos impactos positivos podem ser observados quando a empresa atua em respeito e cumpre os direitos humanos, entre eles um melhor relacionamento com os sindicatos, a imprensa, a comunidade e o governo. Além disso, o relatório aponta que tais empresas costumam ter investidores mais confiantes e, assim, há um impacto positivo sobre o valor de suas ações. Por último, destaca-se, ainda, que há uma melhora no bem-estar de seus funcionários.

Dessa forma, as empresas que cumprem os direitos da personalidade dos refugiados limitam a atividade econômica, mas não a anulam. Inclusive, esse posicionamento social pode servir como instrumento de crescimento econômico e de captação de novos clientes engajados com a sustentabilidade e a preocupação social do negócio. Costa e da Silva²⁰ destacam a importância da valorização do capital humano para o sucesso das práticas empresariais que culminam em aumento da produtividade e em lucro. Por meio dessa ação, portanto, alcança-se a otimização dos meios de produção. No mesmo sentido, para Lucca²¹, uma empresa que atua de maneira ética com seus colaboradores e consumidores, promovendo programas sociais, reforça sua boa imagem e pode auferir proveito econômico.

No entanto, para que todos esses efeitos econômicos sejam vistos, é preciso, entre outros fatores, que se criem condições dignas de trabalho e que se respeitem os direitos da personalidade dos refugiados. Conforme relatório das Nações Unidas²², uma estratégia empresarial baseada no respeito aos direitos humanos deve estar pautada em ações essenciais, esperadas e desejáveis. Na categoria de ações essenciais, encontram-se o cumprimento geral da lei, especialmente dos direitos trabalhistas internacionais, a segurança das pessoas envolvidas e o Princípio da Não Discriminação. Na categoria de ações esperadas, estão aquelas em conformidade com a expectativa dos investidores da empresa. Por último, na categoria de ações desejáveis, estão as ações realizadas pela empresa que podem contribuir para o desenvolvimento sustentável e realmente fazer a diferença na vida da comunidade: ações sociais e doações aos mais necessitados.

Elkington²³ afirma que o desenvolvimento sustentável se funda em três elementos: planeta, pessoa e lucro. O elemento “econômico” está atrelado ao lucro da empresa, enquanto o elemento “pessoa” está ligado às questões sociais, ao respeito e à diversidade, por exemplo, como é o caso da inclusão de refugiados ao

¹⁸ PORTO, N. O trabalho como categoria constitucional de inclusão. São Paulo: LTr, 2013. p. 153.

¹⁹ BLIHR; UNHCR; GLOBAL COMPACT. A Guide for Integrating Human Rights into Business Management. Ohchr, 2009. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>. Acesso em: 17 out. 2020.

²⁰ COSTA, L. A.; SILVA, M. A. Desenvolvimento econômico e mercado de trabalho: a responsabilidade das empresas na inclusão da pessoa com deficiência. Colloquium Socialis, v. 2., n. 1, p. 13-20, 2018. Disponível em: <http://revistas.unoeste.br/index.php/cs/article/view/2633/2396>. Acesso em: 28 nov. 2020.

²¹ LUCCA, N. Da ética geral à ética empresarial. São Paulo: Quartier Latin, 2019.

²² BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS. *A guide for integrating human rights into business management*. Geneva: Ohchr, 2009. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>. Acesso em: 17 out. 2020.

²³ ELKINGTON, J. *Sustentabilidade, canibais com garfo e faca*. Tradução de Milton Mira de Assumpção Filho. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.

meio ambiente do trabalho. Por fim, o elemento “planeta” está vinculado à preservação do meio ambiente e ao reconhecimento de que os recursos naturais são findáveis. Nesse viés, o crescimento econômico não se confunde com o desenvolvimento sustentável, que constitui um desafio e uma oportunidade para o negócio.

No mesmo sentido, Oliveira e outros²⁴ consideram que “[...] a sustentabilidade não pode ser vista como um controle apenas da poluição, o problema está muito além. Percebe-se, então, que o problema a ser tratado não é somente ambiental ou econômico, e sim um problema social”. Assim, o conceito de sustentabilidade irrompe as questões ambientais e perpassa, também, o respeito às questões éticas e aos direitos trabalhistas. Além disso, uma empresa sustentável deve empreender um esforço no âmbito institucional, a fim de corrigir as distorções causadas pelo modelo econômico e social vigentes, que promovem a exclusão de pessoas do mercado de trabalho, como é o caso dos migrantes e refugiados.

Nessa linha de raciocínio, Pompeu e Souza²⁵ asseveram:

[...] ainda que a migração tenha efeito sobre o desenvolvimento, também é afetada por este. É, portanto, fator condicionante e condicionado do desenvolvimento. A migração gera impactos comunitários na forma de competências, fortalecimento da força de trabalho, investimento e diversidade cultural.

No mesmo sentido, Frazão²⁶ considera que o papel do direito para a regulação da função social da empresa deve funcionar

[...] não apenas estimulando e legitimando condutas voluntárias no âmbito da responsabilidade social, como também regulando, de forma obrigatória, determinados comportamentos, objetivo para o qual a responsabilidade civil de controladores e administradores de companhias é um importante instrumento.

A fim de evitar a responsabilização da empresa e com o objetivo de adotar práticas mais éticas, muitas empresas adotam o que se conhece como práticas de *Compliance*, que podem ser entendidas como um conjunto de regras e de procedimentos padronizados que direcionam a atuação da empresa²⁷, para coibir e enfrentar práticas ilícitas no ambiente empresarial, no trato com os seus colaboradores e consumidores, ou com qualquer outra pessoa envolvida, direta ou indiretamente, à sua atividade empresarial.

Segundo entendimento de Kohlberg²⁸, para que haja o desenvolvimento moral da pessoa, é necessário cultivar um ambiente favorável às interações sociais e às oportunidades de desempenho. Assim, quando a empresa adota um modelo de “*compliance*”, promove o desenvolvimento moral de seus colaboradores e da instituição como um todo para agir eticamente. Segundo Negrão e Pontelo²⁹, o “*compliance*” depende do monitoramento frequente das atividades, atuando na prevenção e no enfrentamento de práticas ilícitas e/ou em desacordo com as normas da empresa.

Conforme o relatório das Nações Unidas³⁰, para que uma ingerência no modelo empresarial seja bem-sucedida, no sentido de tornar a moralidade orgânica juntamente à empresa, é necessário traçar uma estratégia baseada em quatro pilares sucessivos e contínuos: planejar, fazer, verificar a eficácia e revisar ações.

²⁴ OLIVEIRA, M. M.; MEDEIROS, M. H. A. S.; SILVA, R. L.; LUCAS, G. A. P. Desenvolvimento sustentável nas organizações como oportunidade de novos negócios. *Revista Valore*, v. 1, n. 1, p. 42-66, 2016. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/15/3>. Acesso em: 16 out. 2020.

²⁵ POMPEU, G. V. M.; SOUSA, R. J. O enfoque das capacidades e a responsabilidade social empresarial na promoção do acesso o trabalho do migrante no Brasil. *RJLB*, [S.l.], v. 5, p. 663, 2019. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/5/2019_05_0643_0693.pdf. Acesso em: 13 out. 2020.

²⁶ FRAZÃO, Ana. *Função social da empresa*. Rio de Janeiro: Inovar, 2011. p. 191-192.

²⁷ CANDELORO, A. P.; RIZZO, M. B. M.; PINHO, V. *Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo*. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

²⁸ FINI, L. D. T. Desenvolvimento moral: de Piaget a Kohlberg. *Perspectiva*, [S.l.], v. 9, n. 16, p. 58-78, 1991. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/9127/10679>. Acesso em: 16 out. 2020.

²⁹ NEGRÃO, C. L.; PONTELO, J. F. *Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas*. Brasília: Editora Senac, 2017.

³⁰ BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS. *A guide for integrating human rights into business management*. Genebra: Ohchr, 2009. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>. Acesso em: 17 out. 2020.

Primeiramente, é necessário identificar as falhas e as possíveis áreas de violações dos direitos humanos. Assim, identificam-se os casos de corrupção, de risco à segurança, de discriminação, de privacidade, de direitos trabalhistas internacionais etc. Posteriormente, definem-se quais são as ações, os papéis a serem desempenhados e os seus responsáveis, bem como um treinamento adequado. A seguir, deve-se aferir a eficácia das medidas e, por último, promover uma revisão do processo, incorporando mudanças ao ciclo.

O Decreto 9571/2018³¹ estabeleceu as diretrizes nacionais sobre empresas e direitos humanos e está pautado no compromisso do Estado e das empresas com a proteção dos direitos humanos, bem como no monitoramento e a reparação de eventuais violações a tais direitos. Em seu art. 8º, estabelece que “[...] caberá às empresas combater a discriminação nas relações de trabalho e promover a valorização e o respeito da diversidade em suas áreas e hierarquias, com ênfase em: [...] VIII – buscar a erradicação de todas as formas de desigualdade e discriminação”³²

Com a promulgação da referida lei, criou-se um instrumento que obriga as empresas a adotarem práticas que respeitem os direitos humanos de forma institucionalizada, com especificidade e detalhamento de medidas a serem cumpridas. Nota-se, portanto, que o “*compliance*” passa a ser uma necessidade, especialmente em questões sobre direitos humanos.

Dessa forma, o decreto é mais uma ferramenta de proteção e de garantia dos direitos da personalidade dos refugiados no ambiente empresarial, pois busca promover, por meio de práticas institucionais, o respeito à diversidade, o que torna o negócio um local de acolhimento, um refúgio para refugiados, em meio a tanta hostilidade presente em nossa sociedade. Além disso, para que a empresa promova o acolhimento de refugiados, em seu quadro de funcionários, assegurando seus direitos da personalidade e cumprindo sua função social, devem-se superar alguns entraves, para a contratação de refugiados no país, conforme se verá adiante.

3 O papel das empresas para superar os entraves na contratação de refugiados no Brasil: desafios e propostas

O trabalho, para muitos refugiados, tem o poder de fazê-los se sentir mais integrados à sociedade que os acolhe. No entanto, os benefícios não se restringem apenas a eles. O capital humano de refugiados tem o potencial de gerar benefícios econômicos para os países que os recebem e para as empresas que os acolhem em seus quadros de funcionários, em cumprimento à função social.

Há muitos efeitos econômicos advindos do uso da mão de obra de refugiados no mercado de trabalho, e eles não se restringem ao âmbito da empresa, pelo contrário, vão além e afetam toda a sociedade. Para o mercado de trabalho nacional, há um incremento da renda da população como um todo. Por exemplo, quando são estudantes, contribuem para o aumento do capital humano do país e com a difusão de conhecimentos. Quando são empreendedores ou investidores, criam oportunidades de trabalho. Quando são consumidores, aumentam a procura por bens e serviços do país, impactando fatores como a inflação e a produção nacional. Quando são pagadores de impostos, contribuem para o orçamento público³³.

Ocorre que, muitas vezes, tal potencial é diminuído por falta de iniciativas de empregabilidade, o que gera o subaproveitamento das habilidades desses refugiados. Segundo o relatório da OIM³⁴, quando não apro-

³¹ BRASIL. *Decreto n.º 9.571, de 21 de novembro de 2018*. 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. Acesso em: 16 out. 2020.

³² BRASIL. *Decreto n.º 9.571, de 21 de novembro de 2018*. 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. Acesso em: 16 out. 2020.

³³ BRASIL. Ministério da Justiça. *Política de refúgio do Brasil consolidada*. Brasília: Organização Internacional para as Migrações, Agência das Nações Unidas Para as Migrações, 2017. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/publicacoes/politica_de_refugio_no_brasil_VOLUME2.pdf. Acesso em: 5 out. 2019.

³⁴ BRASIL. Ministério da Justiça. *Política de refúgio do Brasil consolidada*. Brasília: Organização Internacional para as Migrações, Agência

veitadas as habilidades dos migrantes (o que se aplica também aos refugiados), a sociedade como um todo sofre com “um desperdício de cérebros”, que representa uma perda do capital humano.

O relatório da Comissão Europeia e das Nações Unidas³⁵ e o estudo do ACNUR³⁶ apontaram uma série de obstáculos e de desafios para a efetivação de contratações de refugiados. Um dos fatores que dificulta a integração desses indivíduos ao mercado de trabalho é o desconhecimento por parte dos empregadores acerca do status dos refugiados no Brasil. Quando chegam ao Brasil, eles carregam consigo um “protocolo provisório” que, apesar de ser suficiente para ter acesso à maioria dos documentos básicos brasileiros, como CPF e carteira de trabalho, e aos serviços públicos, esse documento passa a impressão de que os refugiados poderão ter o visto de permanência negado a qualquer momento, embora o Brasil tenha assumido o compromisso internacional de fornecer proteção a eles.

Nesse sentido, o caráter provisório do refúgio é fator que leva muitos empregadores a não realizar contrato de trabalho com os refugiados, uma vez que muitos desses indivíduos precisam de profissionalização e de treinamento, ou seja, são necessários tempo de aprendizado e investimento privado. Além disso, a situação dos refugiados tem uma ligação política muito forte, deixando-a sujeita a alterações conforme as mudanças de governo, o que pode alterar a situação de permanência dos refugiados no país. Dessa forma, muitos empregadores consideram ser arriscada a contratação de refugiados³⁷.

Embora haja esse caráter provisório, a pesquisa do ACNUR³⁸ revelou que a grande maioria dos refugiados deseja obter a nacionalidade brasileira, o que ocorre depois da regularização da residência por quatro anos. Dessa forma, ante o desejo de permanência dos refugiados, os princípios protetivos dos direitos humanos e os inúmeros instrumentos internacionais em que o Brasil é signatário, há grande chance de que a maior parte dos refugiados tenham seus vistos aceitos e permaneçam no país.

Assim, a primeira etapa a ser vencida é a conscientização dos empresários, pois, uma vez que eles estejam cientes da vulnerabilidade dos refugiados, mais facilmente eles se engajarão como parceiros para a integração social desses indivíduos. A promoção da sensibilização e da orientação de empresas também é uma recomendação do ACNUR para o sucesso de políticas de acesso ao trabalho de refugiados³⁹. Nesse sentido, a orientação de recrutadores de mão de obra é extremamente importante, pois muitas contratações deixam de ocorrer, haja visto o desconhecimento dos empresários sobre a possibilidade de contratação dos refugiados. Segundo pesquisa realizada pela Universidade de Brasília, coordenada pelo professor doutor em Desenvolvimento e Cooperação Internacional, Leandro de Carvalho, “[...] mais de 90% dos recrutadores não sabem a diferença entre contratar um refugiado e um brasileiro”⁴⁰.

das Nações Unidas Para as Migrações, 2017. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/publicacoes/politica_de_refugio_no_brasil_VOLUME2.pdf. Acesso em: 5 out. 2019.

³⁵ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO; UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES. *Engaging with employers in the hiring of refugees: a 10-point stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. 2018. Disponível em: <https://www.unhcr.org/protection/livelihoods/5adde9904/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan.html>. Acesso em: 19 out. 2020.

³⁶ ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *The labour market integration of resettled refugees*. São Paulo: Acnur, 2013. Disponível em: <https://www.unhcr.org/research/evalreports/5273a9e89/labour-market-integration-resettled-refugees.html>. Acesso em: 9 abr. 2019.

³⁷ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO; UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES. *Engaging with employers in the hiring of refugees: a 10-point stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. 2018. Disponível em: <https://www.unhcr.org/protection/livelihoods/5adde9904/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan.html>. Acesso em: 19 out. 2020.

³⁸ ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *Perfil socioeconômico dos refugiados no Brasil: subsídios para elaboração de políticas*. Resumo Executivo. São Paulo: Acnur, 2019. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2019/05/Resumo-Executivo-Versão-Online.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2019.

³⁹ ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *The labour market integration of resettled refugees*. São Paulo: Acnur, 2013. Disponível em: <https://www.unhcr.org/research/evalreports/5273a9e89/labour-market-integration-resettled-refugees.html>. Acesso em: 9 abr. 2019.

⁴⁰ GIACOMONI, Roberta. Mais de 90% dos recrutadores não sabem diferença entre contratar refugiado e brasileiro, diz pesquisa. 2018. *G1*. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/mais-de-90-dos-recrutadores-nao-sabem-diferenca-entre>

Destarte, parcerias com a iniciativa privada e com a sociedade civil são fundamentais para a oferta de vagas de emprego aos refugiados, assim como para a promoção de cursos que auxiliem a empregabilidade de refugiados, por exemplo. O recrutamento pelos meios convencionais, ou seja, em agências de emprego, com vagas abertas para qualquer interessado, coloca os refugiados em uma posição de desigualdade quando eles concorrem às mesmas oportunidades com os brasileiros.

O estudo do ACNUR⁴¹ corrobora tal afirmação e descreve que as parcerias com a iniciativa privada podem ser feitas tanto para diminuir o caminho até o emprego como para atuar na conscientização das empresas sobre a situação dos refugiados no país, em termos de discriminação e de aspectos legais que envolvam a contratação de refugiados. Nesse sentido, o relatório da OIM⁴² destaca que uma alternativa cabível é o governo federal convocar empresas contratantes para realizar convênios com o Sistema Nacional de Emprego e as entidades civis.

Outra medida apontada pelo relatório da OIM⁴³ refere-se ao oferecimento de incentivos fiscais e de subsídios diretos, desde que haja monitoramento acerca do comprometimento das empresas com o programa e com a legislação vigente. Nesse sentido, há o programa *Step-in*, realizado na Suécia, em que os cargos são subsidiados no setor público ou privado, e a inclusão de refugiados nesse programa, na condição de estagiário, está condicionada à participação desse indivíduo em um programa educacional de formação linguística, oferecido pelo município em meio período. O relatório da OIM⁴⁴ destaca, ainda, que “[...] no caso brasileiro as contratações provavelmente teriam de ser em cargos efetivos e não de estágio, como na *Step-in* sueca, visto que a lei brasileira de estágio exige que essa contratação esteja associada a uma condição de estudos em andamento”.

Uma solução para esse impasse legal seria incluir os refugiados na condição de aprendizes, sem a limitação de idade, atualmente prevista em lei, de 24 anos, conforme art. 428 da CLT⁴⁵, como ocorre com os portadores de necessidades especiais, por exemplo. Assim, durante o período em que estivessem cursando programas de formação linguística, os refugiados seriam contratados na condição de aprendizes.

Diversas ações da iniciativa privada são realizadas em todo o país, conforme pesquisa disponível no site Empresas com Refugiados (2021)⁴⁶: 1) as Lojas Renner, desde 2016, o Instituto Lojas Renner, braço social da Lojas Renner, desenvolve um projeto de capacitação para refugiadas, a fim de contribuir para a inserção social, o empoderamento das mulheres e a sua colocação no mercado de trabalho. Mais de 300 pessoas em situação de refúgio já receberam a formação e 75 foram contratadas para atuar em lojas da Renner, Camica-do e Youcom, que integram o grupo empresarial. 2) Electrolux tem uma de suas sedes na capital amazonense e criou, no começo de 2019, um programa de capacitação e de contratação de refugiados. 3) A equipe do Shopping Mueller em Curitiba efetivou, em novembro de 2018, a contratação de quatro venezuelanos: três para vagas de ajudante de serviços gerais e outra pessoa para atendimento. Três funcionárias são mulheres

contratar-refugiado-e-brasileiro-diz-pesquisa.ghtml. Acesso em: 10 abr. 2019.

⁴¹ ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *The labour market integration of resettled refugees*. São Paulo: Acnur, 2013. Disponível em: <https://www.unhcr.org/research/evalreports/5273a9e89/labour-market-integration-resettled-refugees.html>. Acesso em: 9 abr. 2019.

⁴² BRASIL. Ministério da Justiça. *Política de refúgio do Brasil consolidada*. Brasília: Organização Internacional para as Migrações, Agência das Nações Unidas Para as Migrações, 2017. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/publicacoes/politica_de_refugio_no_brasil_VOLUME2.pdf. Acesso em: 5 out. 2019.

⁴³ BRASIL. Ministério da Justiça. *Política de refúgio do Brasil consolidada*. Brasília: Organização Internacional para as Migrações, Agência das Nações Unidas Para as Migrações, 2017. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/publicacoes/politica_de_refugio_no_brasil_VOLUME2.pdf. Acesso em: 5 out. 2019.

⁴⁴ BRASIL. Ministério da Justiça. *Política de refúgio do Brasil consolidada*. Brasília: Organização Internacional para as Migrações, Agência das Nações Unidas Para as Migrações, 2017. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/publicacoes/politica_de_refugio_no_brasil_VOLUME2.pdf. Acesso em: 5 out. 2019.

⁴⁵ BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.442, de 01.mai.1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.

⁴⁶ EMPRESAS COM REFUGIADOS. *Pacto Global Rede Brasil*. Genebra: ACNUR, 2021. Disponível em: <https://www.empresas-comrefugiados.com.br>. Acesso em: 22 jul. 2021.

formadas em Psicologia, Pedagogia e Marketing, e um é homem com Ensino Médio Completo. 4) Em 2017, a multinacional Mapfre e a organização não governamental Mulheres do Brasil realizaram a capacitação de 30 refugiados e a inserção de 24 pessoas em vagas de trabalho; 5) O Grupo Carrefour Brasil contrata refugiados desde 2015, com a parceria do Empoderando Refugiadas, projeto da Rede Brasil do Pacto Global, Agência da ONU para Refugiados (ACNUR) e ONU Mulheres.

Outra dificuldade relatada por empresários é a dificuldade de aferir as experiências, nível educacional e habilidades dos refugiados recém-chegados ao país, seja porque os refugiados não falam a mesma língua, seja porque faltam documentos comprobatórios para provar sua educação, ou porque muitos desses empresários desconhecem o sistema educacional de seus países de origem⁴⁷.

Há algumas ferramentas, com bons resultados, que podem auxiliar nessa demanda. Uma delas é o “EU Skills Profile Tool”⁴⁸, utilizada pelos países da União Europeia. Tal ferramenta permite que o refugiado, em busca um emprego, realize um teste online para verificar suas habilidades profissionais. Uma vantagem apontada por especialistas é que a ferramenta registra não somente os conhecimentos profissionais, mas também as habilidades individuais de cada pessoa.

Outra ferramenta disponível é o “My skills”, utilizado na Alemanha. Por meio da internet, os migrantes realizam um teste para comprovar suas habilidades profissionais em determinada função. O candidato assiste a vídeos que mostram pessoas desempenhando funções específicas. Posteriormente, deve identificar erros ou colocar tarefas em ordem⁴⁹.

Nesse mesmo sentido, uma ferramenta utilizada na Suécia, chamada “Fast track”⁵⁰, possibilita, primeiramente, que imigrantes e refugiados recém-chegados ao país tenham suas habilidades e experiências identificadas e validadas por meio de um teste, que é formulado e destinado a carreiras específicas. Em um segundo momento, quando houver o cruzamento de informações entre candidatos e vagas disponíveis, essas pessoas participarão de treinamentos para colocação profissional futura, em sua língua nativa, e de um curso de idiomas da língua sueca, simultaneamente. O sistema já está preparado para identificar e treinar candidatos para mais de vinte funções, inclusive a de professor. A vantagem do sistema é não ser necessário esperar a fluência no idioma local para realizar a validação dos títulos. Dessa maneira, a integração ao mercado de trabalho é mais rápida e atende aos anseios da indústria sueca, que necessita de mão de obra em várias áreas.

Um outro ponto que pode causar preocupação a certos empregadores é a segurança da contratação de um refugiado. Considerando-se que documentos e comprovantes são difíceis de se obter e que muitos refugiados chegam ao país sem histórico de trabalho, os meios disponíveis para aferir o perfil do candidato podem não ser suficientes. Além disso, muitos refugiados são recém-chegados ao país e não é possível verificar seus antecedentes criminais.

Outra dificuldade, listada no relatório da OECD e da UNHCR⁵¹, é a dificuldade de cruzar vagas disponíveis com candidatos aptos a ocupá-las. Isso acontece por várias razões:

⁴⁷ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO; UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES. *Engaging with employers in the hiring of refugees: a 10-point stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. 2018. Disponível em: <https://www.unhcr.org/protection/livelihoods/5adde9904/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan.html> Acesso em: 19 out. 2020.

⁴⁸ COMISSÃO EUROPEIA. *The EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals - in action!* Bruxelas: European Commission, 2019. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1223&furtherNews=yes&newsId=9308> . Acesso em: 21 out. 2020.

⁴⁹ MY SKILLS. Disponível em: <https://www.myskills.de/en/>. 2020. Acesso em: 21 out. 2020.

⁵⁰ JOHANSSON, Ylva. *Fast track: a quicker introduction of newly arrived immigrants*. Government Offices of Sweden, 2016. Disponível em: <https://www.government.se/4a90b3/contentassets/e3606aadd3f248da81af73525110bf04/fact-sheet-fast-track--a-quicker-introduction-of-newly-arrived-immigrants>. Acesso em: 22 out. 2020.

⁵¹ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO; UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES. *Engaging with employers in the hiring of refugees: a 10-point stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. 2018. Disponível em: <https://www.unhcr.org/protection/livelihoods/5adde9904/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan.html> Acesso em: 19 out. 2020.

primeiro, refugiados normalmente não contam com capital social relevante e redes de contato. Segundo, agentes públicos ou agências de emprego privadas podem não estar familiarizados com a situação dos refugiados, principalmente nos países que tradicionalmente recebem poucos refugiados. Terceiro, e diretamente ligados a isso, recrutadores podem não ter experiência ou conhecimento para identificar refugiados com perfis relevantes para o mercado de trabalho. Quarto, refugiados podem não estar cientes dos canais em que as vagas que poderiam ocupar são anunciadas. Por último, os refugiados podem estar muito longe de vagas de trabalho que correspondam às suas habilidades⁵².

Quando buscam um perfil específico de profissional, muitas vezes os empresários encontram dificuldades nesse processo que envolve o reconhecimento e a identificação das habilidades dos candidatos. No entanto, nem todas as empresas têm problemas para encontrar funcionários em determinada área, e grande parte delas, quando promovem a contratação, fazem-na para promover programas sociais, como ferramenta de marketing, e não por ausência de mão de obra na região.

É importante salientar que a contratação de refugiados, baseada na responsabilidade social, é válida e útil para integração de refugiados à sociedade, mas, na hipótese de a empresa enfrentar crises financeiras, eles serão os primeiros a serem cortados. Por exemplo, durante a pandemia do Covid-19, em 2020, a taxa de desemprego entre refugiados ficou alarmante. Segundo pesquisa das Nações Unidas, veiculada no portal O GLOBO⁵³, quase 80% dos deslocados no mundo perderam seus empregos e suas rendas com a pandemia.

Assim, cruzar o perfil de candidatos com as necessidades das empresas é de suma importância, para que a contratação perdure em longo prazo e atenda aos interesses mútuos. O estudo do ACNUR⁵⁴ destaca a importância de se adequar o perfil profissional do refugiado ao mercado de trabalho do país de destino. Isso agiliza o processo de recolocação profissional e, ainda, deixa os refugiados e os empregadores mais satisfeitos, pois o profissional ingressa no mercado de trabalho com as habilidades adequadas e consegue demonstrá-las ao exercer a função.

É importante enfatizar que muitos refugiados não conseguirão exercer as mesmas funções que exerciam em seus países de origem rapidamente; por isso, deve-se contextualizar o migrante a respeito da situação econômica e do mercado de trabalho do país, para que eles entendam a necessidade da profissionalização.

O acesso às vagas de empregos é especialmente complicado no início, seja porque o perfil profissional de muitos refugiados é discrepante da necessidade do mercado de trabalho, seja porque muitas vagas demandam certificação adequada. Ainda, o processo de revalidação e de reconhecimento de diplomas costuma ser burocrático, pois as universidades contam com autonomia e critérios próprios que não são padronizados entre si.

⁵² “First, refugees often lack relevant social capital and networks. Second, officers in public or private employment services responsible for job placement may be unfamiliar with the specific situation of refugees, notably in countries with traditionally limited or lower numbers of arrivals. Third, and directly linked to this, recruitment specialists may therefore not have the experience or knowledge to suitably identify refugees with relevant profiles. Fourth, refugees themselves may not be aware of the channels via which vacancies are advertised and filled in their field of specialization. Finally, refugees may be geographically too far removed from the jobs that would match with their skills” (tradução nossa). ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÓMICO; UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES. *Engaging with employers in the hiring of refugees: a 10-point stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. 2018. p. 16. Disponível em: <https://www.unhcr.org/protection/livelihoods/5adde9904/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan.html> Acesso em: 19 out. 2020.

⁵³ QUASE 80% dos deslocados no mundo perderam seus empregos e renda com a pandemia. 2020. *O Globo*. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/mundo/quase-80-dos-deslocados-no-mundo-perderam-seus-empregos-renda-com-pandemia-aponta-pesquisa-24651996>. Acesso em: 24 out. 2020.

⁵⁴ ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *The labour market integration of resettled refugees*. São Paulo: Acnur, 2013. Disponível em: <https://www.unhcr.org/research/evalreports/5273a9e89/labour-market-integration-resettled-refugees.html>. Acesso em: 9 abr. 2019.

Nesse sentido, os estudos do ACNUR⁵⁵ e do OIM⁵⁶ sugerem que sejam realizados, constantemente, pesquisas e monitoramentos das necessidades de refugiados e de empregadores. Esse último estudo recomenda, ainda, que sejam consideradas as necessidades de curto e de longo prazo do mercado de trabalho, por meio de índices que afirmam taxas de desemprego, vagas disponíveis por setor e salários.

Em relação aos refugiados, quando eles chegam ao país e encaram inúmeras dificuldades de integração à sociedade, a mais evidente é o aprendizado do idioma, o que torna difícil o acesso às oportunidades do mercado de trabalho. Assim, é preciso que haja uma aproximação maior entre empresários e refugiados, de forma que as empresas tenham acesso aos candidatos com o perfil desejado, e que os refugiados tenham conhecimento das vagas disponíveis.

As feiras de emprego, promovidas pelo CIC (Centro de Integração da Cidadania, doravante), da Secretaria da Justiça e Cidadania do Governo do Estado de São Paulo, é um exemplo de aproximação⁵⁷. Tal órgão disponibiliza, ainda, uma ferramenta para que migrantes e refugiados cadastrem seu currículo no site. O CIC do Imigrante mantém parceria com empresas que tenham vagas que se encaixem com o perfil dos candidatos e intermedeia a contratação⁵⁸.

Uma alternativa que buscou promover a aproximação entre empregadores e refugiados foi o Projeto Estou Refugiado⁵⁹, idealizado pela ONG Planisfério, braço social da Agência Plano Digital. Nesse projeto, foi instalado um totem no Coletivo Carandaí, bazar de grandes marcas realizado em São Paulo, que permitiu a impressão de currículos dos refugiados cadastrados previamente.

Outro ponto mencionado no relatório da OECD e do UNHCR⁶⁰ é o desenvolvimento da empregabilidade entre refugiados, que pode ser definida como o conjunto de elementos que consideram as características do candidato e os fatores envolvidos para sua integração ao mercado de trabalho⁶¹.

No caso dos refugiados, há muitos candidatos com bons currículos e experiência no país de origem, mas que esbarram no idioma, tanto para ter acesso às vagas como para elaborar seu currículo ou para participar de entrevistas de emprego, por exemplo. Assim, não basta que os refugiados tenham nível educacional ou experiência, é preciso transmiti-las de modo adequado, pois, dessa forma, aumentam-se as suas chances de contratação. O estudo da OECD e do UNHCR⁶² incentiva o uso de intérpretes na entrevista de emprego.

⁵⁵ ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *The labour market integration of resettled refugees*. São Paulo: Acnur, 2013. Disponível em: <https://www.unhcr.org/research/evalreports/5273a9e89/labour-market-integration-resettled-refugees.html>. Acesso em: 9 abr. 2019.

⁵⁶ BRASIL. Ministério da Justiça. *Política de refúgio do Brasil consolidada*. Brasília: Organização Internacional para as Migrações, Agência das Nações Unidas Para as Migrações, 2017. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/publicacoes/politica_de_refugio_no_brasil_VOLUME2.pdf. Acesso em: 5 out. 2019.

⁵⁷ AGÊNCIA DE NOTÍCIAS BRASIL ÁRABE. *Feirão oferece vagas de trabalho para refugiados*. São Paulo: Anba, 2016. Disponível em: <https://anba.com.br/feira-oferece-vagas-de-trabalho-para-refugiados>. Acesso em: 22 out. 2020.

⁵⁸ SECRETARIA DA JUSTIÇA E CIDADANIA. *Vagas de Emprego: CIC disponibiliza ferramenta para cadastro de currículos de imigrantes. Justiça e Cidadania*, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://justica.sp.gov.br/index.php/vagas-de-emprego-para-imigrantes/>. Acesso em: 22 out. 2020.

⁵⁹ PROJETO ESTOU REFUGIADO. *Máquina de currículos ajudará refugiados a encontrar emprego em evento de moda em SP*. 2019. Razões para acreditar. Disponível em: <https://razoesparaacreditar.com/maquina-curriculos-refugiados-emprego/>. Acesso em: 22 out. 2020.

⁶⁰ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO; UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES. *Engaging with employers in the hiring of refugees: a 10-point stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. 2018. Disponível em: <https://www.unhcr.org/protection/livelihoods/5adde9904/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan.html>. Acesso em: 19 out. 2020.

⁶¹ GAZIER, B. L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, n. 4, p. 575-584, 1990.

⁶² ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO; UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES. *Engaging with employers in the hiring of refugees: a 10-point stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. 2018. Disponível em: <https://www.unhcr.org/protection/livelihoods/5adde9904/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan.html>. Acesso em: 19 out. 2020.

GAZIER, B. L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, n. 4, p. 575-584, 1990.

Além da dificuldade com o idioma, muitos refugiados podem não estar familiarizados com os processos de recrutamento no Brasil. Não raras vezes, eles terão dificuldades para reunir todos os documentos necessários, não apenas porque podem não os ter disponíveis, mas porque eles não conseguem saber com exatidão se estão com os documentos corretos.

Uma iniciativa que busca aprimorar a empregabilidade de refugiados é o Projeto 1%, da Agência de Empregos de Recrutamento Fácil⁶³, no Paraná. Além de cruzar vagas disponíveis com perfis cadastrados, ele presta os serviços de elaboração e de tradução gratuita de currículos para conectar migrantes a possíveis oportunidades de trabalho, auxiliando, portanto, na empregabilidade desses indivíduos.

Outro ponto sobre a integração de refugiados ao mercado de trabalho, listada no relatório da Comissão Europeia e das Nações Unidas⁶⁴, é a dificuldade de treinamento para determinada função, tendo em vista a barreira do idioma para os refugiados quando eles chegam no país. Uma das recomendações do ACNUR⁶⁵ é a realização de cursos de idioma voltados à profissionalização do empregado e integrados à experiência profissional.

Há refugiados provenientes de muitos países, com as mais diversas bagagens culturais, como mães solteiras que não podem deixar seus filhos para estudar e refugiados em diferentes níveis linguísticos. Todos esses fatores ensejam uma abordagem diferenciada para cada refugiado e para que sua integração à sociedade seja efetiva. Portanto, os refugiados que chegam ao Brasil compõem um grupo de pessoas bastante heterogêneas que têm obstáculos e demandas diversas. Dessa forma, segundo o estudo do ACNUR⁶⁶, deve-se criar planos de ação individualizados para integrá-los ao mercado de trabalho. Outra medida recomendada para integração de refugiados à empresa é preparar o ambiente de trabalho, promovendo uma atuação ética que privilegie a diversidade. Ainda, deve-se elaborar uma política interna de combate à discriminação⁶⁷.

A empresa, ainda, deve se engajar para prover treinamento aos seus funcionários sobre eventuais diferenças culturais que possam existir e informá-los sobre a razão pela qual se optou por contratar refugiados. Além disso, é preciso que haja treinamento aos refugiados que são contratados, a fim de prover o acesso às informações necessárias sobre a empresa, além de incentivar programas de mentoria em que o trabalhador é acompanhado por outro funcionário no exercício de suas funções.

Por último, é preciso que haja troca de experiências entre as empresas para o compartilhamento de boas práticas, conforme o estudo do ACNUR⁶⁸. Nesse sentido, o projeto Empresas com Refugiados⁶⁹ é uma ini-

⁶³ EMPRESAS COM REFUGIADOS. *Projeto 1%*. Recrutamento Fácil cria banco de currículos para auxiliar a contratação de refugiados em Curitiba. 2019b. Disponível em: <https://www.empresascomrefugiados.com.br/post/recrutamento-F%C3%A1cil-cria-banco-de-curr%C3%ADculos-para-auxiliar-a-contrata%C3%A7%C3%A3o-de-refugiados-em-curitiba> Acesso em: 22 out. 2020.

⁶⁴ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO; UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES. *Engaging with employers in the hiring of refugees*: a 10-point stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society. 2018. Disponível em: <https://www.unhcr.org/protection/livelihoods/5adde9904/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan.html> Acesso em: 19 out. 2020.

⁶⁵ GAZIER, B. L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, n. 4, p. 575-584, 1990.

⁶⁶ ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *The labour market integration of resettled refugees*. São Paulo: Acnur, 2013. Disponível em: <https://www.unhcr.org/research/evalreports/5273a9e89/labour-market-integration-resettled-refugees.html>. Acesso em: 9 abr. 2019.

⁶⁷ ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *The labour market integration of resettled refugees*. São Paulo: Acnur, 2013. Disponível em: <https://www.unhcr.org/research/evalreports/5273a9e89/labour-market-integration-resettled-refugees.html>. Acesso em: 9 abr. 2019.

⁶⁸ ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO; UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES. *Engaging with employers in the hiring of refugees*: a 10-point stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society. 2018. Disponível em: <https://www.unhcr.org/protection/livelihoods/5adde9904/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan.html> Acesso em: 19 out. 2020.

⁶⁹ ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *The labour market integration of resettled refugees*. São Paulo: Acnur, 2013. Disponível em: <https://www.unhcr.org/research/evalreports/5273a9e89/labour-market-integration-resettled-refugees.html>. Acesso em: 9 abr. 2019.

⁷⁰ EMPRESAS COM REFUGIADOS. *Pacto Global Rede Brasil*. Genebra: ACNUR, 2021. Disponível em: <https://www.empresascomrefugiados.com.br>. Acesso em: 22 jul. 2021.

ciativa para criar um banco de dados de boas práticas para empresas, dividido em quatro áreas de atuação: 1) promoção da empregabilidade; 2) apoio ao empreendedorismo; 3) incentivo aos meios de conhecimento e de educação; 4) realização de iniciativas de sensibilização e de engajamento.

Quando se exige dos refugiados comprovação de nível educacional ou de experiência profissional, nos moldes daqueles exigidos para os brasileiros, conclui-se que os refugiados ficam em situação de desigualdade, visto que não considera a sua história de vida e violam-se os seus direitos da personalidade. Muitos desses indivíduos perderam seus títulos e abandonaram sua vida, trazendo consigo a vontade de sobreviver com dignidade em um novo país. Logo, constata-se que o desconhecimento por parte dos empregadores sobre a situação dos refugiados e as suas peculiaridades podem levar esse grupo a ser excluído do mercado de trabalho, uma vez que, sem a devida conscientização e o necessário treinamento, os empregadores não estarão aptos para reconhecer as dificuldades enfrentadas pelos refugiados e para que esses indivíduos tenham seus títulos e suas habilidades reconhecidos.

Assim, é preciso conscientizar empregadores sobre a situação dos refugiados no Brasil e ajudá-los com treinamento para recrutamento de mão de obra refugiada, especialmente na identificação de habilidades e de formas alternativas de comprovação da experiência profissional. Na ausência de programas de aferição das habilidades, é preciso um esforço dos empresários para reconhecer a experiência ou o nível educacional de refugiados por meios não convencionais. Assim, é possível, por exemplo, solicitar depoimentos de assistentes sociais, ex-empregadores no país de origem ou qualquer outra pessoa que comprove sua idoneidade. Nos casos de ausência de outros meios de comprovação profissionais, os aspectos individuais de cada um, como a sua conduta ética, devem ser valorizados.

4 Considerações finais

Por todo o exposto, é preciso que as empresas e o Estado adotem medidas alternativas para facilitação do processo de inclusão de refugiados no meio ambiente do trabalho decente no país a fim de garantir seus direitos da personalidade. Além disso, o trabalho é importante vetor para o cumprimento dos demais direitos fundamentais previstos na Constituição Federal, como por exemplo, o acesso à alimentação e moradia. Assim, o trabalho decente é instrumento para uma vida digna e vetor para o cumprimento de seus direitos da personalidade.

No campo da proteção dos direitos humanos e da personalidade, as regras de “*compliance*” podem ser aplicadas para garantir um tratamento com dignidade aos refugiados, por exemplo, garantindo-lhes tratamento ético que respeite as suas identidades culturais quando eles ocupam a posição de colaboradores da empresa e quando são consumidores de seus produtos. No meio ambiente do trabalho, por exemplo, o “*compliance*” contribui para reduzir ou eliminar práticas de assédio moral contra trabalhadores refugiados, motivadas pela xenofobia.

As parcerias com a iniciativa privada são indispensáveis para as políticas de colocação no emprego. O incentivo à criação de novas vagas de trabalho, no mercado formal, deve ser fomentado, a fim de possibilitar a inclusão de trabalhadores refugiados no meio ambiente de trabalho.

Contudo, o desconhecimento dos empresários, dos agentes públicos e até dos próprios refugiados continua sendo uma barreira para as contratações. Para isso, são necessárias campanhas juntamente à iniciativa privada e junto aos órgãos públicos para esclarecimentos acerca da contratação. Deve-se atuar também juntamente aos refugiados recém-chegados ao país, que podem não estar familiarizados com os processos de recrutamento no Brasil. Assim, deve haver programas que visem ao desenvolvimento da empregabilidade de refugiados, diante das inúmeras dificuldades com uma nova cultura e idioma que frequentemente eles enfrentam.

Além disso, deve haver sempre o monitoramento do perfil dos candidatos à procura de trabalho, com vagas disponíveis que atendam aos interesses de ambos, candidatos e empresários, para que a contratação perdure em longo prazo, até mesmo durante situações de crise que possam acarretar demissões na empresa. Nesse sentido, feiras de emprego e programas de profissionalização de refugiados para as necessidades do mercado de trabalho brasileiro devem ser criados. Destarte, a aproximação de empresários e refugiados poderia ter mais sucesso, caso fosse criado um portal *online* que reunisse todas as vagas disponibilizadas e todos os candidatos à procura de emprego, a exemplo do que ocorre no CIC do imigrante em São Paulo.

O fomento de programas para a contratação de refugiados, na condição de aprendizes, sem a limitação de idade (art. 428, CLT), como ocorre com os portadores de necessidades especiais. Tais programas deveriam contemplar, não somente a inserção no mercado de trabalho, mas o aprendizado de novo idioma. Assim, durante o período em que estivessem cursando programas de formação linguística, os refugiados seriam contratados na condição de aprendizes.

Outra dificuldade vivenciada no momento do recrutamento é a dificuldade de aferir as experiências, nível educacional e habilidades dos refugiados recém-chegados ao país. Assim, diante das experiências bem sucedidas dos programas europeus, como o “EU Skills Profile Tool”, o My Skills, e o Fast Track, que promovem testes *online* para comprovar a habilidade dos candidatos, é preciso que o Estado, em conjunto com os empregadores, desenvolva uma ferramenta online, única em todo o território nacional e acessível em vários idiomas, para que os refugiados consigam comprovar suas habilidades e ser integrados ao mercado de trabalho mais rapidamente, antes mesmo de alcançarem a fluência no idioma.

Em curto prazo, na ausência de programas de aferição das habilidades, é preciso que os empresários reconheçam a experiência ou nível educacional de refugiados por meios não convencionais, como solicitar depoimentos de assistentes sociais ou qualquer outra pessoa que comprove sua idoneidade, considerando-se os aspectos individuais de cada um, como a sua conduta ética.

Referências

AGÊNCIA DE NOTÍCIAS BRASIL ÁRABE. *Feirão oferece vagas de trabalho para refugiados*. São Paulo: Anba, 2016. Disponível: <https://anba.com.br/feira-oferece-vagas-de-trabalho-para-refugiados>. Acesso em: 22 out. 2020.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *Palestra aborda educação financeira para refugiados e migrantes e orienta sobre dificuldade para abrir conta em banco*. São Paulo: Acnur, 2019. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/2019/04/17/palestra-aborda-educacao-financieira-para-refugiados-e-migrantes-e-orienta-sobre-dificuldade-para-abrir-conta-em-banco/>. Acesso em: 9 abr. 2019.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *Perfil socioeconômico dos refugiados no Brasil: subsídios para elaboração de políticas*. Resumo Executivo. São Paulo: Acnur, 2019. Disponível em: <https://www.acnur.org/portugues/wp-content/uploads/2019/05/Resumo-Executivo-Versão-Online.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2019.

ALTO COMISSARIADO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA OS REFUGIADOS. *The labour market integration of resettled refugees*. São Paulo: Acnur, 2013. Disponível em: <https://www.unhcr.org/research/evalreports/5273a9e89/labour-market-integration-resettled-refugees.html>. Acesso em: 9 abr. 2019.

ARAÚJO, L. A. D.; NUNES JÚNIOR, V. S. *Curso de direito constitucional*. 7. ed. São Paulo: Saraiva, 2003.

BITENCOURT NETO, E. *O direito ao mínimo para uma existência digna*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2010.

- BITTAR, C. A. *Os direitos da personalidade*. 3. ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1999.
- BONAVIDES, Paulo. Prefácio à obra de SARLET. In: SCARLET, Ingo Wolfgang. *Dignidade da pessoa humana e direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988*. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.
- BRASIL. [Constituição (1988)]. *Constituição Federal do Brasil*. Brasília, DF: 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 maio 2019.
- BRASIL. *Decreto n.º 9.571, de 21 de novembro de 2018*. 2018. Estabelece as Diretrizes Nacionais sobre Empresas e Direitos Humanos. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/Decreto/D9571.htm. Acesso em: 16 out. 2020.
- BRASIL. Lei n.º 10.406, de 10 de janeiro de 2002. Institui o Código Civil. *Diário Oficial da União*: seção 1, Brasília, DF, ano 139, n. 8, p. 1-74, 11 jan. 2002. Disponível em: Acesso em: 27 jul. 2021.
- BRASIL. Ministério da Justiça. *Política de refúgio do Brasil consolidada*. Brasília: Organização Internacional para as Migrações, Agência das Nações Unidas Para as Migrações, 2017. Disponível em: https://portaldeimigracao.mj.gov.br/images/publicacoes/politica_de_refugio_no_brasil_VOLUME2.pdf. Acesso em: 5 out. 2019.
- BRASIL. *Decreto-Lei n.º 5.442, de 01.mai.1943*. Consolidação das Leis do Trabalho. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Decreto-Lei/Del5452compilado.htm. Acesso em: 23 jul. 2021.
- BUSINESS LEADERS INITIATIVE ON HUMAN RIGHTS. *A guide for integrating human rights into business management*. Genebra: Ohchr, 2009. Disponível em: <https://www.ohchr.org/Documents/Publications/GuideHRBusinessen.pdf>. Acesso em: 17 out. 2020.
- CANDELORO, A. P.; RIZZO, M. B. M.; PINHO, V. *Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo*. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.
- COMISSÃO EUROPEIA. *Europe, 2020: a european strategy for smart, sustainable and inclusive growth*. Bruxelas: European Commission, 2010. Disponível em: <https://ec.europa.eu/eu2020/pdf/COMPLET%20EN%20BARROSO%20%20%20007%20-%20Europe%202020%20-%20EN%20version.pdf>. Acesso em: 18 out. 2020.
- COMISSÃO EUROPEIA. *The EU Skills Profile Tool for Third Country Nationals - in action!* Bruxelas: European Commission, 2019. Disponível em: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=1223&furtherNews=yes&newsId=9308>. Acesso em: 21 out. 2020.
- COSTA, L. A.; SILVA, M. A. Desenvolvimento econômico e mercado de trabalho: a responsabilidade das empresas na inclusão da pessoa com deficiência. *Colloquium Socialis*, v. 2., n. 1, p. 13-20, 2018. Disponível em: <http://revistas.unoeste.br/index.php/cs/article/view/2633/2396>. Acesso em: 28 nov. 2020.
- ELKINGTON, J. *Sustentabilidade, canibais com garfo e faca*. Tradução de Milton Mira de Assumpção Filho. São Paulo: M. Books do Brasil, 2012.
- EMPRESAS COM REFUGIADOS. *Pacto Global Rede Brasil*. Genebra: ACNUR, 2021. Disponível em: <https://www.empresascomrefugiados.com.br>. Acesso em: 22 jul. 2021.
- EMPRESAS COM REFUGIADOS. *Projeto 1%*. Recrutamento Fácil cria banco de currículos para auxiliar a contratação de refugiados em Curitiba. 2019b. Disponível em: <https://www.empresascomrefugiados.com.br/post/recrutamento-f%C3%A1cil-cria-banco-de-curr%C3%ADculos-para-auxiliar-a-contrata%C3%A7%C3%A3o-de-refugiados-em-curitiba> Acesso em: 22 out. 2020.
- EMPRESAS COM REFUGIADOS. 2020. Disponível em: <https://www.empresascomrefugiados.com.br/post/santander-apoia-microempreendimentos-de-refugiados>. Acesso em: 27 out. 2020.

FINI, L. D. T. Desenvolvimento moral: de Piaget a Kohlberg. *Perspectiva*, [S.l.], v. 9, n. 16, p. 58-78, 1991. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/perspectiva/article/view/9127/10679>. Acesso em: 16 out. 2020.

FRAZÃO, Ana. *Função social da empresa*. Rio de Janeiro: Inovar, 2011.

GAZIER, B. L'employabilité: brève radiographie d'un concept en mutation. *Sociologie du Travail*, n. 4, p. 575-584, 1990.

GIACOMONI, Roberta. Mais de 90% dos recrutadores não sabem diferença entre contratar refugiado e brasileiro, diz pesquisa. 2018. *G1*. Disponível em: <https://g1.globo.com/sp/sao-paulo/noticia/mais-de-90-dos-recrutadores-nao-sabem-diferenca-entre-contratar-refugiado-e-brasileiro-diz-pesquisa.ghhtml>. Acesso em: 10 abr. 2019.

HÄRBERLE, P. A dignidade humana como fundamento da comunidade estatal. In: SARLET, Ingo Wolfgang (org.). *Dimensões da dignidade: ensaios de filosofia do direito e de direito constitucional*. Tradução de Ingo Wolfgang Sarlet, Pedro Scherer de Mello Aleixo, Rita Dostal Zanini. Porto Alegre: Livraria do Advogado Editora, 2005.

JOHANSSON, Ylva. *Fast track: a quicker introduction of newly arrived immigrants*. Government Offices of Sweden, 2016. Disponível em: <https://www.government.se/4a90b3/contentassets/e3606aadd3f248da81a-f73525110bf04/fact-sheet-fast-track---a-quicker-introduction-of-newly-arrived-immigrants>. Acesso em: 22 out. 2020.

LUCCA, N. *Da ética geral à ética empresarial*. São Paulo: Quartier Latin, 2019.

MY SKILLS. Disponível em: <https://www.myskills.de/en/>. 2020. Acesso em: 21 out. 2020.

NABAIS, J. C. *Por uma liberdade com responsabilidade: estudos sobre direitos e deveres fundamentais*. Coimbra: Coimbra Editora, 2007.

NEGRÃO, C. L.; PONTELO, J. F. *Compliance, controles internos e riscos: a importância da área de gestão de pessoas*. Brasília: Editora Senac, 2017.

OLIVEIRA, M. M.; MEDEIROS, M. H. A. S.; SILVA, R. L.; LUCAS, G. A. P. Desenvolvimento sustentável nas organizações como oportunidade de novos negócios. *Revista Valore*, v. 1, n. 1, p. 42-66, 2016. Disponível em: <https://revistavalore.emnuvens.com.br/valore/article/view/15/3>. Acesso em: 16 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. OIT. *Nações Unidas*. Disponível em: <https://nacoesunidas.org/agencia/oit/>. Acesso em: 10 abr. 2020.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. *Trabalho decente e crescimento econômico*. 2015. Disponível em: <https://brasil.un.org/pt-br/sdgs/8>. Acesso em: 15 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. *How Immigrants Contribute to Developing Countries' Economies*. New York: OECD Library, 2018. Disponível em: <https://www.oecd-ilibrary.org/docserver/9789264288737-en.pdf?expires=1603137085&id=id&accname=guest&checksum=1B93F83B02BE876BD75382B9C8402199>. Acesso em: 19 out. 2020.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO; UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES. *Engaging with employers in the hiring of refugees: a 10-point stakeholder action plan for employers, refugees, governments and civil society*. 2018. Disponível em: <https://www.unhcr.org/protection/livelihoods/5adde9904/engaging-employers-hiring-refugees-10-point-multi-stakeholder-action-plan.html> Acesso em: 19 out. 2020.

POMPEU, G. V. M.; SOUSA, R. J. O enfoque das capacidades e a responsabilidade social empresarial na promoção do acesso o trabalho do migrante no Brasil. *RJLB*, [S.l.], v. 5, p. 643-693, 2019. Disponível em: https://www.cidp.pt/revistas/rjlb/2019/5/2019_05_0643_0693.pdf. Acesso em: 13 out. 2020.

PORTO, N. *O trabalho como categoria constitucional de inclusão*. São Paulo: LTr, 2013.

PROJETO ESTOU REFUGIADO. *Máquina de currículos ajudará refugiados a encontrar emprego em evento de moda em SP*. 2019. Razões para acreditar. Disponível em: <https://razoesparaacreditar.com/maquina-curriculos-refugiados-emprego/> Acesso em: 22 out. 2020.

QUASE 80% dos deslocados no mundo perderam seus empregos e renda com a pandemia. 2020. *O Globo*. Disponível em: <https://oglobo.globo.com/mundo/quase-80-dos-deslocados-no-mundo-perderam-seus-empregos-renda-com-pandemia-aponta-pesquisa-24651996>. Acesso em: 24 out. 2020.

SECRETARIA DA JUSTIÇA E CIDADANIA. Vagas de Emprego: CIC disponibiliza ferramenta para cadastro de currículos de imigrantes. *Justiça e Cidadania*, São Paulo, 2020. Disponível em: <https://justica.sp.gov.br/index.php/vagas-de-emprego-para-imigrantes/>. Acesso em: 22 out. 2020.

SILVA, Leda Maria Messias da; LIMA, Sarah Somensi. Os imigrantes no Brasil, sua vulnerabilidade e o princípio da igualdade. *Rev. Bras. Polít. Públicas*, Brasília, v. 7, n. 2, p. 384-403, 2017. Disponível em: https://www.researchgate.net/profile/Leda-Maria-Silva/publication/320203829_OS_IMIGRANTES_NO_BRASIL_SUA_VULNERABILIDADE_E_O_PRINCIPIO_DA_IGUALDADE/links/5dc589ff299bf1a47b23d708/OS-IMIGRANTES-NO-BRASIL-SUA-VULNERABILIDADE-E-O-PRINCIPIO-DA-IGUALDADE.pdf. Acesso em: 20 mar. 2021.

SZANIAWSKI, E. *Os direitos de personalidade e sua tutela*. 2. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2005.

UNITED NATIONS HIGH COMMISSIONER FOR REFUGEES. *Global Compact on refugees*. New York: Unhcr, 2018. Disponível em: <https://www.unhcr.org/5c658aed4>. Acesso em: 9 abr. 2019.

Para publicar na revista Brasileira de Políticas Públicas, acesse o endereço eletrônico www.rbpp.uniceub.br
Observe as normas de publicação, para facilitar e agilizar o trabalho de edição.